



Vigilada Mineducación

IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA GENERADO POR EL DESAJUSTE ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL DE LA PERSONA QUE OCUPA EL CARGO Y EL PERFIL PLANTEADO POR LAS PYMES EN EL VALLE DE ABURRÁ.

Impact in the quality of life generated by the mismatch, between the professional profile of the person holding the position and the profile raised by SMEs in the Aburrá Valley.

Johana Carolina Castillo Giraldo

Lina Marcela López Pérez

Trabajo de grado

Asesor

María Isabel Macias Serna

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL
MEDELLÍN
2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
JUSTIFICACIÓN	12
OBJETIVOS	15
General	15
Especificos	15
MARCO TEÓRICO.....	16
Aproximación a la calidad de vida.....	16
Aproximación a la calidad de vida laboral	16
Aproximación al equilibrio entre la vida personal y laboral.....	22
Aproximación al perfil profesional: Definición y generalidades	25
Aproximación a las pymes	27
Aproximación a la remuneración.....	29
DISEÑO METODOLÓGICO.....	32
Enfoque y tipo de estudio.....	32
Participantes	33
Instrumentos	34
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	36
Equilibrio entre la vida personal y laboral.....	36
Satisfacción Personal.....	39
Satisfacción Profesional.....	41
Remuneración.....	44
Implicaciones físicas	45
Implicaciones Psicológicas	47

Implicaciones Relacionales.....	48
Estrategias Individuales:	50
Estrategias Colectivas:.....	52
CONCLUSIONES.....	54
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	62
Anexo 1. Consentimiento Informado	62
Anexo 2. Entrevista	64

RESUMEN

Hoy en día trabajar en una pyme se ha convertido en algo positivo y de gran crecimiento personal y profesional para las personas. Sin embargo, en algunos casos la calidad de vida se ha visto afectada, al igual que el equilibrio y la satisfacción de la vida personal y laboral, los deterioros en la salud e implicaciones psicológicas han aparecido y en algunas ocasiones los momentos de esparcimiento pueden ser escasos o nulos. Por lo descrito anteriormente, las personas se ven en la necesidad de crear estrategias tanto personales como colectivas, con el propósito de superar estas situaciones.

Por lo tanto, este estudio pretende identificar el impacto en la calidad de vida generado por el desajuste entre el perfil profesional de la persona, que ocupa el cargo y el perfil planteado por las Pymes en el Valle de Aburrá.

Palabras claves: Calidad de vida, Calidad de vida laboral, Perfil profesional y Pymes.

ABSTRACT

Nowadays working in an SME has become something positive and of great personal and professional growth for people. However, in some cases the quality of life has been affected, as has the balance and satisfaction of personal and work life, the deterioration in health and psychological implications have appeared and sometimes the moments of recreation can be scarce or null. As described above, people see the need to create both personal and collective strategies, , with the purpose of overcoming these situations.

Therefore, this study aims to identify the impact on the quality of life generated by the mismatch between the professional profile of the person, which occupies the position and profile raised by SMEs in the Aburrá Valley.

Keywords: quality of life, quality of working life, professional profile and SMEs.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo presentar el impacto que existe en la calidad de vida de una persona generado por el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por las Pymes en el Valle de Aburrá, teniendo en cuenta que la calidad de vida es un aspecto muy importante para las personas, y que en gran parte se ve influenciada por el trabajo.

Cuando se habla de calidad de vida el termino se asocia con las palabras bienestar, abundancia, satisfacción, tranquilidad, confianza, seguridad, descanso, incluso placer y felicidad, pero ¿Será que es lo que experimentan y viven los profesionales de las Pymes en el Valle de Aburrá cuando deciden vincularse laboralmente a una de ellas?

En conversaciones informales con ellos, reportan que algunas de las afectaciones que experimentan como trabajador de una Pyme es que no existe un equilibrio entre la vida personal y laboral, la satisfacción personal y laboral se ve afectada, la remuneración es muy baja, se presentan deterioros en la salud, así mismo como implicaciones psicológicas y los momentos de esparcimiento con amigos, pareja, familia incluso con los compañeros de trabajo no existen o deben darse de forma esporádica.

Esta investigación apunta a la identificación de esos factores, que a su vez interrumpen o debilitan la calidad de vida de los profesionales de las Pymes en el Valle de Aburrá, y es que cuando se realizan los procesos de selección y se firma el contrato de trabajo, esas afectaciones

se desconocen y cada día son más los que durante su inicio al mundo laboral se han visto perjudicados. Sin embargo, la elección de estudiar este tema se concibe con el fin de apuntar hacia el bienestar del trabajador, tanto en su vida personal como profesional.

En resumidas cuentas, si se examina la situación actual, la calidad de vida se ve impactada por múltiples elementos en las áreas de trabajo, afectando no solo a la calidad de vida de las personas, sino a la vida familiar, al ámbito social y económico, y ante esta situación, en algunas ocasiones las personas implementan estrategias tanto personales como colectivas para su mejora.

El contenido de este trabajo de investigación se divide en los siguientes bloques; en primer lugar, la introducción, que incluye el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos y el marco teórico, en segundo lugar, el desarrollo, que involucra el diseño metodológico, el análisis de resultados y las conclusiones, y finalmente se encuentran las referencias y los anexos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El interés por estudiar la calidad de vida existe desde hace mucho tiempo, sin embargo, hoy es utilizada en diversos ámbitos como, por ejemplo, en la salud, la educación, la política, la salud mental y el mundo laboral, siendo este último el objeto de estudio de la presente investigación

Se realizó una revisión teórica en Gómez-Vela & Sabeh (2001) y lo que se encontró es que el término calidad de vida surge en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana, pero es en la década de los 50 y comienzos de los 60 que se despierta el interés de medir el bienestar humano y los efectos que dejaba la industrialización por medio de datos objetivos y subjetivos gracias a las ciencias sociales. Se sigue ahondando, y es en la revista monográfica de EE UU, "*Social Indicators Research*", en 1974 y en "*Sociological Abstracts*" en 1979 que la palabra calidad de vida en la década de los 80 fuera de gran impacto para su difusión teórica y metodológica.

La calidad de vida es un concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos. Históricamente, se observa desde dos aproximaciones básicas: aquella que lo concibe como una entidad unitaria, y la que lo considera como un constructo compuesto por una serie de dominios (Gómez-Vela & Sabeh, 2001).

En el año 1992 el autor Borthwick-Duffy definió calidad de vida bajo tres conceptualizaciones, como las condiciones de vida de una persona, la satisfacción

experimentada por la persona con dichas condiciones vitales resueltas y por último, como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, sin embargo en 1995 Felce y Perry añadieron un cuarto elemento para definir calidad de vida, el cual fue la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales (Gómez-Vela & Sabeh, 2001).

Por otro lado, si se sigue describiendo calidad de vida, es necesario mencionar que este podría dividirse en dos tipos según los enfoques de investigación, los enfoques cuantitativos y los enfoques cualitativos. Los enfoques cuantitativos operacionalizan la calidad de vida desde diferentes indicadores, se encuentra el social que examina las condiciones externas relacionadas con el entorno como la salud, el bienestar social, la amistad, el estándar de vida, la educación, la seguridad pública, el ocio, el vecindario, la vivienda, entre otros, el psicológico que evalúa las reacciones subjetivas del individuo a la presencia o ausencia de determinadas experiencias vitales y por último, el ecológico que atiende el ajuste entre los recursos del sujeto y las demandas del ambiente. Los enfoques cualitativos adquieren una actitud de escucha entre las personas mientras relata sus experiencias, retos y dificultades (Dennis et al., 1993 como se citó en Gómez-Vela & Sabeh, 2001).

Ahora bien, cuando se habla de calidad de vida, los aspectos laborales también aparecen, y es que la calidad de vida laboral según Segurado & Agulló (2002), tiene por objetivo alcanzar que el trabajo tenga humanización y esto se ve reflejado o se logra desde todo el tema ergonómico, teniendo condiciones de trabajo seguras y saludables, siendo empresas eficaces, participativas y logrando la satisfacción de las necesidades de sus empleados e igualmente el ofrecerles oportunidades profesionales y personales.

Calidad de vida en el trabajo significa tener equilibrio entre la vida personal y laboral, que la satisfacción personal y laboral no se vean afectadas, que la remuneración que se reciba responda a los conocimientos y habilidades que se poseen, que la salud física no se vea afectada ni mucho menos la salud mental. La calidad de vida laboral permite tener espacios de esparcimiento con la familia, la pareja, los amigos, incluso con los compañeros de trabajo, cuando lo anterior es respetado y se considera como lo más importante, las estrategias personales y colectivas no son necesarias porque no hay que contrarrestar ningún efecto, no obstante, cuando no se tienen en cuenta estos elementos las estrategias se hacen presentes. En conversaciones informales con algunas personas que laboran en las Pymes del Valle de Aburra expresan que, en algunas ocasiones trabajar en ellas pueden afectar su calidad de vida y bienestar, indican que cada uno de los elementos mencionados anteriormente los viven de manera negativa, día a día, desde sus puestos de trabajo, especialmente las afectaciones físicas, psicológicas y la remuneración.

Cifre et. al (2011) resaltan que los factores psicosociales cuando son asumidos favorablemente como resultado se obtendrá el desarrollo personal, satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo, entre otros, mientras que cuando esos mismos factores son dañinos, los resultados obtenidos será el efecto contrario, malestar laboral, ausencia de una buena calidad de vida en el trabajo (Gomez & Moreno, 2010), problemas de salud, entre otros aspectos (Blanch, 2011).

Llegados a este punto, otro de los aspectos que se pueden presentar son la sobrecarga laboral que tienen en su quehacer profesional los trabajadores de las Pymes, responsabilidades en cargos que no necesariamente están íntimamente conectados, tendiendo que asumir

funciones adicionales o diferentes a las ofertadas en las convocatorias o en algunos casos, asumir tareas en actividades o áreas que no son de su conocimiento y todo esto en algunos casos por el mismo salario por el cual se realizó el contrato previamente.

JUSTIFICACIÓN

Cuando se habla de calidad de vida es importante que exista una armonía de lo profesional y lo familiar, de no ser así la insatisfacción, los absentismos, los deseos de abandonar la empresa, el bajo rendimiento, la falta de dedicación, los conflictos de intereses entre otros (Fernández et al., 2000 como se citó en Fonque, 2018, p. 18), al mismo tiempo que consecuencias físicas, psicológicas y laborales según Álvarez y Gómez (2011), como se citó por Bernal & Sánchez, (2020, p. 13) se hacen presentes.

Este estudio nace de un dilema de responsabilidad empresarial, de divulgar y dar a conocer una realidad organizacional que tiene que ver con la calidad de vida de los profesionales que laboran en las pymes del Valle de Aburrá.

En esta investigación se pretende divulgar la percepción que tienen los profesionales con respecto a su calidad de vida cuando son contratados por una Pyme, al mismo tiempo de identificar cuáles son las implicaciones que esto genera a su vida personal, familiar y social detallando las estrategias que han adoptado para contrarrestar esta situación.

El propósito con el que se realiza este tema de investigación es el de identificar los aspectos por los cuales la calidad de vida se está viendo afectada en el grupo poblacional elegido, por medio de un estudio descriptivo, pretendiendo generar espacios de reflexión y a partir de él surjan nuevas ideas y propuestas que beneficien el bienestar laboral impactando en gran manera el equilibrio de la vida personal y laboral.

Uno de los puntos relevantes para una persona es lo económico, puesto que, “Nadie trabaja gratis. Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente” (Chiavenato, 2009, p. 283).

Siguiendo en este razonamiento, se ve como la remuneración en los perfiles profesionales en muchas de las Pymes es subvalorado, muchas de ellas no le garantiza al profesional el pago correcto de sus honorarios y más por cada una de las responsabilidades y tareas que asume, examinando herramientas que permiten obtener información acerca de los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral colombiano como por ejemplo la que realiza el Ministerio de Educación llamada “Observatorio Laboral de Educación” (OLE), la que realiza empleo.com titulada, “La encuesta Punto Salarial” y por último, la que conforman 26 oficinas o centros de egresados y asociaciones profesionales de las diferentes instituciones de educación superior llamada “Red de Enlace Profesional” (REP) todas determinan y llegan a la misma conclusión.

La REP en su más reciente publicación y con datos actualizados a abril de 2021 refieren en su Escala Mínimos de Remuneración que \$1.015.000 sería el salario para un técnico, \$1.283.400 para un tecnólogo y \$2.121.750 para un universitario, todos estos con un rango de experiencia en el área de formación de menos de un año, hasta un año en un contrato a término fijo o indefinido.

Por último, como elemento importante en esta investigación, se tuvo en cuenta una propuesta que a nivel de estado se encuentra en estudio, la cual fue planteada en el Congreso

de la República de Colombia en el mes de enero de 2022. La iniciativa propone establecer un salario mínimo especial para profesionales y técnicos en Colombia y así garantizar las condiciones laborales y salariales.

Carrasquilla (2022), como se citó en Vargas (2022) expresa que, "La fijación de un salario mínimo profesional y un salario mínimo técnico es con el fin de que el campo profesional y técnico en Colombia tenga un pago digno en respuesta al tiempo y esfuerzos dedicados al estudio durante las carreras ya que cuando se requieren los servicios de un profesional o un técnico se aprovechan de la necesidad que tienen las personas, quienes, a su vez, por esa misma necesidad, terminan cogiendo el cargo de manera indigna".

De esta manera, se concluye que el tema de investigación se centra en abordar ampliamente el impacto en la calidad de vida generado por el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por las Pymes en el Valle de Aburrá, respondiendo a la pregunta de investigación: ¿Identificar el Impacto que tiene el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por la empresa en la percepción de la calidad de vida de profesionales contratados por Pymes en el Valle de Aburrá?

OBJETIVOS

GENERAL

Identificar el impacto en la calidad de vida generado por el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por las Pymes en el Valle de Aburrá.

ESPECIFICOS

- ✓ Identificar la percepción que tienen los profesionales respecto a su calidad de vida, cuando son contratados por una Pyme y el perfil planteado por la empresa no es acorde al perfil profesional de la persona que lo ocupa.

- ✓ Identificar las implicaciones que tienen respecto a su calidad de vida, cuando son contratados por una Pyme y el perfil planteado por la empresa no es acorde al perfil profesional de la persona que lo ocupa.

- ✓ Identificar las estrategias que implementan cuando son contratados por una Pyme y el perfil planteado por la empresa no es acorde al perfil profesional de la persona que lo ocupa.

MARCO TEÓRICO

Aproximación a la calidad de vida

Al hablar de calidad de vida laboral, es necesario definir el concepto de calidad de vida y autores como Ware y Gandek (1994), como se citó en Aguilar, et al. (2011), la precisan de la siguiente manera:

La calidad de vida es definida como la percepción por el individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los cuales él vive y en relación con sus objetivos, expectativas, padrones y preocupaciones (p. 163).

No obstante, Ardila (2003) expresa que la calidad de vida “se refieren a una propiedad que tiene el individuo para experimentar situaciones y condiciones de su ambiente dependiendo de las interpretaciones y valoraciones que hace de los aspectos objetivos de su entorno” (p. 162).

Aproximación a la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral (CVL) o también conocida como calidad de vida en el trabajo (CVT), tiene sus primeras apariciones a mediados de la década de los setenta como una “Necesidad de humanizar los entornos de trabajo con énfasis en el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida, que dio origen al movimiento de calidad de vida laboral y calidad del empleo” (Nadler & Lawler, 1983, como se citó en Patlán, 2020, p. 33). Su conceptualización

no es nueva y durante esta década lo que se conocía era que esta se media desde datos objetivos, es decir, desde lo económico y lo social, sin embargo, desde investigaciones que se realizaron en las ciencias sociales otorgaron e impulsaron que la calidad de vida laboral debía tener un lenguaje común y se debían desarrollar metodologías para analizar indicadores de evaluación, así que gracias a ello esta empezó a verse desde datos subjetivos (Arostegi, 1998, como se citó en Aguilar et al., 2011, p. 162).

Por otro lado, se tiene referencias que la calidad de vida en el trabajo nace principalmente en los países desarrollados ante múltiples exigencias y demandas laborales provocando que muchas empresas tuvieran la elección de realizar algunos cambios y desarrollaran programas de calidad de vida laboral (Patlán, 2020, p. 33), incluso en el siglo XX se consideró como un proceso para el logro de las necesidades de los trabajadores (Siti, y otros, 2018, citado por Patlán, 2020, p. 33), como un logro para el bienestar de los trabajadores (Anna et. al, 2017, como se citó en Patlán, 2020, p. 34), considerada como una habilidad para el crecimiento, la competitividad y la complejidad de las organizaciones (Reetika & Dinesh, 2018, citado por Patlán, 2020, p. 34) y por último orientada en los niveles de motivación de los trabajadores (Siti et. al, 2018, como se citó en Patlán, 2020, p. 34).

Fernández-Ballesteros (1998), define tres aspectos fundamentales en la calidad de vida, los cuales expresa se han mantenido en los años, A) La relación existente con la vida B) La multidimensional integral del ser humano y C) La valoración subjetiva.

Adicionalmente, este mismo autor sostiene que el término calidad de vida son los atributos y características de objetos particulares, mientras que el término vida es más amplio,

este involucra a los seres humanos, la vida se puede examinar desde diferentes direcciones y Espinosa (2000), expresa que el termino vida es referido única y exclusivamente a la vida humana incluyendo las relaciones sociales, la parte cultural, ambiental y los riesgos físicos y psíquicos.

Conceptos sobre calidad de vida en el trabajo.

Es complicado precisar que es calidad de vida laboral ya que este concepto se encuentra asociado a diversos temas, posee diversos significados, es decir se conceptualiza de diversas maneras: “según la sociedad y cultura en que se esté trabajando o en la que se esté desarrollando” (Nicaso Cova, 1987, como se citó en Manzo & Moncallo, 2004, p. 29), “Las percepciones que los trabajadores tienen de su experiencia laboral” (González, et. al, 2007, como se citó en Patlán, 2020, p. 34), “el enfoque individual versus organizacional al que va dirigida” (Nadler & Lawler, 1983, como se citó en Patlán, 2020, p. 34) y “dependiendo de los marcos económicos, culturales, sociales y políticos de cada país” (Lares, 1998, como se citó en Manzo & Moncallo, 2004, p. 29).

Así mismo, existe gran variedad de enfoques teóricos y áreas de estudio desde donde se puede abordar este concepto. A continuación, se citan algunos autores que plantean una definición al término CVL encaminadas al planteamiento del problema de esta investigación:

Autores	Definición
<p>(Baitul, 2012, como se citó en Cruz, 2018)</p>	<p>La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (p. 3)</p>
<p>(Turcotte, 1986, como se citó en, Manzo & Moncallo, 2004)</p>	<p>La Calidad de Vida en el Trabajo es la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total (p. 31)</p>
<p>(Walton, 1973, como se citó en, Manzo & Moncallo, 2004)</p>	<p>Los factores que involucran a la Calidad de Vida Laboral son: compensación justa, integración social, desarrollo de capacidades humanas, relevancia social, derecho del trabajador y el trabajador mismo (p. 20)</p>
<p>(Katzell, et al., 1975, como se citó en, Segurado & Agulló, 2002)</p>	<p>Un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en</p>

	<p>su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales (p. 830)</p>
<p>(Robbins, 1989, como se citó en, Segurado & Agulló, 2002)</p>	<p>La CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales (p. 830)</p>
<p>(Fernández-Rios, 1999, como se citó en, Segurado & Agulló, 2002)</p>	<p>Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo (p. 830)</p>
<p>(Lau, 2000, como se citó en, Segurado & Agulló, 2002)</p>	<p>LA CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal (p. 830)</p>
<p>(Walton, 1973, como se citó en, Segurado & Agulló, 2002)</p>	<p>Un proceso para humanizar el lugar de trabajo (p. 830)</p>

(Ardila, 2003)	Para tener calidad de vida necesitamos sentirnos sanos, productivos, seguros, y ser capaces de expresar nuestras emociones y compartir nuestra intimidad (p. 163)
(Ardila, 2003)	<p>Los principales factores que se tienen en cuenta en el estudio de la calidad de vida son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienestar emocional 2. Riqueza material y bienestar material 3. Salud 4. Trabajo y otras formas de actividad productiva 5. Relaciones familiares y sociales 6. Seguridad 7. Integración con la comunidad (p. 162)

Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, se puede decir que la calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) concilia aspectos relacionados del trabajo con la experiencia que se tiene del trabajador y sus objetivos, estos los integra en dos grupos: a) Los relacionados al entorno de trabajo y b) Los que guardan relación alguna con la experiencia psicológica (Casas et al., 2002). Por lo mismo, Molina et al. (2018), consideran que la CVT tiene datos objetivos y datos subjetivos. Los objetivos son la seguridad e higiene en el trabajo, la remuneración y el liderazgo y los subjetivos la percepción que se tiene de los datos objetivos de acuerdo con las percepciones y experiencias del trabajo.

Aproximación al equilibrio entre la vida personal y laboral

El equilibrio entre la vida personal y laboral es uno de los temas más estudiados en la literatura académica, especialmente dentro del campo del Management (Rodríguez, 2016, p. 1).

Su conceptualización abarca y se centra en el nivel y grado de satisfacción que sienten las personas dentro del ámbito laboral y personal. Autores como (Greenhaus et al., 2007; Voydanoff, 2005, como se citó en Fonque, 2018, p. 21) expresan que podemos concebir el equilibrio entre la vida personal y laboral como, “El grado en el cual las personas se sienten igualmente comprometidas y satisfechas con su trabajo y con su familia”, además de, “Un desempeño positivo en los roles dentro del ámbito laboral y familiar”.

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal debe ser de suma importancia en las áreas de trabajo, por eso cuando se solicita la eficacia y la eficiencia del trabajador se debe tener en cuenta su tranquilidad mental ya que si este se siente bien consigo mismo también lo estará con lo que representen sus intereses personales y familiares, aunque en muchas ocasiones no coincidan y los profesionales o trabajadores tengan la necesidad de hacer ciertos sacrificios en su vida personal con el fin de conseguir un trabajo o conservar el que tienen (Fernández, 2005, como se citó en Moreno & Useche, 2013), o dicho de otra manera, según Moreno & Useche (2013), “Es importante mencionar que el bienestar del trabajador se ve reflejado, una vez este obtiene una calidad de vida laboral excelente, donde pueda combinar y cumplir con sus responsabilidades laborales y personales, por eso es importante que las empresas se preocupen

por el equilibrio que puedan tener los empleados en estas dos vertientes, ya que eso contribuirá de manera positiva con el objetivo de la compañía” (p. 60).

En la década de 1980, las organizaciones empezaron a reconocer que los empleados no dejan a su familia y su vida personal cuando van a trabajar. Una organización contrata a una persona que tiene vida personal fuera de la oficina, problemas personales y compromisos familiares. Aunque los gerentes no pueden mostrarse comprensivos con cada detalle de la vida familiar de un empleado, estamos viendo organizaciones más conscientes del hecho de que los empleados tienen niños enfermos, padres ancianos que necesitan atención especial y otros asuntos familiares que pueden requerir arreglos especiales. En respuesta a esto, la mayoría de las organizaciones importantes han tomado medidas para hacer que sus lugares de trabajo sean de ayuda para las familias ofreciendo prestaciones de apoyo a la familia, las cuales incluyen una amplia variedad de programas laborales y familiares para ayudar a los empleados (Robbins & Coulter, 2005, p. 303).

Por su parte estas no son las únicas medidas que se han tomado para equilibrar la vida personal y familiar, (Robbins & Coulter, 2005, p. 303-304) comparten que existen prestaciones de apoyo a la familia como por ejemplo, guarderías en la empresa, campamentos de verano, horarios de trabajo flexibles, compartir entre los empleos, permisos para ceremonias escolares, telecomunicaciones y empleo de medio tiempo, (Fernández, 2005, como se citó en Moreno & Useche, 2013) las llamadas medidas de flexibilidad temporal y espacial y consisten en combinar las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares o expectativas de ocio. Por último, López & Acereda (2007) como se citó en Moreno & Useche (2013) también opinan sobre las

medidas de flexibilidad que ayudarán al empleado a tener un equilibrio entre su vida personal y el trabajo.

Robbins & Coulter (2005), expresan que un estudio realizado en Harvard descubrió que 82% de los hombres entre 20 y 39 años de edad dijeron que un programa de apoyo a la familia era su criterio laboral más importante (p. 304) y es que ese estudio no es el único que afirma que la flexibilidad laboral genera un gran significado, (Chinchilla & León, 2004, como se citó en Colinas, (2008) y manifiesta que “La flexibilidad laboral refleja una mayor productividad en las empresas debido a que existe una menor rotación de personal, más compromiso por parte de los trabajadores y trabajadoras con la institución, un mejor ambiente de trabajo y menos ausentismo laboral” (p. 43).

Sin embargo, no es suficiente con ofrecer beneficios, pues lo que se debe impulsar es una cultura que fomente la utilización de este tipo de prácticas puesto que este apoyo tendrá un efecto significativo en la voluntad de permanencia en la empresa (Del Castillo et al., 2011, p. 9).

En resumen, se puede decir que cuando se habla del equilibrio entre la vida personal y laboral corresponde a que las compañías logren que sus colaboradores armonicen su vida personal con la profesional (Chiavenato, 2011, p. 290), pues según el director general de Toronto Hydro, el señor Courtney Pratt “Facilitar el equilibrio trabajo-vida no es una obra social de la empresa. Es un imperativo para los negocios” (Fonque, 2018, p. 23).

Aproximación al perfil profesional: Definición y generalidades

El concepto de perfil profesional tiene sus antecedentes en el ámbito de la educación y las organizaciones y se le conoce o se le asocia a los conceptos de práctica profesional y perfil del egresado. Según Arnaz (1981), un perfil profesional es “Lo que ha de ser logrado en un proceso concreto de enseñanza-aprendizaje, es decir, sus objetivos más generales, por lo que durante su elaboración se toman las decisiones más importantes, por trascendentes, de dicho proceso: las que se refieren a la dirección que ha de seguir, su “para que”” (p. 1).

Por su parte, autores como Frida Díaz-Barriga (1999), como se citó en Moreno & Marcaccio, (2014) describen el perfil profesional como un “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional” (p. 131), y mientras que Arnaz (1996), sostiene que el perfil profesional es “el hecho de determinar los límites y llegar a una definición de una profesión o de lo que se espera del egresado en un nivel determinado de la enseñanza, conduce a la conceptualización del perfil” (p. 7).

Un perfil profesional es el resultado de la interacción entre las capacidades técnicas, las características de la población de profesionales y el mercado de trabajo (Martinez & Ramirez, 1981, p. 4). Igualmente Pérez Castaño (1985), Díaz Barriga (1991) y Larrea de Granados (2014), como se citó en (Martinez et al., 2016) comentan que el perfil profesional se puede definir de la siguiente manera, A) Como “el conjunto de habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos que debe poseer el profesional al término de sus estudios, y lo concibe como un recurso de particular importancia en el proceso de planeamiento estratégico de la educación superior” (p. 76), B) “La determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional, en las áreas

o campos de acción, emanados de la realidad social y de la propia disciplina, tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas” (p. 77) y C) por “el conjunto de habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos que debe poseer el profesional al término de sus estudios, y lo concibe como un recurso de particular importancia en el proceso de planeamiento estratégico de la educación superior” (p. 77).

A modo de conclusión:

Se pueden encontrar en la literatura definiciones de perfil profesional que hacen hincapié estrictamente en la formación de profesionales y en el diseño curricular, también pueden encontrarse definiciones que ponen el foco en el tipo de tareas que un sujeto potencialmente pueda realizar o en las competencias, características y habilidades que posee. Es posible distinguir la existencia de definiciones educativas y laborales del concepto perfil profesional. A grandes rasgos las definiciones laborales comprenden términos como competencias y habilidades, mientras que las definiciones educativas destacan el papel de los conocimientos (Moreno & Marcaccio, 2014, p. 130).

Por último, Hawes (2001), destaca que, una aproximación del concepto de perfil profesional podría ser “una declaración que enuncia los rasgos que identifican a una profesión en términos de su formación, de sus desempeños, de su presencia ciudadana y del aporte que representa para la comunidad y la sociedad en su conjunto” (p. 1).

Aproximación a las Pymes

Las pequeñas y medianas empresas en Colombia se conocen como pymes y es la ley 590 de 2000 quien las clasifica como micro, pequeña y mediana. El artículo 2 de esta misma ley las define como toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana teniendo en cuenta lo siguiente:

Las empresas medianas tienen entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores y sus activos totales por valor están entre cinco mil uno (5.001) y quince mil (15.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, las pequeñas cuentan con entre (11) y cincuenta (50) trabajadores y sus activos totales se encuentran por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.001) salarios mínimos mensuales legales vigentes, y por último, las microempresa no supera los diez (10) trabajadores y sus activos totales son por valor inferior a quinientos uno (501) salarios mínimos mensuales legales vigentes (Congreso de la República, 2000).

Ardic et al. (2011) como se citó en Franco & Urbano (2019) manifestaron que las pymes son consideradas como la columna vertebral de las economías modernas, siendo estas importantes para sostener el crecimiento económico a largo plazo (p. 82).

Ahora bien, Murillo & Restrepo (2016) argumentan que las empresas colombianas en su gran mayoría son tamaño micro, a su vez que siguen expresando que del total de las empresas

colombianas el 92,3% son microempresas y el 7,2% son pymes, y se concentran en los sectores comercio (42%) y servicios (40%) (p. 13).

Por otro lado, se destaca la encuesta realizada por el Banco Mundial a 993 propietarios de empresas y a sus altos directivos. Los resultados revelaron que las pymes en Colombia son empresas jóvenes, tienen un promedio de antigüedad de 17 años, la mayoría son dirigidas por hombres pues la participación que tienen las mujeres en la gerencia en pymes pequeñas es del 23,2% y en medianas del 12,7%. Los gerentes alcanzan una experiencia profesional de 23 años y los trabajadores el 55% tiene estudios secundarios y el 11% un título universitario (Franco & Urbano, 2019, p. 83-84)

Así mismo, la secretaria de Desarrollo Económico en cabeza de su secretario Alejandro Arias García expresan que, Medellín fue la ciudad en el país que más micronegocios creó en 2020. La encuesta del DANE indicó que en 2019 operaban 330.084 micronegocios en la capital antioqueña y en 2020 la cifra fue de 347.697 según información obtenida de la Alcaldía de Medellín (2021).

Aproximación a la remuneración

Cuando se habla de remuneración es preciso señalar que su primer acercamiento es en el área de gestión humana en el subsistema de compensación. Este se encarga de todas las retribuciones que se les otorga a los empleados a cambio de sus servicios (Mondy, 2010, p. 268), se utiliza como una estrategia para elevar la motivación, la productividad, la producción, y contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores como también para estimular su desempeño laboral (López & Otero, 2015, p. 15).

El diccionario ideológico de la lengua española enuncia que la remuneración comparte términos análogos con las palabras de compensación, retribución, asignación, pago, sueldo y salario. Autores como Chiavenato (2002), la definen como:

La recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta (p. 234).

La remuneración es lo que recibe el trabajador por la “prestación de sus servicios. Aparte de manifestar que el trabajador invierte en dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y

habilidades para el pago de su salario mientras que las empresas gastan ese salario para alcanzar los objetivos de la empresa (Urquijo, 2008).

Del mismo modo, los autores Flannery et al, (1997), como se citó en Medina (2018) participan de la definición de remuneración y para ellos:

El salario se basaba en habilidades para desarrollar una labor determinada, no se incentivaba el desarrollo de nuevas habilidades, tampoco se motivaba el trabajar en equipo, ni se valoraba la razonabilidad, “haga su trabajo y hágalo bien y nosotros nos haremos cargo de usted” (p. 10).

Juárez (2000), por su lado señala que compensación es “todo lo que las personas reciben por su trabajo, por trabajar en una empresa. Una parte es constituida por los incentivos si los hay, las prestaciones y el sueldo, y la otra es correspondiente a ese deleite del personal gracias a ese trabajo y por las condiciones en que este es realizado” (p. 4). Igualmente, Juárez y Carrillo (2014) expresan que el sueldo es “la cantidad mensual que reciben los trabajadores por trabajar un mes de trabajo. Es muy importante que la empresa cuente con algunos términos y elementos para determinar el sueldo de sus trabajadores, pues este es el motivo fundamental que necesitara para atraer, conservar y motivar con eficacia a su personal” (p. 9).

“El problema de muchos planes de remuneración reside en que las personas no sienten tal relación y consideran que la remuneración está en función de la edad, el grado de estudios,

el desempeño anterior o incluso algunos criterios irrelevantes, como la simple suerte o el favoritismo” (Chiavenato, 2002, p. 234).

Por último, Wertella & Davis (2008), “sugiere que una de las maneras importantes para mantener y motivar la fuerza de trabajo es la adecuada compensación, puesto que los trabajadores deben recibir sueldos y salarios justos a cambio de una contribución productiva. Los incentivos deben cumplir una función importante ya que si la compensación es insuficiente tiende a ocasionar una alta rotación de personal” (p. 24).

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque y tipo de estudio

La presente investigación según Hernández Sampieri (2014), se realizó por medio de un enfoque cualitativo, pues utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso de interpretación, a su vez proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad (p. 7-16).

Es un estudio descriptivo ya que muestra con precisión la situación que se pretende estudiar detallando como es y cómo se manifiesta, teniendo en cuenta que se medirá y sobre quienes se recolectarán los datos.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, teniendo en cuenta que su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Hernández Sampieri, 2014, p. 92).

Participantes

Para esta investigación se tuvo la participación de 13 profesionales del Valle de Aburra con edades entre los 26 y los 52 años, sin discriminación de género debido a que el estudio no tiene ningún interés por homogeneizar a los participantes, la única condición para participar era tener estudios profesionales y haber estado vinculado o estar vinculado actualmente a una Pyme.

Los participantes en el presente estudio según Hernández Sampieri (2014), es ese grupo de personas que se utilizan para la recolección de los datos, en investigaciones cualitativas se guía por los propósitos, se determina durante o después de la inmersión inicial, no busca generalizar resultados y su número se define a partir de la naturaleza del fenómeno, la capacidad de recolección y análisis, la saturación de categorías y, por último, por medio del entendimiento del fenómeno (p. 383-384)

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos de los entrevistados:

E	EDAD	GENERO	PROFESION	ESTUDIOS ADICIONALES	ESTADO CIVIL	AÑOS DE EXPERIENCIA	NUCLEO FAMILIAR
1	41	Masculino	Ingeniero industrial	No	soltero	21	Mamá y él
2	30	Femenino	Ingeniera de Sistemas	Cursos y una especialización tecnológica	Casada	7	Hijo de 3 años y esposo
3	52	Masculino	Contador público	Cursos con certificación	soltero	31	Vive con mamá, papá.
4	32	Femenino	Administradora de negocios	Magister en innovación	Casada	12	Esposo y ella.

5	33	Femenino	Administradora de Negocios Internacionales	Especialista en Gerencia de Proyectos	Unión Libre	16, en la profesión 12 años	Esposo y ella.
6	35	Masculino	Ingeniero mecánico	Cursos con certificación	Unión Libre	11	Esposa y él
7	44	Masculino	Ingeniero de Sistemas	Cursos	Casado	28	Esposa, 2 hijas y él
8	35	Masculino	Administrador de Negocios Internacionales	Cursos	Soltero	19 años, en la profesión 10 años	Mamá y él
9	33	Masculino	psicólogo	Especialista en Desarrollo Humano y Magister en Desarrollo Humano	Casado	9	Esposa, 2 hijas de la pareja y él
10	42	Femenino	Ingeniera de Producción	Cursos	Soltera	14	Mamá, Papá, hermano e hijo.
11	29	Femenino	Ingeniera mecatrónica	Cursos	Soltera	3	Hermana y sobrina
12	47	Femenino	zootecnista	Especialista en Agronegocios	Casada	14	Esposo e Hijo.
13	26	Femenino	Negociadora Internacional	Cursos	Soltera	3	Mamá, papá y hermana

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos

La recolección de los datos se dio por medio de entrevistas semiestructuradas, la cuales fueron grabadas y posteriormente transcritas. Cada uno de los participantes programó fecha y hora de su encuentro virtual en las plataformas que se utilizaron como, por ejemplo: Teams y Meet. Se firmaron consentimientos informados para todo el tema de la que confidencialidad y buen uso de la información recolectada a partir de las entrevistas.

Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información (Hernández Sampieri, 2014, p. 403).

Una vez las entrevistas fueron grabadas y transcritas esta información se analizó desde las diferentes categorías de análisis, lo cual permitió identificar los hallazgos cuando se repitiera una información o hubiera una tendencia en la respuesta. Las categorías de análisis fueron:

- ✓ Información acerca del equilibrio entre la vida personal y laboral.
- ✓ Información acerca de la satisfacción personal.
- ✓ Información acerca de la Satisfacción profesional.
- ✓ Información acerca de la Remuneración.
- ✓ Información acerca de las Implicaciones físicas.
- ✓ Información acerca de las Implicaciones psicológicas.
- ✓ Información acerca de las implicaciones relacionales.
- ✓ Información acerca de las estrategias individuales que se han tenido que implementar para contrarrestar los efectos de ser contratado por una Pyme.
- ✓ Información acerca de las estrategias colectivas a nivel familiar y con amigos que se han tenido que implementar para contrarrestar los efectos de ser contratado por una Pyme.

ANALISIS DE RESULTADOS

Los datos recolectados estuvieron enfocados en las experiencias y vivencias de los participantes y para hacer referencia a ellos se usará la letra E y el número de entrevista, así se evitará la divulgación de su identidad y la de la empresa en la cual trabajan.

Luego de revisar las respuestas de las entrevistas para la elaboración del análisis de los resultados, se hizo un cuadro comparativo que permitió consolidar los verbatim y así dar respuesta al objeto de estudio de la presente investigación.

Equilibrio entre la vida personal y laboral

Al hablar del equilibrio entre la vida personal y laboral se hace referencia al grado de satisfacción que sienten las personas dentro del ámbito laboral y personal, es decir, un desempeño positivo en los roles dentro del ámbito laboral y familiar (Voydanoff, 2005 como se citó en Fonque, 2018, p. 21).

Según lo manifestaron algunos de los entrevistados, el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral cuando se es contratado por una Pyme se ve afectado por: La falta de tiempo para compartir con la familia debido a las jornadas extensas de trabajo, la baja remuneración, el poco tiempo que queda para el estudio y la sobrecarga laboral.

A continuación, se presenta los verbatim más representativos que hicieron alusión al tema del tiempo:

“La vida de uno está dedicada a la empresa, es muy poquito el tiempo que le dedicas a tu familia (...) El acompañamiento a los hijos se pierde, incluso es tan complejo como un duelo, una pérdida de un familiar.” E1.

Por su parte, el sujeto E12 hace referencia al tema del tiempo, sin embargo, menciona un elemento adicional y es que son menos personas trabajando en la empresa: *“Cuando estás trabajando en una Pyme la exigencia como te digo es mucho más alta, los horarios son más extensos, el trabajo es más arduo porque hay menos gente para hacer tu trabajo, normalmente tienes menos tiempo para compartir con la familia, hay mayores niveles de estrés”*

Otro de los aspectos resaltados por los entrevistados es la baja remuneración, que hace parte de la afectación del equilibrio entre la vida personal y laboral. Por su parte el entrevistado E4 hace referencia a que *“La afectación que uno tiene es frente a sus ingresos, hay que acomodar la vida como a ese salario”*.

Adicionalmente, el E7 hace referencia a como esta baja remuneración afecta sus proyectos de vida y la motivación, mencionando que: *“Siento que cuando hay un mal pago no hay una buena motivación o digamos de alcanzar otros proyectos, digamos a nivel personal uno se quiere comprar una vivienda, a nivel académico uno quiere un posgrado, ósea ese tipo de cosas han afectado la vida laboral y también la parte social”*.

En este mismo sentido, el entrevistado E9 indica que la falta de tiempo hace que se afecte su proceso educativo, refiriéndose a que *“Realmente no queda espacio para estudiar”*.

Uno de los aspectos que más llamó la atención, teniendo en cuenta el desajuste entre el perfil planteado por la empresa y el perfil de la persona que ocupa el cargo, hace referencia a la cantidad de actividades que deben hacer en algunos casos las personas contratadas en una Pyme, debido a que deben realizar no solo las actividades que le corresponderían por su perfil profesional, sino, otra cantidad de actividades que se le asignen por el poco personal contratado por la empresa. La mayoría de los entrevistados lo expresan de la siguiente forma:

“Es una empresa que tiene poco personal, tienes que dedicarte a muchas otras funciones”

E2.

Por su parte E9 indica que: *“A ti te contratan para un perfil y terminas haciendo muchas otras cosas”*

Por otro lado, tres de los entrevistados aportan aspectos positivos en el equilibrio entre la vida personal y laboral, como el aporte que se da en la construcción de los procesos en lo que se desempeñan, puesto que en la mayoría de los casos la documentación que se tiene es poca y los recursos tecnológicos limitados. Adicionalmente, la mayoría han tenido la oportunidad de participar en muchos procesos diferentes para los que fueron contratados y esto enriquece la experiencia profesional:

“La verdad yo tengo dos aprendizajes de haber sido empleada de una Pyme, porque el aprendizaje es mayor, en las empresas pequeñas tienes oportunidad de construir.” E6.

Igualmente, el entrevistado E12 expresó que: *“El trabajar en una Pyme es una experiencia muy interesante porque tu aprendes mucho, lo que hace es que te forma, mi parecer es que uno no puede entrar a una empresa grande sin tener experiencia y esa experiencia se consigue en las Pymes.”*

Satisfacción Personal

La satisfacción personal es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, 2005 como se citó en Cardona & Agudelo, 2007, p. 542).

Según lo manifestaron algunos de los entrevistados, la satisfacción personal cuando se es contratado por una Pyme y hay un desajuste entre el perfil planteado por la empresa y el perfil de la persona, se ve afectado por: la limitación económica y de tiempo, el encontrarse en estado de desempleo hace que se acepte la primera oferta que aparezca, como también las aspiraciones de vida se ven opacadas por no contar con ingresos acordes para poder lograr la realización como persona, por ejemplo continuar estudiando. Pero todo esto se ve proyectado en lo satisfactorio, en el poder entregar conocimiento y el poder dar ideas para el mejor funcionamiento de la empresa.

A continuación, se presenta los verbatim más representativos que hicieron mención al limitante económico y de tiempo:

“Entré a esa empresa porque no encontraba más trabajo, eso genera que uno no pueda tener otras cosas, uno se ve limitado financieramente y también el tiempo.” E2

Igualmente, el contar con el testimonio de E3 quien expresa frustración ya que aceptó un trabajo porque su estado laboral no era activo: *“Lo acepté porque no había encontrado más opciones en ese tiempo que estuve desempleada, lo acepté, pero no con gusto, ya fue más por la necesidad”*

Otro de los aspectos resaltados por los entrevistados es la falta de oportunidades que hace que no se sientan realizados: El entrevistado E1 relata que: *“Prácticamente estas teniendo que ceder en muchas de tus aspiraciones en la vida, en el crecimiento, en el sentirse realizado uno, la posibilidad incluso de continuar un estudio.”*

Adicionalmente, algunos entrevistados ven la remuneración como la afectación personal, puesto que se sienten subvalorados por la cantidad de labores que realizan; para ampliar esa limitación E11 expone que: *“En las Pymes si hay muchas restricciones empezando por la parte económica, a veces la alta gerencia o los directivos de la empresa creen que uno puede hacer muchas cosas por un sueldo muy poquito.”*

Cabe mencionar que cuando las personas pasan de cierta edad, para el mercado ya no son tan atractivos, y es por esto por lo que la satisfacción personal para E13 se ve afectado: *“Las personas cuando cumplimos cierta edad, ya no servimos al mercado laboral, muchas veces la gente nos ve con mucha experiencia y la tenemos, pero aún no encontramos la oportunidad en otras partes, entonces la verdad uno siente que estudió o que estudiaba todavía, pero las empresas no te valoran como tal.”*

Por otro lado, dos de los entrevistados dan aspectos positivos en la satisfacción personal, como el aporte de conocimientos, de poder implementar y dar ideas para la mejora de procesos de la organización. Con relación a lo anterior, E6 expone: *“Para mí la satisfacción personal es más grande porque yo siento que trabajar en una Pyme uno puede entregar todos los conocimientos, tengo una voz más fuerte, me escuchan.”*

Satisfacción Profesional

La satisfacción profesional se enfoca en que el trabajador pueda encaminar sus conocimientos, habilidades y competencias en las áreas propias de su profesión y todas estas a su vez se encuentren alineadas en la realización de sus funciones en su puesto de trabajo.

Según lo manifestaron algunos de los entrevistados, la satisfacción profesional se ve afectada cuando, algunos profesionales no ejercen su profesión, cuando realizan actividades operativas que no permite que se realice lo estratégico de la organización y esto a su vez ocasione que los profesionales sientan altas cargas laborales ya sea diligenciando formatos u

otras actividades, como también cuando no tienen oportunidades para crecer en la empresa y cuando las empresas no aprovechan el conocimiento de los profesionales.

A continuación, se presenta los verbatim donde algunos profesionales expresaron la forma como la satisfacción profesional se ve afectada por no ejercer su profesión:

“Estaba haciendo una cosa totalmente ajena a lo que era mi profesión, entonces la satisfacción profesional, ¿imagínate? Como se siente uno, estudie, hice una carrera, tuve posibilidad de ampliar horizontes, para luego reducirme simplemente a un espacio de trabajo en una ferretería.” E1.

Para algunos profesionales la poca posibilidad de crecer en la empresa y el no poder explotar los conocimientos al máximo genera afectación, es así como se expresaron algunos de los entrevistados:

“Profesionalmente el tema es la imposibilidad de ascender o crecer, las empresas pequeñas no aprovechan las habilidades completas de los profesionales que trabajan en tecnología, es como un desperdicio de las habilidades que uno adquiere en la universidad.” E2.

Otro de los aspectos encontrados en la afectación de la satisfacción profesional, es el hacer actividades desde lo operativo hasta lo estratégico, es decir realizar funciones de niveles técnicos o tecnológicos. Cinco de los entrevistados hablan desde esta perspectiva:

El entrevistado E5 manifestó lo siguiente: *“A uno lo contratan para ser el director de producción, pero no tiene suficiente personal de apoyo con las capacidades técnicas, (...) a veces tienes que ir retrocediendo a hacer cosas netamente mecánicas o de carpintería como se dice.”*

“Tengo mucho campo de acción en mi carrera porque me permite hacer muchas cosas y aplicar muchos conocimientos adquiridos en la universidad, pero a la vez es desgastante tener que hacer tanto en lo operativo por la disponibilidad de tiempo que se requiere” E4.

Igualmente, E6 indica que: *“A veces tu quisieras hacer cosas más estrategias, pero el día a día te consume la operatividad del negocio y eso te quita tiempo para pensar, para hacer de pronto alianzas y uno sabe que no van a contratar a nadie más y eso le genera a uno frustración.”*

Por otro lado, la frustración que deja el no poder realizar de forma adecuada la labor hace parte de las afectaciones de la satisfacción profesional, E11 expresó: *“Generaba frustración cuando uno intentaba hacer otras cosas, pero no se podía, porque el tiempo no daba, porque de todas formas la demanda que tenía la Pyme era diferente a la visión que yo tenía, quería proponer, pero una de las directivas era muy directiva, muy desde asumir un liderazgo más bien autoritario, entonces de una cerraba como las opciones.”*

Por último, las cargas laborales no solo se ven desde las responsabilidades que se tienen en la empresa, sino desde las afectaciones cuando se debe realizar funciones externas que son designadas por el gerente, así es como lo expresa E13:

“La empresa que te contrató, el dueño tiene otras empresas y adicional a eso tienes que responder por las declaraciones y las obligaciones tributarias de la propia familia, ósea ya no solamente es de la empresa, si no que te vuelves el contador de los hijos, de las hermanas, de los sobrinos de la esposa, de todo el mundo y todo quiere que sea gratis.”

Remuneración

Chiavenato (2002) expresa que la remuneración es la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales (p. 234), y ante las respuestas de los profesionales a esta pregunta algunos expresan que no es la más adecuada, sin embargo, la falta de oportunidades en el mercado y el adquirir experiencia laboral permite que ellos acepten esta negociación. Negociaciones

A continuación, se presenta lo expuesto por los profesionales, comenzando con la falta de experiencia:

“Pues realmente como era mi primera experiencia, no tenía como ese conocimiento a ese rango salarial, pero siento que a nivel profesional no era adecuado.” E8

Siguiendo con E11 comunica que: *“Uno recién graduado lo que hace es generar esa experiencia para poder ir abriendo ese camino y creo que esa era la motivación más grande que había en ese entonces.”*

Por otro lado, La mayoría de los entrevistados expresan que la remuneración no es acorde al perfil profesional, y al no hallar una oportunidad, aceptan condiciones de remuneración por el hecho de no contar con más opciones:

“El principal problema de trabajar en una Pyme es que a uno no se le paga lo que se merece, ósea las Pymes son como lugares donde uno llega porque le toco, porque no hay donde más trabajar.” E2

El entrevistado E13 expresa que, al contar con más responsabilidades, las cuales no fueron acordadas en el inicio del contrato, como el realizar actividades que son asignadas por el gerente y estas no son reconocidas económicamente, indica que: *“No, está lejos de serlo. Me siento mal remunerado y fuera de eso tengo que responder por 4 empresas y por toda la familia.”*

Implicaciones físicas

Las implicaciones físicas en esta investigación engloban ese conjunto de afectaciones o deterioros en la salud a las que los profesionales se encuentran sujetos durante sus actividades laborales.

Según lo indicaron algunos de los profesionales, los malestares físicos o de salud que se encuentran cuando se es contratado por una Pyme en la mayoría de los casos es el dolor de cabeza, el cual lo relacionan con el estrés que se maneja laboralmente, aunque esta no es la única, mencionan de igual manera que la gastritis, malestar en el cuerpo, pérdida de sueño y bajas defensas son otras implicaciones que pertenecen a temas laborales.

La mayoría de los profesionales exponen que la implicación en la salud son los dolores de cabeza y así lo vemos expresado a continuación:

El entrevistado E13 que nos expresa: *“Todos los días tengo dolor de cabeza”*. Otras afectaciones en la salud expuestas por los entrevistado son las siguientes:

“Yo he sentido enfermedades que sabe uno que vienen derivadas del estrés diario, de esa presión de tener que cumplir varias funciones a la vez. La gastritis, baja defensa, pérdida del sueño han sido como las representativas en mi caso como también el dolor de cabeza durante la jornada.” E4

Por otro lado, E9 dice que el malestar general en el cuerpo es otra de las implicaciones: *“Las molestias de la cintura, de las manos, de las piernas, las caderas, el dolor de cabeza.”*

Implicaciones Psicológicas

Las implicaciones psicológicas son cada una de las alteraciones que interrumpe el quehacer profesional de las personas, afectando la calidad de vida y la salud mental.

Las implicaciones psicológicas encontradas después de la entrevista con los profesionales fueron: frustración, aburrimiento, monotonía, decepción y estancamiento profesional, como también, el estrés, la ansiedad, la angustia y la discriminación.

A continuación, se presentan los verbatims más representativos que hace referencia a la angustia tras encontrarse en la búsqueda de otro empleo para mejorar las condiciones laborales:

“Me sentí estresado, angustiado y presionado por buscar otro empleo, porque estas empresas son muy inestables, entonces la presión que tiene uno cuando trabaja en una Pyme es que en cualquier momento se queda sin trabajo.” E2

Adicionalmente el entrevistado E4 indica que las implicaciones generadas por la carga laboral son: *“El Estrés, la ansiedad y el tema del aburrimiento, como también, no querer seguir haciendo lo mismo siempre, esa monotonía y esa carga laboral tan alta, siente uno decepción de lo que uno está haciendo.”*

Siguiendo con las implicaciones psicológicas, contamos con lo dicho por E8 que dice: *“Quizás más la frustración por el estancamiento que llega, quieres avanzar y no puedes porque estas en el mismo lugar. A veces estrés y aburrimiento también.”*

En algunos casos, como en el sector tecnología, exige que quienes laboran allí sean ingenieros, por lo que para algunas personas una implicación es la frustración por no ser reconocidos por su labor y al mismo tiempo por no contar con una profesión diferente a la deseada por la empresa, esto hace que estas personas se sientan discriminadas como se ve continuación:

“Yo siempre he trabajado en el área de tecnología y siempre he tenido mucha discriminación por no ser ingeniera, me he enfrentado a eso por ser administradora. Uno se siente como menos valorado, y hablando con el gerente me decía que ella era ingeniera y yo no, eso es muy injusto, empecé a tener crisis de ansiedad, de depresión, yo no me quería levantar a trabajar.” E6

Implicaciones Relacionales

Al hablar de implicaciones relacionales se hace alusión a los momentos de esparcimientos o esas interacciones de tipo social, familiar y de trabajo que tienen los profesionales que se han visto afectadas.

Los entrevistados indicaron que las afectaciones que se encuentran durante los momentos de esparcimiento están relacionadas al factor tiempo ya sea por los extensos horarios de trabajo, por tener que realizar actividades complementarias para generar ingresos adicionales y por las limitaciones económicas ocasionando esto el ser excluido del grupo de amigos y que las salidas familiares, con amigos o compañeros de trabajo se descuiden.

El entrevistado E7 expresa: *“un salario no te alcanza para esos momentos de esparcimiento, ya entran los temas de exclusión porque esta persona no puede ir, entonces vamos excluyéndola o nunca tiene dinero para ir, entonces eso se ve afectado en cuanto a lo social y también entre la familia porque uno quiere ayudar y no puede.”*

Así mismo el profesional E8 manifiesta: *“Realmente como decía si era muy limitada para salir, entonces lo que hacía era trabajar en otras cosas, entonces me afectaba el tiempo para poder compartir con amigos.”*

Por otro lado, la mayoría de los entrevistados, encuentran afectación en los momentos de esparcimiento, cuando no cuentan con el tiempo para realizar actividades por fuera de lo laboral y el cansancio está presente:

“La disponibilidad de tiempo es más baja y como uno sale tan cansado, estresado, abrumado, no tiene ganas de reunirse ni con amigos, ni con la pareja, tiene ganas como de llegar y poder cerrar los ojos y no pensar nada más para poder descansar.” E4

E9 la afectación que encuentra es en su relación sentimental por la falta de tiempo o por tener que permanecer laborando: *“En el tema familiar por ejemplo claramente se han presentado dificultades en este caso con mi esposo, porque a veces tenemos un viaje de unas vacaciones y no se pueden realizar, precisamente porque la empresa no me otorgó el permiso que yo ya había solicitado, en la mayoría de los casos, o me dice que no lo puedo hacer o si lo tomo la condición es que tengo que estar con el computador, con mi esposo, claramente hemos tenido desacuerdos precisamente por los horarios laborales, Tienes que estar pendiente 24/7 al teléfono.”*

Estrategias Individuales y Colectivas

Las estrategias individuales y colectivas se refieren a las acciones realizadas por los profesionales con el fin de implementar estrategias que ayuden a contrarrestar los efectos negativos de un puesto de trabajo.

Estrategias Individuales:

Según los entrevistados, las estrategias implementadas para contrarrestar los efectos de ser contratados por Pymes se reducen a realizar actividades donde puedan generar ingresos adicionales como hacer domicilios Rappi, vender comidas dentro y fuera de la oficina, dar asesorías en temas de manejo profesional como clases de Excel, declaraciones tributarias o consultorías en ingeniería; y en otras ocasiones pertenecer a negocios multinivel, siendo este último en algunas ocasiones no una buena opción; y en algunas situaciones el buscar ayuda de

profesionales para mejorar estados de ánimo, pero también el de buscar espacios de relajación o el leer para desconectarse de ese día a día.

Para algunos profesionales, al ver la afectación en los ingresos, realizan actividades para generar ingresos extras, a continuación, se presenta los verbatim los cuales hacen referencia a la manera de generar recursos económicos:

“Yo doy clases de Excel, ese es un ingreso adicional, y trabajar con mi papá que él hace cositas informales con algunos clientes que tiene sistemas entonces yo le colaboro a él cuándo tengo tiempo, y pues eso me genera un ingreso, no es muy alto, pero si le ayuda a uno como poder llevar gastos pequeños.” E4

Por otro lado, E8 expone que: *“Yo trabajaba en domicilios en Rappi, vendía cosas dentro de la empresa, en ocasiones comida y ropa, y también a veces salía a complementar con otros trabajos.”*

Al tener altos niveles de estrés o frustración, la manera para desconectarse de todo aquello que genera ese mal sentir, E4 expreso que: *“Tratar uno de relajarse como para no estresarse más de lo debido, como hacer el tema de lectura, meditaciones para que le ayuden a bajar ese nivel de estrés.”*

Para el entrevistado E6, una estrategia implementada fue el buscar ayuda de un profesional, ya que, al sentirse discriminada por su profesión, esto le generó ansiedad, depresión y es por esto por lo que expresó: *“yo empecé un trabajo con un coach, el me enseñó muchísimo de merecimiento, porque de alguna manera yo me estaba creyendo eso de que no era ingeniera, me empezó a enseñar como determinar cuál era el valor que yo le entrego a las organizaciones, para negociar ese valor.”*

Estrategias Colectivas:

Según los entrevistados, las estrategias colectivas realizadas para contrarrestar los efectos se ven expresadas en tener que convivir con otras personas (amigos o familiares), crear emprendimientos con amigos, ya sea negocios de comidas, lociones o labores relacionadas al conocimiento, así mismo como el hablar con el jefe para poder contar con horarios laborales más flexibles.

Cuando el salario no alcanza lo suficiente, se debe buscar estrategias donde los gastos u obligaciones puedan ser divididas y así se pueda contrarrestar algunos puntos negativos, como el convivir con otras personas:

“Cuando a vos no te alcanza el salario te toca buscar otras alternativas, convivir otras personas.” E1

Al igual que E3 en donde expresó: *“Al principio como fuera me acomodaba los gastos, ya luego me fui a vivir con mi mama con mi hermana.”*

También el realizar negociaciones con los compañeros de trabajo o jefes para poder realizar actividades con familiares o amigos, como el cambiar horarios o el poder descansar los fines de semana.

“Hablar con los compañeros de trabajo, hagamos un cambio, yo le trabajo a usted el domingo, para yo poder sacar un permiso e irme por la tarde que tengo una cita con mi hijo, pero yo me comprometo hacer esto.” E1

Como también el entrevistado E10 quien contó que hablo con su jefe para tener algunos fines de semana libres, para poder hacer otro tipo de actividades y compartir con su familia, puesto que trabaja de domingo a domingo se lo impedía: *“Yo he hablado con los jefes para descansar los fines de semana y poder dedicarme a actividades de esparcimiento con mi familia y amigos”.*

Otras de las estrategias colectivas implementadas es hacer emprendimientos ya sean con familiares o amigos, para contrarrestar algunos efectos, E2 expresó: *“He tenido emprendimientos con amigos, por ejemplo, llegue a montar un negocio de inyección de plástico con un amigo, también monte un negocio de carnada para peses, estacones, también tuve una venta de perfumes.”*

CONCLUSIONES

Respondiendo a los objetivos planteados en esta investigación, respecto a la calidad de vida de los profesionales que son contratados por Pymes se encontró que, de forma general, la principal afectación es el tiempo para compartir con familia y/o amigos debido a las responsabilidades que se tienen dentro de la organización e incluso tener que hacer tareas operativas, puesto que las empresas no cuentan con personal suficiente; por otro lado, está la remuneración, la cual afecta la calidad de vida de los profesionales, ya que sus objetivos de vida se ven aplazados, como lo es el realizar estudios de posgrado, compra de vivienda y muchas otras actividades fuera de lo laboral, que al no ser compensados acorde al nivel de estudios solo se puede suplir las necesidades básicas.

Los profesionales aceptan ciertas condiciones laborales, principalmente por querer adquirir experiencia, pero en muchos de los casos es porque no hay más oportunidades, y esto hace que la satisfacción personal se vea afectada, puesto que las empresas no ofrecen crecimiento y esto hace que el sentimiento sea de frustración; esto va de la mano de la satisfacción profesional ya que las personas quieren mostrar sus capacidades y no se logra por la realización de actividades que no corresponden a su profesión o por cargas laborales operativas, generando ansiedad y estrés. Cabe resaltar que, en las Pymes el aprendizaje es más amplio y se convierte en cierto sentido en algo satisfactorio, cuando se logra sacar adelante algún proyecto o actividad teniendo en cuenta las limitantes con las que cuentan las Pymes.

En los casos en los que las personas trabajaron toda su vida en una Pyme y ya llegan a una edad donde consideran que es difícil conseguir otro trabajo, la frustración es mucho mayor, puesto que no tiene esperanza para mejorar su calidad de vida.

En la remuneración, los profesionales no se sienten bien compensados, por un lado, se encuentra la realización de actividades que en muchos casos no son acordes a los perfiles profesionales y, por el otro, no se sienten valorados en cuanto al nivel de estudios y/o experiencia. Sin embargo, llama la atención, que en el sector tecnología, la generalidad es que lo profesionales consideran que son bien remunerados.

Las implicaciones de salud a los que se ven afectados los profesionales que son contratados por Pymes, en la mayoría de los casos es el dolor de cabeza y esto es generado por el estrés que conlleva realizar tantas actividades y contar con demasiadas responsabilidades; otros malestares físicos son afectaciones en la columna, gastritis, pérdida de sueño y fatiga aunque, cabe resaltar que estas afectaciones son generadas por lo mencionado anteriormente por los profesionales, pero no existe una valoración médica que afirme que es por causas laborales.

Dentro de las implicaciones Psicológicas, las afectaciones que más mencionan los profesionales al contar con mayores responsabilidades son; estrés, ansiedad, frustración, aburrimiento y desmotivación.

En cuanto a los momentos de esparcimiento, la afectación que se encontró es que a los profesionales con el ingreso que reciben de la Pyme solo le alcanza para las responsabilidades del día y esto hace que el compartir con otras personas sea más difícil, por otro lado, está el factor del tiempo, pues al permanecer más tiempo en la empresa, no cuentan con el suficiente ánimo para compartir con las personas cercanas, sin embargo, estos mismos tratan de implementar estrategias para disminuir tal situación.

Las estrategias que implementan los profesionales para contrarrestar ese efecto negativo, de manera individual, es que se realiza actividades adicionales, como el vender comidas, enseñar Excel, realizar asesorías, hacer domicilios Rappi, realizar ventas dentro de la oficina para poder ajustar ya sea para algunos gastos o para poder realizar actividades de esparcimiento con familiares o amigos. En algunos casos participar en negocios multinivel, aunque esta última opción, en algunas ocasiones le genere más estrés y ansiedad y resulte siendo un problema mayor.

En otros casos cuando la afectación no es solo económica, algunos profesionales buscan ayuda de expertos para aprender a entender el valor que tiene como persona, puesto que, al no ser reconocidos como alguien importante, se aumentan los niveles de insatisfacción y frustración. Por último, otra estrategia individual implementada es el leer, meditar y hacer actividades de relajación.

Respecto a las estrategias implementadas por las personas de manera colectiva, son; buscar la convivencia con otras personas; estas pueden ser con familiares o amigos y esto con

finés de compartir gastos, otra de las estrategias es realizar emprendimientos con amigos o familiares y, por último, tener apoyo económico de la familia para poder renunciar al trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilar, J., Álvarez, J., & Lorenzo, J. (2011). Factores que determinan la calidad de vida de las personas mayores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 162.
- Alcaldía de Medellín. (2021). Medellín fue la ciudad que más micronegocios creó en 2020 en el país. <https://www.medellin.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/medellin-fue-la-ciudad-que-mas-micronegocios-creo-en-2020-en-el-pais/>
- Anna, G., Pavel, S., & Azer, E. (2017). Problemas y perspectivas en la investigación sobre la calidad de vida laboral en los estudios organizacionales. *Sociedad y economía*, 39(4), 597–616. doi:<https://doi.org/10.1556/204.2017.006>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164.
- Arnaz, J. (1981). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. *Revista de Educación Superior*, 10(4), 1-7.
- Arnaz, J. (1996). El diseño curricular. Sus tareas componentes y niveles. La práctica curricular y la evaluación curricular. 1-19.
- Bernal, K., & Sánchez, G. (2020). *Estrategias para el equilibrio entre la vida laboral y familiar en trabajadores de telecomunicaciones del departamento de ventas*. Bogotá.
- Blanch, J. (2011). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*, 1-3.
- Cardona, D., & Agudelo, H. (2007). Satisfacción Personal como Componente de la Calidad de Vida de los Adultos de Medellín. *Revista de Salud Pública*, 9(4), 541-549.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, VI(23).
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. MC GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Cifre, E., Salanova, M., & Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*(82), 28-36.
- Colinas, L. (2008). *Economía productiva y reproductiva de México: un llamado a la conciliación*. México: CEPAL - Serie Estudios y perspectivas.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-81.

- Del Castillo, E., Fuchs, R., Vera, S., Arizkuren, A., & Agarwala, T. (2011). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business*, 3(1), 3-14.
- Espinosa, O. (2000). Enfoques, teorías y nuevos rumbos del concepto calidad de Vida.
- Fernández-Ballesteros, R. (1998). Calidad de vida: Las condiciones diferenciales. *Psicología en España*, 2(1), 57-65.
- Fonque, W. (2018). *Equilibrio vida- trabajo enfocado en la motivación laboral del area contable de las empresas*.
- Franco, M., & Urbano, D. (2019). Caracterización de las pymes colombianas y de sus fundadores: un análisis desde dos regiones del país. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 81-91.
- Gomez, V., & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
- Gómez-Vela, M., & Sabeh, E. (2001). Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. *Instituto Universitario de Integración en la Comunidad*, 2.
- Hawes, G. (2001). El diseño de las profesiones y el "perfil profesional". *IIDE*, 1-9.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Juarez, J. (2000). Guía para establecer un sistema de administración de la compensación en la empresa. *Oxford University press*, 4.
- Juárez, J., & Carrillo, E. (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. Grupo Editorial Patria.
- Lares, A. (1998). Calidad de Vida en el Trabajo: Un Modelo Integral. *BL consultores asociados*.
- Ley 590 de 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. Julio 10 de 2000. DO. N44078.
- López, M., & Otero, M. (2015). *Gestión de Recursos Humanos : Subsistema de Compensaciones*. Nicaragua.
- Manzo, Z., & Moncallo, N. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Caracas.
- Martínez, E., Rosales, R., & Carrillo, M. (2016). La definición de perfiles profesionales universitarios: El caso del licenciado en educación inicial. *Revista San Gregorio*(14), 74-85.
- Martínez, L., & Ramírez, C. (1981). *Una aportación al perfil profesional del psicólogo*. México.
- Medina, A. (2018). *Aportes de las compensaciones en el desempeño laboral*. Bogotá.

- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138.
- Moreno, L., & Useche, M. (2013). *Equilibrio entre trabajo y vida personal en empresas contratistas que prestan servicios al sector petrolero en el municipio Maracaibo*. Venezuela.
- Murillo, M., & Restrepo, L. (2016). *Nacimiento y supervivencia de las empresas en Colombia*. Confecámaras., Bogotá.
- Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Calidad de vida en el trabajo: Perspectivas y direcciones. *Dinámica organizacional*, 3, 20-30.
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el caribe*, 37(2), 31-67.
- Reetika, T., & Dinesh, S. (2018). calidad de vida laboral y su relación con el trabajo desempeño: Un estudio de empleados del poder de Himachal Pradesh corporación limitada. *Gestión estratégica de recursos humanos*, 8(3).
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. (Pearson, Ed.) México: Octava.
- Rodríguez, M. C. (2016). Equilibrio Trabajo-Vida: Proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable. *Ciencias Administrativa*.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Turcotte, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo : antiestrés y creatividad*. México: Trillas.
- Urquijo, J. (2008). *La remuneración del trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios*. U. Católica Andrés Bello.
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones* (Segunda edición ed.). México: Pearson.
- Vargas, L. (07 de 01 de 2022). Proyecto de ley busca salario mínimo de 3 millones para profesionales. *EL TIEMPO*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/politica/congreso/radican-proyecto-para-crear-salario-minimo-para-profesionales-y-tecnicos-643710>
- Velásquez, R. (25 de 07 de 2009). Empresas exigen mucho y pagan poco. *El Colombiano*. Obtenido de https://www.elcolombiano.com/historico/barato_y_bonito_de_eso_no_dan_tanto-Glec_52848

- Ware, J. E., & Gandek, B. (1994). La Encuesta de Salud SF-36: Desarrollo y Uso en la Investigación en Salud Mental y el Proyecto IQOLA. *International Journal of Mental Health*, 23(2), 153-159. doi:10.1080/00207411.1994.11449283
- Wertella, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas* (6 ed.). México: McGraw-Hil.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado

Yo _____, declaro que he sido informado e invitado a participar del trabajo de grado que lleva por nombre: “Impacto de la calidad de vida generado por el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por las pymes en el Valle de Aburrá.”, éste es un trabajo descriptivo de enfoque cualitativo perteneciente a la Escuela de Administración de la Maestría en Gerencia del Desarrollo Humano, de la Universidad EAFIT.

Entiendo que este estudio busca identificar el impacto en la calidad de vida generado por el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por las Pymes en el Valle de Aburrá; y sé que mi participación se llevará a cabo por Microsoft Teams el día ____ en el horario de _____ y consistirá en responder las preguntas del instrumento de investigación del estudio en mención la cual tendrá duración alrededor de 40 minutos.

Me han explicado que la información será grabada y registrada con confidencialidad, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de los análisis de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta teniendo un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Cuento con el conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio.

Sí ____ Acepto voluntariamente participar en esta entrevista y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha:

Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del estudio puede comunicarse con Lina López o Carolina Castillo por medio de los correos: linamlopezp@eafit.edu.co y ccastil2@eafit.edu.co

Anexo 2. Entrevista

Pregunta de Investigación	¿Identificar el Impacto que tiene el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por la empresa en la percepción de la calidad de vida de profesionales contratados por Pymes en el Valle de Aburrá?								
Objetivos	Identificar el impacto en la calidad de vida generado por el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por las Pymes en el Valle de Aburrá.								
Objetivos específicos	Identificar la percepción que tienen los profesionales respecto a su calidad de vida, cuando son contratados por una Pyme el que el perfil planteado y el perfil planteado por la empresa no es acorde al perfil profesional de la persona que lo ocupa.				Identificar las implicaciones que tienen respecto a su calidad de vida, cuando son contratados por una Pyme y el perfil planteado por la empresa no es acorde al perfil profesional de la persona que lo ocupa			Identificar las estrategias que implementan cuando son contratados por una Pyme y el perfil planteado por la empresa no es acorde al perfil profesional de la persona que lo ocupa	
Categoría	Percepciones				Implicaciones			Estrategias	
Subcategoría	Equilibrio entre la vida personal y laboral	satisfacción personal	satisfacción profesional	Remuneración	Físicos	Psicológicos	Relacionales	Individuales	Colectivas
Preguntas	¿De qué manera ha visto afectado el equilibrio entre la vida personal y laboral cuando ha sido contratado por una Pyme y el perfil planteado por la empresa no es acorde a su perfil profesional?	¿De qué manera ha visto afectada la satisfacción personal cuando ha sido contratado por una Pyme y el perfil planteado por la empresa no es acorde a su perfil profesional?	¿De qué manera ha visto afectada la satisfacción profesional cuando ha sido contratado por una Pyme y el perfil planteado por la empresa no es acorde a su perfil profesional?	¿Considera que el Remuneración es adecuada a su perfil profesional cuando ha sido contratado por una P?	¿Qué malestares físicos o deterioro de la salud considera le ha generado el hecho de ser contratado por una Pyme cuando el perfil planteado por la empresa no es acorde a su perfil profesional?	¿Qué implicaciones Psicológicas considerarle han generado el hecho de ser contratado por una Pyme cuando el perfil planteado por la empresa no es acorde a su perfil profesional?	¿De qué forma se han visto afectadas las relaciones familiares, con amigos o compañeros de trabajo, entre otros cuando desea compartir momentos de esparcimiento?	¿Qué estrategias individuales o personales ha tenido que implementar para contrarrestar los efectos que ha tenido el hecho de ser contratado por una Pyme cuando el perfil planteado por la empresa no es acorde a su perfil profesional?	¿Qué estrategias colectivas a nivel familiar y con amigos ha tenido que implementar para contrarrestar los efectos que ha tenido el hecho de ser contratado por una Pyme cuando el perfil planteado por la empresa no es acorde a su perfil profesional?