

CALIDAD DE VIDA LABORAL: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO

JUAN DAVID BRAVO FERRO

MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ MONTENEGRO

DANIELA FERNANDA PÉREZ JIPIZ



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN  
35 ANIVERSARIO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

AGOSTO, 2021

CALIDAD DE VIDA LABORAL: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO

JUAN DAVID BRAVO FERRO

MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ MONTENEGRO

DANIELA FERNANDA PÉREZ JIPIZ

Trabajo de grado para obtener el título de Psicólogo (a)

Asesor

JULIO CÉSAR OSSA Ph. D



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN  
35 ANIVERSARIO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

AGOSTO, 2021

## **Agradecimientos y Dedicatorias**

A mis padres, que siempre me apoyaron en este proceso sin importar las veces que me equivoqué, especialmente a mi madre que ha anhelado esto tanto como yo; a mi familia que de una u otra manera han estado ahí y a mi compañera de vida que ha estado a mi lado de manera incondicional en el último trayecto de mi carrera.

Juan David Bravo Ferro

A mi ángel, quien antes de partir me dijo “si quieren cortarte las alas, tendrán que subir por ellas”.

Miguel Ángel López Montenegro

Primero a Dios por permitirme estar presente en este mundo, también a mi familia quienes me han apoyado incondicionalmente en todos mis proyectos, por ellos y para ellos he logrado culminar esta meta que en un principio parecía inalcanzable. A mis docentes quienes fueron claves en la transmisión de conocimientos y el desarrollo de habilidades. Finalmente, a las personas que en algún momento de mi vida fueron muy especiales y quienes me dieron ánimo para lograr esta meta.

Daniela Fernanda Pérez Jipiz



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

### NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del proyecto de investigación CALIDAD DE VIDA LABORAL: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO”, presentado por Juan David Bravo Ferro, Miguel Angel Lopez Montenegro y Daniela Fernanda Perez Jipiz. Una vez revisado el informe final y aprobado su sustentación, dan fe que éste trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a).

Valoración del trabajo

ACEPTABLE:  
BUENO:  
SOBRESALIENTE: X  
EXCELENTE:

*Julio Cesar Ossa*

JULIO CESAR OSSA  
Asesor

DIANA ISABEL GIRON  
Jurado

*af*

MARIA ALEJANDRA CEBALLOS C  
Presidente del Jurado  
Popayán, 24 de agosto de 2021

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur  
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 #1sur-51, Santander de Quilichao- Cauca

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | [www.fup.edu.co](http://www.fup.edu.co) | Fundación Universitaria de Popayán



## **Resumen**

El presente estudio realizó una revisión bibliométrica de 43 artículos científicos, con el fin de analizar los instrumentos que se han empleado para evaluar la calidad de vida de los trabajadores en sus organizaciones. Para el desarrollo del trabajo se abordaron temáticas relacionadas con la calidad de vida, los factores que inciden en ella y los instrumentos empleados para medirla; en cuanto al método de investigación empleado, se recurrió a la revisión bibliométrica y se usó el método prisma para facilitar el análisis sistemático, desde un enfoque cualitativo. De acuerdo con los resultados encontrados, se evidenció que los instrumentos empleados para medir la calidad de vida laboral están relacionados con escalas, cuestionarios, pruebas y encuestas, que, a partir de una serie de datos sociodemográficos y referidos a las condiciones laborales de los trabajadores, permiten evaluar de manera precisa su calidad de vida laboral.

**Palabras clave:** calidad de vida laboral, instrumentos de medición, trabajadores, organizaciones.

## **Abstract**

The present study carried out a bibliometric review of 43 scientific articles, in order to analyze the instruments that have been used to evaluate the quality of life of workers in their organizations. For the development of the work, issues related to quality of life, the factors that affect it and the instruments used to measure it were addressed; Regarding the research method used, the bibliometric review was used and the prism method was used to facilitate systematic analysis, from a qualitative approach. According to the results found, it was evidenced that the instruments used to measure the quality of work life are related to scales, questionnaires, tests and surveys that, based on a series of sociodemographic data and referring to the working conditions of workers, allow evaluating precisely their quality of work life.

**Keywords:** quality of work life, measurement instruments, workers, organizations.

### **Línea de investigación**

Este trabajo se llevó a cabo desde la línea de investigación “Estudios del desarrollo humano y social” del Grupo Cognoser del Programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, teniendo en cuenta que, a partir de esta línea investigativa es posible “contribuir desde la psicología a la construcción de conocimiento en el campo del desarrollo humano y social para el abordaje de fenómenos, problemáticas, potencialidades y necesidades psicosociales en diálogo permanente con otras disciplinas en pro de la transformación social” (Fundación Universitaria de Popayán, 2019, p.56).

Además, desde el desarrollo social es posible aportar a la transformación de las comunidades y comprender desde una perspectiva psicológica al ser humano y las interacciones que establece en sus entornos; en este caso particular, se busca conocer los instrumentos que se han empleado en diferentes estudios realizados a nivel mundial para evaluar la calidad de vida laboral con el fin de impactar de manera favorable en las organizaciones.

## Índice

Introducción,	8
Planteamiento, 9	
Formulación del problema,	9
Antecedentes,	10
Contextualización,	14
Justificación,	15
Objetivos,	16
Referente Conceptual,	16
Metodología, 22	
Método,	22
Enfoque,	23
Técnicas e Instrumentos,	23
Población,	23
Aspectos éticos,	24
Resultados,	25
Discusión,	38
Conclusiones y Recomendaciones,	42
Referencias,	44
Anexos,	52

## **Lista de tablas**

Tabla 1. Caracterización de los instrumentos para medir calidad de vida laboral

Tabla 2. Variables asociadas a la calidad de vida laboral

## 1. Introducción

El análisis de las producciones científicas es un proceso que ha ganado importancia en la investigación porque permite examinar la calidad del conocimiento y el impacto que tiene en el campo de la ciencia. En este sentido, para desarrollar dicho análisis, existen los estudios bibliométricos que tienen que ver con la evaluación de la actividad científica y el estudio de la producción académica y de las redes de conocimiento (Romaní, Huamaní y González, 2011).

En el caso particular de este estudio, se revisarán aquellas producciones científicas relacionadas con la calidad de vida laboral de los trabajadores; este tema ha sido abordado por diversos autores, quienes consideran que el término trasciende a la satisfacción experimentada por los trabajadores en su oficio, ya que también incluye su participación en algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo. (Granados, 2011, p. 215)

Desde esta perspectiva, esta revisión bibliométrica tuvo como objetivo conocer y examinar de manera más detallada aquellos instrumentos y describir cómo están configurados, cuáles son sus características específicas, quién los diseñó, con qué población y en qué contexto fueron utilizados; este proceso se realizó con el fin de recopilar información sobre los instrumentos que existen en la actualidad y de este modo, facilitar la elección de los que más se ajusten a las necesidades de determinada organización.

## 2. Planteamiento

### Formulación del problema

En la búsqueda de la calidad de vida laboral para los trabajadores, a través de la historia se han analizado distintas estrategias que les ofrezcan mayor satisfacción en sus actividades y eviten factores estresores que afecten sus modos de vida. En este sentido, desde finales del siglo XX, la calidad de vida laboral ha adquirido importancia y ha sido contemplada de diversas formas con el fin de reflexionar respecto a la eficacia organizacional, vinculada al potencial humano (García y Forero, 2016).

No obstante, las condiciones laborales no siempre resultan favorables para los trabajadores, ya que, en muchas ocasiones, el estrés, el cansancio, las tareas rutinarias o la falta de motivación pueden afectar su estabilidad mental y sus satisfacciones personales; además, algunos autores señalan que muchas veces en las organizaciones se agreden las capacidades físicas y mentales de los trabajadores y se sobrepasan sus propios límites (Alves, Cirera y Carlos, 2013).

Por lo tanto, según Granados (2011), la actividad laboral de los trabajadores requiere ser transformada para mejorar sus condiciones, lo cual exige atender el entorno donde ejecutan sus labores, teniendo en cuenta que, para garantizar el bienestar en el trabajo es necesario que exista coherencia entre las condiciones subjetivas del trabajador (bienestar interno que experimenta en su trabajo) y sus aspectos objetivos (relación entre el trabajador y el trabajo que tiene que ejecutar). De tal manera que, para lograr calidad de vida laboral se requieren de distintas variables tales como la motivación hacia el trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción en las condiciones del entorno físico, psicológico y social del trabajador que le posibiliten planificar sus tareas y desarrollarse de manera integral en su puesto de trabajo.

En este sentido, en este estudio se realizó una revisión de publicaciones científicas que hayan tenido como propósito medir la calidad de vida laboral a través de diferentes instrumentos, con el fin de conocer sus características y el modo en que evalúan la calidad de vida de los empleados en las organizaciones. En este orden de ideas, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo en la actualidad se percibe la calidad de vida laboral a través de estudios realizados en diferentes países del mundo, que hayan empleado instrumentos de medición respecto al tema?

### **Antecedentes**

Para realizar este estudio se hizo una búsqueda a nivel nacional e internacional en las bases de datos Scopus, Scielo, Redalyc, Revistas Universitarias, Dialnet y Google académico, sobre estudios bibliométricos publicados entre 2014 y 2020, que tuvieran como foco de estudio la calidad de vida laboral con algunas variables que la complementan. En primer lugar, se encontró un trabajo elaborado por Barrantes, Oviedo, Ríos y Vela (2020), titulado “Estudios bibliométricos de artículos científicos de Psicología sobre la satisfacción laboral recogidos de la base de datos Redalyc - Perú en el periodo 2009-2019”, el cual sustentó que, durante el periodo mencionado, se realizaron 10 publicaciones referentes a la satisfacción laboral desde el área de psicología, evidenciando información significativa de la cual pueden resultar planes de acción óptimos por parte de las organizaciones, para garantizar el bienestar y el desempeño adecuado de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

Así mismo, un estudio realizado por Ramírez et al. (2020), titulado “Revisión bibliométrica de trabajos de investigación en seguridad y salud en el trabajo en Colombia” determinó que, en Colombia, en la actualidad ha aumentado la producción científica

respecto al tema y que, además, el país se posicionó como un referente a nivel latinoamericano en cuanto a publicaciones literarias sobre seguridad y salud en el trabajo, solo superado por Brasil y México.

Otro trabajo realizado por Ruíz, et al. (2019), titulado “Estudio bibliométrico de los artículos publicados en revistas ecuatorianas indexadas en Latindex sobre seguridad y salud en el trabajo”, precisó que en Ecuador es escasa la producción sobre esta temática, por ello los estudios consultados sustentan la importancia de aumentar el número de análisis científicos sobre la seguridad y salud en el trabajo y contar con mayores intervenciones para prevenir riesgos a los trabajadores, ya que la revisión elaborada permitió conocer que tanto las mujeres como los hombres mayores de 40 años padecen un alto grado de estrés y menor satisfacción laboral. Además, el estudio sugiere que el hecho de que en Ecuador haya poca investigación científica sobre el tema, impacta de manera negativa en el desarrollo de políticas de prevención, por lo cual los trabajadores se exponen a mayores riesgos.

Otro trabajo elaborado por Puentes, Rincón y Puentes (2018), titulado “Análisis bibliométrico sobre trabajo y salud laboral en trabajadores informales, 2010-2016”, identificó que las producciones científicas estudiadas abordan en mayor medida las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores informales, debido a que la mayoría de ellos labora en contextos poco saludables e inseguros que afectan su calidad de vida y además, carecen de seguridad social y se someten a largas jornadas laborales. Así mismo, el estudio precisó que en Colombia se ha trabajado sobre el tema (45% de producción científica) y se ha precisado que, algunas condiciones que benefician a los trabajadores informales tienen que ver con la libertad que tienen para tomar decisiones, manejar su tiempo y elegir sus horarios laborales.

Otro estudio bibliométrico realizado por Fonseca (2018) titulado “Revisión de conceptos asociados a la calidad del trabajo” señaló que, aunque las investigaciones sobre calidad de trabajo han aumentado, en Colombia no se ha avanzado mucho en ello y que el país se caracteriza por un aumento en el trabajo informal, por lo cual es necesario proponer transformaciones desde el gobierno, las instituciones e incluso desde el campo psicológico, que ayuden a mejorar estos aspectos y reconocer los derechos de los trabajadores para aportar a su bienestar y satisfacción laboral. La revisión bibliométrica también arrojó como resultado, que algunos conceptos que han surgido respecto a la calidad del trabajo tienen que ver con la calidad de vida laboral, buen trabajo, mal trabajo y work engagement, los cuales fueron abordados desde diferentes dimensiones teóricas.

Por otro lado, un trabajo desarrollado por Porras (2018), titulado “Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico”, realizó un análisis bibliométrico sobre las publicaciones acerca del riesgo psicosocial y sus factores en el trabajo, a través de una búsqueda de artículos en bases de datos indexadas en un periodo establecido entre 2014 – 2018. Este estudio evidenció que, aunque comúnmente no se distingue entre factor de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial y enfermedad psicosocial, teóricamente sí existe una división establecida. Igualmente, el trabajo encontró que estos factores se interrelacionan y sus efectos en la organización pueden generar problemas de salud, conductas y actitudes que afectan gravemente la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Otro trabajo desarrollado por Rezzoagli, Reyes, Queiroz y Alves (2017), titulado “Análisis comparativo de la producción científica en América Latina sobre calidad de vida en el trabajo (CVT): énfasis en los resultados vinculados al servicio público”, analizó, a través del método bibliométrico, la producción científica referente a la calidad de vida laboral en América, enfatizando sobre los resultados vinculados al trabajo de carácter

público. Este trabajo es pertinente porque sustentó cómo la producción científica sobre CVT ha sido estable y sobre ella se publica un aproximado de 10 artículos por año; así mismo, evidenció que Brasil es uno de los países de mayor producción sobre el tema, que la mayoría de estudios revisados han sido descriptivos y cuantitativos y que en el ámbito del servicio público no se aborda la CVT.

Para continuar, un estudio elaborado por Pulido et al. (2015) titulado “Análisis bibliométrico de la producción científica sobre Riesgo psicosocial laboral, publicada entre 2000 y 2010” afirmó que la mayoría de estas producciones se han realizado en Estados Unidos y muchas son de carácter cuantitativo; además, los instrumentos más empleados para medir riesgos psicosociales laborales son los cuestionarios y en menor medida, las entrevistas y las encuestas. Así mismo, el estudio afirmó que los factores de riesgo intralaboral más mencionados tienen que ver con el estrés y el clima laboral, las condiciones del entorno de trabajo, la sobrecarga y tensión laboral, entre otras exigencias propias de la tarea. El estudio también señaló que las revistas científicas que más publican artículos sobre riesgo psicosocial laboral y psicología ocupacional son el *Journal of Occupational Health Psychology* y el *Journal of Applied Psychology*, las cuales tienen como propósito mejorar la calidad de vida laboral y promover el bienestar de los trabajadores.

Otro estudio elaborado por Pupo y García (2014) titulado “Relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente. Caso Hotel de la Cadena Islazul en el oriente cubano”, a partir de un análisis bibliométrico señaló que, para lograr un clima organizacional favorable, es necesario contar con el compromiso tanto de los empleados como de la administración para ofrecer a los clientes las condiciones que les permitan sentirse satisfechos con el servicio o producto ofrecido; no obstante, a veces el

cumplimiento de este propósito se ve limitado porque los empleados no cuentan con las condiciones en su medio de trabajo para laborar de manera adecuada, ya sea porque no reciben apoyo de sus compañeros o administradores, tienen exceso de trabajo o no pueden participar en la toma de decisiones de su organización. Por lo tanto, este estudio sugiere la necesidad de evaluar no solo la satisfacción del cliente, sino de los empleados, ya que su bienestar se verá reflejado en el trato hacia los clientes.

### **Contextualización**

El presente estudio se desarrolló en el municipio de Popayán, Cauca, Colombia, y tuvo por objetivo realizar una búsqueda de publicaciones científicas a nivel mundial, que expusieran instrumentos para evaluar la calidad de vida laboral; esta búsqueda se realizó a través de bases de datos y revistas electrónicas indexadas, de las cuales se seleccionaron 43 artículos, teniendo en cuenta los criterios de inclusión planteados.

De los mencionados artículos se caracterizaron los instrumentos para evaluar la calidad de vida laboral a través del método prisma, que es una herramienta empleada para estudios bibliométricos, definidos como aquellos que ayudan a describir, evaluar y monitorear los trabajos publicados en revistas indexadas, dar cuenta de la cantidad de publicaciones, del número de veces que son citados y en general de la actividad de los investigadores y su quehacer científico. Estos estudios son importantes porque aportan a la investigación científica ya que su objetivo es “estudiar, contar, clasificar y evaluar la producción y consumo de información científica mediante métodos cuantitativos y tratamiento estadístico” (Sanz y Martín, 1997, p. 43).

Los estudios bibliométricos pueden emplearse para hacer análisis cualitativos y cuantitativos de las características de un grupo de individuos; en el caso de este trabajo, se realizó una revisión bibliométrica de los estudios realizados para medir la calidad de vida

laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta que ésta tiene que ver con las condiciones en las cuales las personas ejecutan sus labores para conocer si satisfacen sus necesidades.

Por lo tanto, el contexto de esta investigación tiene que ver con la Bibliometría, que según Sanz y Martín (1997), es una disciplina relacionada con la cuantificación de las unidades físicas de las publicaciones y las citas bibliográficas; también se encarga de la obtención y manejo de datos originados de la literatura científica, por ello, su propósito es analizar y evaluar la producción científica mediante métodos cuantitativos y estadísticos. En esta dirección, este estudio bibliométrico proporcionará información sobre investigaciones publicadas en revistas científicas con el fin de evaluar la producción en el campo de la ciencia, respecto a la calidad de vida laboral.

### **Justificación**

Revisar estudios realizados sobre los instrumentos empleados para evaluar la calidad de vida laboral es pertinente, tanto en el contexto latinoamericano como fuera de él, es pertinente, ya que permite identificar distintas maneras de conocer la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, quienes requieren laborar en un ambiente estable, en el cual se sientan motivados y reciban un salario justo por las tareas ejecutadas.

Generalmente, cada empresa tiene sus propias estrategias para medir la calidad laboral de sus trabajadores y emplean los resultados obtenidos como insumo para mejorar en los aspectos que se requiere y superar las dificultades encontradas.

Además, desde el campo psicológico es pertinente indagar sobre la calidad de vida laboral, ya que ésta tiene que ver con las relaciones que los colaboradores establecen con los demás, con sus estados de ánimo, sus metas y en general, con su condición psicológica que incide de manera directa en la satisfacción de sus necesidades laborales y su rendimiento en la empresa. Aparte de ello, para las organizaciones es importante analizar,

desde una perspectiva psicológica, la calidad de vida de sus empleados, para conocerlos de manera integral e identificar formas de ayudarlos a cumplir sus aspiraciones en la empresa, lo cual favorecerá el clima laboral.

En este sentido, este estudio bibliométrico es pertinente porque permitió hacer un mapeo acerca de los instrumentos existentes utilizados para evaluar la calidad de vida laboral, aportando a la valoración de la producción científica respecto al tema; hacerlo es oportuno para conocer las variables que inciden en la calidad de vida de los trabajadores y comprender los modos que las empresas pueden emplear para medir el nivel de satisfacción de su personal y usar aquella información para favorecer su organización.

### **3. Objetivos**

#### **Objetivo General**

-Analizar cómo en la actualidad se percibe la calidad de vida laboral a través de estudios realizados en diferentes países del mundo, que hayan empleado instrumentos de medición respecto al tema.

#### **Objetivos Específicos**

-Caracterizar los instrumentos empleados para evaluar la calidad de vida laboral.  
- Determinar los conceptos sobre calidad de vida laboral en los estudios encontrados  
-Establecer las variables asociadas a la calidad de vida laboral en los estudios encontrados.

### **4. Referente conceptual**

#### **La calidad de vida laboral**

Al referirse al término calidad de vida, los estudiosos del tema se refieren a aquellas condiciones que contribuyen para que los seres humanos se desarrollen de manera favorable y vivan de modo satisfactorio en su vida familiar y social. Por ello, se asocia la

calidad de vida con “bienestar, incluyendo dentro de sus componentes: felicidad, afectos, estrés, satisfacción con la vida, ansiedad y competencias personales” (Tonon, 2010). Así mismo, el término calidad de vida es muy amplio y su interpretación puede ser distinta de acuerdo con los distintos campos del saber, ya que, por ejemplo:

La esfera médica la considera en virtud (...) la ausencia o no de enfermedad. Para los economistas la calidad de vida se mide en virtud del nivel de ingreso de la persona (...). Los filósofos la asocian con conceptos como el de felicidad o de vida buena. Para los políticos se asocia con una meta o fin que deben alcanzar los ciudadanos a corto o mediano plazo. Para los ambientalistas incluye nociones asociadas a las condiciones del ambiente en que vive, crece, se reproduce y muere el individuo. (p. 14)

En este orden de ideas, en este estudio se hizo referencia a la calidad de vida laboral, teniendo en cuenta que “La calidad de vida se diferencia del concepto de calidad de vida laboral ya que éste refiere a la contradicción que surge del choque entre la prioridad de ser o un ser humano o un ser productivo” (De La Cruz, Luengo y Narváez, 2007, p. 26). Por lo tanto, la calidad de vida laboral es aquella asociada con los trabajadores dentro de las organizaciones y tiene que ver con su nivel de satisfacción en la ejecución de sus labores.

El término “calidad de vida laboral” fue planteado por Louis Davis en 1970, para manifestar su preocupación por el bienestar de sus empleados con el fin de que realizaran de manera favorable sus tareas. En la actualidad, el término también se refiere a “aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación”. (Chiavenato, 2009)

Con el tiempo, el término “calidad de vida laboral” fue reiterado en una serie de conferencias lideradas por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD que tenían como objetivo mejorar las condiciones de los puestos de trabajo y aludir a distintas maneras de satisfacer las necesidades de los empleados para el logro de los intereses organizacionales. La calidad de vida laboral también se ha abordado desde una perspectiva psicológica con el fin de demostrar mayor interés por el estado emocional del trabajador y se ha relacionado con variables como las expuestas por Cruz (2018), quien señala que:

las principales variables que se relacionan con el término CVL son: el coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial. (p.1)

Las mencionadas variables son importantes dentro de la calidad de vida laboral porque de cada una de ellas depende el bienestar de los trabajadores y por ende, la calidad de clima organizacional.

#### **- Factores que inciden en la calidad de vida laboral**

Para lograr una calidad de vida laboral favorable hay que tener en cuenta distintos factores que inciden en ella; entre éstos se encuentran algunos mencionados por Gil del Monte (2014) que tienen que ver con unas condiciones laborales saludables que posibiliten al trabajador recibir un salario justo, trabajar las horas adecuadas, contar con espacios físicos saludables y, sobre todo, contar con oportunidades para potenciar sus habilidades.

El autor mencionado, también se refiere a otros factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores, como aquellos relacionados con su contratación

(permanencia en su puesto de trabajo, posibilidades de ascenso, respeto por sus derechos, seguridad laboral), con su entorno de trabajo en el cual no se permita ningún acto de segregación y se le ofrezcan oportunidades de ascenso. Así mismo, señala a otros factores a tener en cuenta como la libertad de expresión del trabajador y el respeto por sus espacios personales y su vida privada. Teniendo en cuenta los mencionados factores, en la actualidad muchas organizaciones se preocupan por establecer sus departamentos de gestión humana que les permite analizar la calidad de vida laboral y mejorar las relaciones del trabajador con su empresa para aportar a su calidad de vida.

#### **- Instrumentos que miden la calidad de vida laboral**

Respecto a los instrumentos empleados para medir la calidad de vida laboral, existe por ejemplo, el cuestionario elaborado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009) en el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de México, el cual evalúa la percepción de los colaboradores respecto a la calidad de vida en sus entornos laborales a través de 74 ítems y su aplicación involucra la evaluación objetiva y subjetiva de siete dimensiones que son: seguridad en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre, soporte institucional para el trabajo y satisfacción por el trabajo (González 2007).

De la misma manera, otro instrumento titulado Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35) elaborado por Cabezas (1998), está conformado por una escala tipo Likert de 35 preguntas divididas en tres dimensiones, 11 preguntas referentes a la percepción global de demandas, 13 preguntas dirigidas a la percepción de apoyo directivo, 9 ítems dirigidas a la motivación intrínseca y 2 preguntas que no pertenecen a ninguna de las dimensiones y están dirigidas para comprender la percepción de la calidad de vida global.

Por otro lado, la prueba CVLP diseñada por Gómez Rada (2010) en Colombia, a través de una escala Likert de 4 grados, compuesta por 39 preguntas que evalúan 8 dimensiones de la calidad de vida laboral: compensación y beneficios, condiciones del ambiente y del trabajo, naturaleza de la tarea, desarrollo y seguridad laboral, democracia organizacional, derechos fundamentales, equilibrio laboral, impacto social.

Por otro lado, el CVP-HP elaborado por Hernández, Lumbreras, Méndez, Rojas, Cervantes y Juárez (2017), es un cuestionario de 55 preguntas con niveles de respuesta de 1 a 5, basado en otros instrumentos que también evalúan la calidad de vida laboral como la escala Q.labor 56 que consta de 10 subescalas y 56 preguntas, la escala CVT-Gohisalo de 74 ítems y la escala CVL-SA 8000 la cual constituye la base de las variables conformadas gracias a la fácil comprensión y categorización de las dimensiones.

Igualmente, Huerta, Soler y Duran (2003) diseñaron un cuestionario para medir la calidad de vida laboral, compuesto por 53 ítems que evalúan seis dimensiones en una escala tipo likert. Entre las dimensiones que evalúa se encuentran: desarrollo profesional, beneficios socioeconómicos, satisfacción en el trabajo, sentido de pertenencia, proceso de participación y medio ambiente de trabajo.

Por otro lado, el SF-36 elaborado por Ware y Sherbourne (1992) es una escala que genera un perfil acerca de la calidad de vida relacionada con la salud y está conformada por 36 ítems divididos en 8 dimensiones que evalúan tanto de manera positiva como negativa aspectos relacionados con la salud. Entre las dimensiones evaluadas por este instrumento están: Función física, Rol físico, Dolor corporal, Vitalidad, Función social, Rol emocional y Salud mental.

De la misma manera, el CVL-SA-8000 diseñado por Chiang (2007) es un instrumento diseñado para medir la calidad de vida laboral basado en las normas SA 8000,

los principios de la Organización internacional del trabajo y las convenciones internacionales de los derechos de los colaboradores en el entorno laboral. El instrumento está diseñado de manera combinada, con opciones de respuesta cerrada (sí o no) y de escala tipo likert de 5 puntos su aplicación es autoadministrada. La encuesta está compuesta por 118 ítems divididos en cinco dimensiones que evalúan la calidad de vida laboral de los colaboradores: indicadores individuales, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales.

De la misma manera, el inventario de Calidad de Vida Laboral (Da Silva et al., 2006) proporciona información acerca de la percepción de bienestar que experimenta el colaborador en su entorno de trabajo. Este instrumento está compuesto por una escala tipo likert de 82 preguntas distribuidas en trece dimensiones: sistema de gestión, relación con compañeros, relación con jefes, motivación, identificación y compromiso, condiciones del entorno laboral, estrés y burnout, equilibrio trabajo-vida privada, satisfacción con el rol y potencial motivador del puesto, bienestar subjetivo derivado del trabajo, equidad remunerativa y características de personalidad.

Por otro lado, la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL), elaborada por Laar, Edwards y Easton (2007), conformada por una escala likert de 24 preguntas con 5 posibilidades de respuesta comprendidas entre totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, las cuales generan una puntuación global de la calidad de vida laboral y una puntuación individual en cada una de las 6 dimensiones que componen este instrumento: seguridad y satisfacción con el trabajo, bienestar general, compatibilidad casa-trabajo, estrés, control en el trabajo e implicación con el trabajo.

Por otro lado, Jenaro y Flores (2005) diseñaron la Encuesta sobre Indicadores de Calidad de Vida Laboral, utilizada en estudios anteriores en colaboradores con

discapacidad intelectual. El instrumento recoge información relacionada con factores asociados a la calidad de vida laboral en dos dimensiones, la valoración de estresores laborales constituida por 12 ítems en una escala tipo Likert de 10 puntos, la satisfacción laboral, conformada por cuatro ítems igualmente en una escala tipo Likert de cuatro puntos. Sumado a esto, contiene dos preguntas encaminadas a reconocer la percepción de los colaboradores acerca de la calidad de vida y su calidad de vida laboral. Además, incluye apartados con información relacionada a aspectos sociodemográficos y características contextuales del trabajo.

Igualmente, la OMS desarrolló el instrumento The World Health Organization Quality of Life-BREF (WHOQOL-BREF) el cual arroja un perfil de calidad de vida en cuatro dominios, psicológico, físico, ambiental y relaciones sociales (Espinoza y cols., 2011). Este instrumento está configurado en una escala tipo likert de cinco puntos y es una versión abreviada de 26 ítems del WHOQOL-100, de los cuales 24 están repartidos en las 4 áreas mencionadas y dos son preguntas generales sobre calidad de vida y satisfacción del estado de salud.

## 5. Metodología

### Método

Para cumplir con el objetivo de este estudio se utilizó como método la revisión bibliométrica, la cual permite evaluar la producción científica existente respecto a un tema determinado, en este caso la calidad de vida laboral. Para encontrar los documentos respecto al tema en mención, se realizó una búsqueda bibliográfica teniendo en cuenta términos como «**bibliometría**», «estudios bibliométricos», «calidad de vida laboral», «instrumentos para medir calidad de vida laboral». Primero se identificaron los

instrumentos para medir la calidad de vida laboral de los trabajadores y luego se describió las características de cada uno de ellos.

### **Enfoque**

Este estudio se realizó desde un enfoque cualitativo, ya que este tipo de estudios permite acercarse a una realidad o fenómeno determinado de manera más subjetiva; además, un enfoque cualitativo “utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.7)

### **Técnicas e Instrumentos**

Para el análisis de contenido, en esta revisión bibliométrica se empleó la declaración Prisma que consiste en una lista de comprobación que cuenta con 19 ítems y un diagrama de flujo de cuatro fases y que tiene como propósito facilitar las revisiones sistemáticas (Moher, Liberati, Tetzlaff y Altman, 2014).

### **Población**

Los objetos estudiados en este trabajo fueron 43 publicaciones expuestas en revistas científicas nacionales e internacionales, las cuales emplearon instrumentos para medir la calidad de vida laboral en los trabajadores. Para realizar su búsqueda se remitió a bases de datos como Scopus, Google académico, Scielo, entre otras de rigor científico y se filtraron los hallazgos a través de un algoritmo como [Quality of life at Work] or [Insruments for measuring quality of working life] ligado al título, el resumen y las palabras clave de las publicaciones.

#### **Criterios de inclusión:**

- Artículos publicados en revistas indexadas de acceso libre.
- Artículos publicados entre el año 2000 y el 2020.

- Artículos publicados a nivel nacional e internacional.
- Artículos que hubieran empleado instrumentos para medir la calidad de vida laboral.

**Criterios de Exclusión:**

- Artículos publicados en blogs o página sin rigor científico.
- Artículos publicados antes del año 2000.
- Artículos que no hubieran empleado instrumentos para medir la calidad de vida laboral.

**Aspectos Éticos**

La presente investigación se desarrolló bajo los lineamientos de la Ley 1090 (2006), la cual hace alusión al Código Deontológico y Bioético del ejercicio profesional del psicólogo en Colombia y señala la necesidad de tener en cuenta el proceder ético del psicólogo en el campo investigativo, para garantizar los derechos de los participantes y en este caso, el uso adecuado del material de estudio.

En este sentido, este estudio tuvo en cuenta los preceptos que indican que los psicólogos investigadores “protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan” (Ley 1090, 2006, p.3); en el caso particular de esta revisión bibliométrica, se respetaron los derechos de autor y se evitó cualquier tipo de plagio o acción que conllevara a un acto disciplinario; de esta manera, se garantizó que los artículos y documentos por revisar de este estudio fueran tratados con integridad para que sus derechos no sean vulnerados.

Además, la protección de los derechos de autor estipula que “El autor o, en su caso, sus derechohabientes, tienen el derecho exclusivo de realizar, autorizar o prohibir la reproducción de la obra por cualquier forma o procedimiento” (art.13, Comunidad Andina,

1993); así mismo, señala que sin permiso del autor será ilegal citar sus obras publicadas, por ello es necesario siempre indicar la fuente y el nombre del autor, de tal manera que todo quede debidamente citado.

## 6. Resultados

En primer lugar, con el fin de caracterizar los instrumentos empleados para evaluar la calidad de vida laboral, los resultados obtenidos se expusieron de la siguiente manera:

*Tabla 1*

Caracterización de los instrumentos para medir calidad de vida laboral

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Tipo de instrumento</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>CVT-GOHISALO (versión breve) Desarrollado en el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de México.</b>	Escala tipo Likert	-Soporte institucional -Seguridad laboral -Integración al puesto de trabajo, -Satisfacción por el trabajo -Bienestar logrado a través del trabajo -Desarrollo personal -Administración de su tiempo libre
<b>Cuestionario CVP 35 (Cuestionario autoaplicativo)</b>	Escala tipo Likert	-percepción global de demandas -percepción de apoyo directivo -dirigidas a la motivación intrínseca
<b>Prueba CVLP Gómez Rada (Única versión) Estandarizado en Colombia.</b>	escala Likert	-compensación y beneficios -condiciones del ambiente y del trabajo, -naturaleza de la tarea -desarrollo y seguridad laboral -democracia organizacional -derechos fundamentales -equilibrio laboral -impacto social.
<b>CVL-SA-8000 (basado en la norma internacional SA 8000) Estandarizado en Chile</b>	escala tipo likert	-indicadores individuales -condiciones y medio ambiente del trabajo -organización -indicadores globales.

---

<b>CVP-HP</b> (versión para evaluar calidad de vida laboral en hospitales públicos de México)	escala Likert	-indicadores individuales -condiciones y medio ambiente del trabajo -organización -indicadores globales.
<b>Cuestionario de calidad de vida laboral de Huerta, Soler y Duncan (2003)</b>	escala tipo likert	-desarrollo profesional -beneficios socioeconómicos -satisfacción en el trabajo -sentido de pertenencia -proceso de participación -medio ambiente de trabajo.
<b>SF-36</b> (instrumentos de Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS))	escala tipo likert	-Función física -Rol físico -Dolor corporal -Vitalidad -Función social -Rol emocional y Salud mental
<b>Inventario de Calidad de Vida Laboral (Da Silva, 2006)</b>	escala tipo likert	-sistema de gestión -relación con compañeros -relación con jefes -motivación -identificación y compromiso -condiciones del entorno laboral -estrés y burnout -equilibrio trabajo-vida privada -satisfacción con el rol y potencial motivador del puesto -bienestar subjetivo derivado del trabajo -equidad remunerativa y características de personalidad.
<b>Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL)</b>	escala tipo likert	-seguridad y satisfacción con el trabajo -bienestar general -compatibilidad casa-trabajo -estrés -control en el trabajo -implicación con el trabajo.
<b>Encuesta sobre Indicadores de Calidad de Vida Laboral Jenaro y Flores (2005)</b>	escala tipo likert	-valoración de estresores laborales -la satisfacción laboral

---

<b>The World Health Organization Quality of Life-BREF (WHOQOL-BREF)</b>	escala tipo likert	-Psicológico -Físico -Ambiental -relaciones sociales
---	--------------------	---

Como lo indica la tabla, los instrumentos para medir la calidad de vida laboral están relacionados con cuestionarios, escalas, encuestas, pruebas e inventarios que han empleado la escala tipo likert para realizar la respectiva evaluación. Este conjunto de instrumentos tiene en cuenta una serie de dimensiones que permiten identificar y evaluar aspectos de los trabajadores relacionados con su bienestar integral en el puesto de trabajo (CVT-GOHISALO), con la percepción global de demandas (Cuestionario CVP 35) y con los beneficios y condiciones que promueven sus derechos fundamentales y condiciones en el contexto laboral (Prueba CVLP Gómez Rada, CVL-SA-8000 y CVP-HP).

Así mismo, se caracterizaron otros instrumentos que centran su evaluación en aspectos que ayuden a determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores en su contexto laboral como, por ejemplo, el desarrollo profesional, el sentido de pertenencia y los beneficios socioeconómicos (Cuestionario de calidad de vida laboral de Huerta, Soler y Duncan). Así mismo, existe otro instrumento que de manera específica evalúa la calidad de vida en relación con la salud de los trabajadores (SF-36).

Por su parte, también se identificaron otros instrumentos encargados de evaluar las condiciones generales de bienestar del trabajador, las cuales incluyen las relaciones que establecen con sus compañeros y jefes, la motivación, los niveles de estrés y el equilibrio entre el trabajo y su vida privada (Inventario de Calidad de Vida Laboral, Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL) y Encuesta sobre Indicadores de Calidad de Vida Laboral Jenaro y Flores). Por último, existe un instrumento encargado de evaluar la

calidad de vida laboral, a través de componentes relacionados con la satisfacción respecto al estado de salud físico y psicológico, además de aspectos ambientales y de interacción social (WHOQOL-BREF)).

Por otra parte, en los trabajos analizados también fue posible identificar los conceptos que enmarcan la calidad de vida laboral, los cuales se organizaron de la siguiente manera:

***Calidad de vida laboral: necesidades satisfechas de los trabajadores***

Estudios realizados por Bonilla, Franco y Trinidad (2012), Casas (2002) y González (2007), sustentan que la calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, siente seguridad y satisfacción en su puesto de trabajo, lo cual le aporta a su desarrollo personal y a la administración de su tiempo libre. Además, la calidad de vida laboral involucra el entorno en que se realiza el trabajo y las experiencias de los trabajadores, asociadas a condiciones físicas, remunerativas, de descanso y “relaciones sociales que se dan entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial, también las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores” (Bonilla, franco y trinidad, 2012).

Por lo tanto, la calidad de vida laboral se constituye como un concepto subjetivo que abarca todas las condiciones productivas e interpersonales que definen el trabajo e influyen en el desarrollo psicológico de los individuos en su entorno laboral, junto a su capacidad de adaptación, creatividad y voluntad exigidos por la organización (Chan y Wyatt, 2007). En el mismo sentido, González, Hidalgo, Salazar y Preciado, (2009) precisan que la calidad de vida laboral puede ser definida como: Un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, satisface sus necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar

conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.

En este orden de ideas, Ardila (2003) y Granero (2017), sustentan que la calidad de vida es un estado de satisfacción general, que favorece el bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Posee aspectos subjetivos de bienestar físico, psicológico y social y aspectos objetivos como el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y la salud objetivamente percibida.

De manera similar, otro campo de estudios como los desarrollados por Nasetta (2013), Lau (2000) y Fernández (1999), también definen la calidad de vida laboral como el ambiente y las condiciones de trabajo favorables que satisfacen a los empleados mediante oportunidades de desarrollo personal que les generan bienestar. Por ello, la calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción en el puesto del trabajo, originada por “un 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” (Fernández 1999).

Para continuar, los estudios elaborados por Robbins (1989) y De la Poza (1998) coinciden en afirmar que la calidad de vida laboral tiene que ver con la manera en que una organización desarrolla mecanismos y estrategias para responder a las necesidades de sus empleados y favorecer sus condiciones de trabajo, “mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores” (De la Poza, 1998).

De igual modo, Barbosa et al. (2013) y Chiang y Krausse, (2015) señalan que la calidad de vida laboral se refiere a un ambiente de trabajo satisfactorio para los

trabajadores, lo cual implica a las organizaciones propiciar políticas como “compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos”. (Chiang y Krausse, 2015).

En la misma dirección, Fernández (1999) y Lau (2000), describen la calidad de vida laboral como el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desarrollo 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 intereses por las actividades realizadas y nivel de logro y auto desarrollo individual y en equipo que protegen y promueven la satisfacción de los empleados y aportan a su desarrollo personal.

En el mismo sentido, Vergara, Alonso, Palacio y Rojas (2009) afirman que la calidad de vida laboral depende de la forma y condiciones de vida en las que una persona se desenvuelve, esto es, a la satisfacción experimentada por el trabajador respecto de esas condiciones objetivas y subjetivas que están relacionadas a la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

Por su parte, para Toro (1991), la calidad de vida laboral es la existencia objetiva de condiciones económicas, sociales, administrativas, organizacionales y tecnológicas que satisfagan las necesidades básicas del hombre y lo desarrollen. Estas condiciones afectan su vida en otros sectores. De igual modo, para Hernández et al. (2017), la calidad de vida laboral es un proceso dinámico y continuo de la organización profesional, la cual contribuye al desarrollo humano. Así mismo, French (1996), considera que la calidad de vida laboral es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal.

Por su parte, Gibson (1996) agrega que es una filosofía, un conjunto de creencias que engloban los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la motivación de las personas, enfatizando la participación de la gente, su dignificación y la eliminación de aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional. De igual modo, Kiernan y Knutson (1990), citado por Kiernan y Marrone (1997) se refiere al grado de satisfacción de un individuo en su lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales y sociales, cultura del lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas.

Finalmente, Elizur y Shye (1990), Flores et al. (2010) y Martel y Dupuis, (2006) propone que la calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral, pretendiendo reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales, familiares y con los objetivos organizacionales; siendo esta la responsable de proporcionar ambientes de trabajo adecuados y entornos favorables para los trabajadores, generando espacios que permitan la satisfacción laboral a través de la motivación, el compromiso y la funcionabilidad.

***Calidad de vida laboral: equilibrio entre las demandas del trabajador y los recursos que posee para enfrentarlas***

Estudios como los elaborados por Villarín et al. (2015) y Fernández et al. (2007) definieron la calidad laboral como el equilibrio que percibe el trabajador entre las demandas de su trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas; es decir, fue abordada como “el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe

entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas” (Fernández et al., 2007, p.3).

Por ello, un trabajador asume de manera favorable su calidad de vida laboral cuando alcanza un desarrollo óptimo en su esfera profesional, personal y familiar. En este orden de ideas, Novick y Vasilachis (1983) definen la calidad de vida de trabajo como "el resultado del equilibrio entre los recursos que la organización -inmersa en el contexto social- destina al mantenimiento y expansión y aquellos que utiliza para la retribución de sus dependientes y para mejorar las condiciones en que este trabajo se desarrolla y ejecuta" (p.23). En la misma dirección Gonzales, Peiró y Bravo (1996) sustentan que la Calidad de vida laboral puede ser definida como la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él.

Así mismo, la calidad de vida laboral es entendida por Pérez, Campos, Negro y Caballero (2011) como la percepción entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles para lograr dichas demandas, las cuales pueden provenir de manera directa del trabajador o de la organización. El tener calidad de vida en el trabajo beneficia el desarrollo psicológico profesional del individuo y produce “motivación para el trabajo, capacidad de adaptación a los cambios, ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar cambios en la organización” (Herrera y Cassals, 2005).

La Calidad de Vida Profesional (CVP) se define como el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre demandas de trabajo y recursos disponibles para afrontarlas, existiendo una estrecha relación entre satisfacción y rendimiento laboral (Garrido et al. 2010). Finalmente, para Mirvis y Lawler, (1984) citados por Toro, (1991), un buen

ambiente laboral es aquel proporciona a los empleados “experiencias de trabajo enriquecedoras, los invita a participar en decisiones relativas al puesto de trabajo y a los asuntos organizacionales, al mismo tiempo les provee empleo estable, adecuados ingresos y beneficios, trato justo y lugar de trabajo seguro” (p. 34).

Por último, para cumplir con el último objetivo de este estudio, referente a establecer las variables asociadas a la calidad de vida laboral, los datos encontrados se exponen en la siguiente tabla:

*Tabla 2*

VARIABLES asociadas a la calidad de vida laboral

<b>TITULO DE DOCUMENTO</b>	<b>VARIABLES ASOCIADAS</b>	<b>INSTRUMENTO UTILIZADO</b>
<b>Percepción de la Calidad de Vida Profesional de docentes de odontología.</b>	A.- Variables dependientes: Calidad de Vida Profesional (CVP) B.- Variables independientes: ψ sexo ψ edad del profesional (estratificada en rangos) ψ años de docencia en la Facultad ψ tipo de relación contractual con la institución. ψ área donde imparte docencia ψ situación actual de capacitación.	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)
<b>Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile.</b>	ψ interpersonales ψ organizacionales	Inventario de Calidad de Vida Laboral (Da Silva et al., 2006)
<b>Calidad de vida profesional de los</b>	ψ Demográficas ψ laborales.	Cuestionario de calidad de vida profesional de 35 ítems (CVP-35)

---

**trabajadores de  
Atención Primaria del  
Área 10 de Madrid.**

**Calidad de vida en el  
trabajo de personal de  
enfermería en clínicas  
de servicios de salud.**

ψ sociodemográficas.

cuestionario CVL-  
GOHISALO

**Condiciones de trabajo  
y calidad de vida  
laboral en profesionales  
de la salud: el papel  
modulador de la  
resiliencia y la  
autoeficacia, sobre el  
síndrome de burnout y  
el engagement.**

ψ burnout  
ψ engagement

Escala de Calidad de  
Vida Relacionada con  
el Trabajo, WRQoL

**Calidad de vida en el  
trabajo en funcionarios  
del área de Seguridad y  
Vigilancia de una  
universidad del  
suroccidente  
colombiano.**

ψ Género  
ψ Edad  
ψ Estrato socioeconómico  
ψ estado civil  
ψ escolaridad  
ψ número de hijos  
ψ personas a cargo  
ψ tipo de contrato  
ψ estamento  
ψ antigüedad  
ψ antigüedad en el cargo  
ψ salario  
ψ cargo  
ψ sede donde labora  
ψ jornada  
ψ horas extras  
ψ pertenencia a sindicato  
ψ afiliación a fondo de  
empleados  
ψ actividades realizadas en  
el tiempo libre

CVT-GOHISALO

**Calidad de vida y estrés  
laboral en el personal**

ψ sociodemográficas  
ψ calidad de vida

CVT-GOHISALO

---

<b>de enfermería en Zacatecas</b>	ψ estreses laborales	
<b>Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud</b>	ψ sociodemográficas como género, edad, estado civil, si los integrantes de la muestra tenían o no hijos y la antigüedad en la profesión; también se tuvo en cuenta la profesión: médicos o enfermeras/os, y el lugar de origen de los distintos profesionales de la salud	Cuestionario de calidad de vida profesional de 35 ítems (CVP-35)
<b>Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral en MiPymes turísticas</b>	ψ Demográficas ψ laborales. ψ Sociodemográficas	CVT- (GOHISALO)
<b>Calidad de vida laboral en trabajadores de la secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia)</b>	ψ Social ψ económica	CVT- (GOHISALO)
<b>Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo</b>	ψ sociodemográfica ψ laboral	CVT- (GOHISALO)
<b>Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile</b>	ψ recreación ψ familia ψ apoyo ψ reconocimiento institucional ψ seguridad ψ bienestar laboral ψ desarrollo e integración	CVT- (GOHISALO)
<b>Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio</b>	ψ Indicador Individual ψ Satisfacción Laboral. ψ Condiciones y medio ambiente del trabajo	CVL-SA-8000

<b>ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Salud y ambiente físico en el lugar de trabajo</li> <li>ψ Organización</li> <li>ψ Cultura</li> <li>ψ Participación de los trabajadores</li> <li>ψ Indicadores globales</li> </ul>	
<b>Diagnóstico del Síndrome del Burnout y su relación con el nivel de satisfacción laboral que existe en los servidores del Área de Imagenología del Hospital Carlos Andrade Marín</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ síndrome de burnout</li> <li>ψ satisfacción laboral</li> </ul>	CVT- (GOHISALO)
<b>Evaluación de la calidad de vida laboral subjetiva de las personas en condición de discapacidad física incluidas en una fundación de la ciudad de Cali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ calidad de vida laboral</li> <li>ψ subjetividad</li> </ul>	TEST DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SUBJETIVA
<b>Estudio de la Calidad de Vida Profesional en trabajadores de Atención Primaria del Área 7 de la Comunidad de Madrid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ sociodemográficas</li> <li>ψ profesionales</li> </ul>	CUESTIONARIO CVP- 35
<b>Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ compromiso organizacional</li> <li>ψ social</li> <li>ψ demográfica</li> </ul>	CVLP de Gómez Rada
<b>Calidad de vida laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Estrés laboral</li> </ul>	CUESTIONARIO CVP- 35

---

<b>de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Burnout</li> <li>ψ Demográfica</li> </ul>	CVL-HP
<b>Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Socioeconómico</li> <li>ψ sociodemográfico</li> </ul>	CVT- GOHISALO
<b>Factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería del Hospital General Zacatecas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ sociodemográficas</li> <li>ψ calidad de vida</li> <li>ψ estreses laborales.</li> </ul>	CVT- GOHISALO
<b>La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Sociodemográficos</li> <li>ψ organizacionales</li> </ul>	CVT- GOHISALO
<b>Calidad de vida en salud del personal asistencial de la Clínica Universidad Cooperativa de Colombia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Calidad de vida relacionada con salud física</li> <li>ψ el componente mental</li> </ul>	CUESTIONARIO DE SALUD SF36
<b>Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ edad</li> <li>ψ género</li> <li>ψ estrato</li> <li>ψ socioeconómico</li> <li>ψ profesión</li> <li>ψ especialidad</li> <li>ψ estado civil</li> <li>ψ Síndrome de desgaste profesional “Burnout</li> </ul>	CVP-35

---

Como puede observarse, para evaluar la calidad de vida laboral, un gran número de estudios tuvo en cuenta variables de carácter sociodemográfico; por ello indagan algunos

datos de los trabajadores como sexo, edad, género, estado civil, estrato social, configuraciones familiares y condiciones profesionales y socioeconómicas en general.

Por su parte, otros estudios abordaron dimensiones asociadas al bienestar general del trabajador, sus espacios de recreación, su situación familiar y el apoyo que recibe en su contexto laboral y que favorece su calidad de vida. Finalmente, otros trabajos tuvieron en cuenta dimensiones asociadas al estrés laboral, al síndrome de Burnout y a la salud física y mental de los trabajadores.

## **7. Discusión**

Una vez revisados los estudios que han empleado instrumentos para medir la calidad de vida laboral, pudo identificarse que éstos se refieren en gran medida a cuestionarios, escalas, encuestas, pruebas e inventarios que a través de la escala tipo likert, resultan útiles para evaluar la calidad de vida laboral. En cuanto a las dimensiones tenidas en cuenta para medir esta calidad de vida abordaron la percepción global de demandas (Cuestionario CVP 35) y los beneficios y condiciones que promueven sus derechos fundamentales y condiciones en el contexto laboral (Prueba CVLP Gómez Rada, CVL-SA-8000 y CVP-HP).

Los mencionados hallazgos difieren de alguna manera con el análisis elaborado por Pulido et al. (2015), sobre la producción científica de estudios bibliométricos, ya que él afirmó que, los instrumentos más empleados para medir riesgos psicosociales laborales son los cuestionarios y en menor medida, las entrevistas y las encuestas. También, señaló que las dimensiones a tener en cuenta para medir la calidad de vida laboral no solo deben relacionarse con el contexto de las organizaciones, sino que deben incluir factores vinculados con el ambiente personal, familiar y social de los colaboradores.

Así mismo, para determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores, se caracterizaron otros instrumentos tales como el Cuestionario de calidad de vida laboral de Huerta, Soler y Duncan, el SF-36, el Inventario de Calidad de Vida Laboral, la Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL), la Encuesta sobre Indicadores de Calidad de Vida Laboral Jenaro y Flores y el WHOQOL-BREF que ayudan a evaluar la calidad de vida laboral, a través de aspectos relacionados con la satisfacción respecto al estado de salud físico, psicológico y social de los trabajadores y las interacciones que establecen con sus jefes y compañeros.

El hecho de que existan distintos instrumentos para medir la calidad de vida laboral de los trabajadores, evidencia que en la actualidad las organizaciones se interesan en mayor medida por su bienestar y que los estudios sobre el tema han aumentado. Estos aspectos se corroboraron en la investigación realizada por Fonseca (2018) quien expuso que las investigaciones sobre calidad de vida en el trabajo han aumentado, sin embargo, aclaró que en Colombia aún falta trabajar al respecto, más cuando en el país existe tanta inestabilidad laboral, lo cual exige al gobierno y a las instituciones, intervenir para contribuir al bienestar de todos los trabajadores.

En cuanto a los conceptos que enmarcan la calidad de vida laboral, las publicaciones revisadas señalaron que precisarlos resulta complejo, teniendo en cuenta que en ella se vinculan varios aspectos, relacionados, por ejemplo, con la satisfacción laboral del trabajador, el ambiente en su puesto de trabajo, las relaciones que establece con los demás, entre otras condiciones que influyen en su desarrollo físico y psicológico y constituyen el clima laboral; estos aspectos, coinciden con los planteados en el estudio elaborado por Pupo y García (2014), quienes sustentan que existe una relación directa entre

la satisfacción de los colaboradores y el clima organizacional, en el cual inciden aspectos que tienen que ver con la vida del trabajador en la empresa y por fuera de ella, por esto resulta pertinente que las organizaciones dispongan de estrategias, elementos o de recursos que ayuden a los trabajadores a contar con un entorno que les permita sentirse satisfechos.

En este sentido, contar con un clima laboral favorable también demanda que los superiores escuchen las voces y opiniones de sus colaboradores, demuestren preocupación por sus situaciones laborales y familiares y estén prestos a ofrecerles ayuda cuando lo requieran; además, como lo señalan, Barrantes, Oviedo, Ríos y Vela (2020), también implica a las organizaciones adelantar planes de acción óptimos para aportar al bienestar de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

De igual modo, otros estudios revisados también señalaron que la calidad de vida laboral exige a las organizaciones estimular a los colaboradores con planes que incluyan beneficios académicos, laborales, económicos, entre otros, que aporten a su evolución individual y a su trabajo en equipo y contribuyan al cumplimiento de sus aspiraciones personales. Estas recomendaciones son similares a las planteadas en el estudio elaborado por Ruíz, et al. (2019), quienes refirieron la importancia de que los trabajadores cuenten con condiciones laborales apropiadas que les ayuden a reducir sus niveles de estrés y a aumentar su satisfacción laboral.

Para continuar, otros estudios se refirieron a la calidad de vida como aquella que representa para el trabajador un equilibrio entre las demandas de su trabajo y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales con los que cuenta para enfrentarlas. Para aportar a dicho equilibrio, beneficiar el desarrollo integral de los colaboradores y propiciar un ambiente de trabajo óptimo, las organizaciones han de motivar a su personal, ayudarles a

rendir en sus labores y dejarlos participar en asuntos organizacionales. Al respecto, Gil del Monte (2014), considera que para beneficiar la calidad de vida de los trabajadores también es necesario ofrecerles un salario justo, horarios flexibles de trabajo, seguridad laboral, oportunidades de ascenso, espacios adecuados y oportunidades para potenciar sus habilidades. Así mismo, estudios como los elaborados por Ramírez et al. (2020) y Puentes, Rincón y Puentes (2018) y Porras (2018), también se refirieron a la importancia de propiciar a los trabajadores mejores condiciones de vida, lo cual también exige atender sus estados de salud y riesgo psicosocial.

Finalmente, en relación con las variables asociadas a la calidad de vida laboral en los estudios encontrados, pudo precisarse que entre los artículos que conforman el corpus empírico de este trabajo, las más recurrentes están relacionadas con las condiciones sociodemográficas, laborales, de género, edad, reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo. En relación con estas variables Cruz (2018) señala otras como el esfuerzo y acoso laboral, el cambio de personal, la discapacidad intelectual, entre otras vinculadas con el comportamiento humano en el contexto organizacional.

A partir del análisis de la información se determinó que las principales variables que se relacionan con el término CVL son: el coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial.

Finalmente, puede precisarse que, para medir la calidad de vida laboral existen diversos instrumentos en los cuales se tienen en cuenta diferentes variables que contribuyen

a evaluar el nivel de satisfacción de los colaboradores para beneficiar el clima organizacional y aportar al desarrollo óptimo de las organizaciones.

### **8. Conclusiones y Recomendaciones**

Una vez analizados los distintos instrumentos empleados para evaluar la calidad de vida laboral, pudieron caracterizarse algunos de ellos, útiles para conocer las condiciones de seguridad y bienestar de los trabajadores (apoyo directivo, motivación y calidad de vida global) tanto en su lugar de trabajo como fuera de él. Además, los mencionados instrumentos ayudan a obtener un perfil de calidad de vida y a definir distintas dimensiones relacionadas con el ambiente de trabajo, los derechos de los trabajadores, las interacciones que establecen con sus compañeros y las condiciones del entorno laboral en general.

Por otro lado, en cuanto a los conceptos asociados al estudio de la calidad de vida laboral se identificaron algunos relacionados con las necesidades satisfechas de los trabajadores, la seguridad que ellos sienten en su puesto de trabajo y las interacciones sociales que establecen con sus compañeros y con su empresa en general. Otros estudios también expusieron que la calidad de vida laboral tiene que ver con el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores, el cual depende de las condiciones de trabajo, las compensaciones, los estímulos y el autodesarrollo individual y en equipo.

La calidad de vida laboral también estuvo relacionada con el bienestar obtenido por el trabajador cuando logra mantener un equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos que posee para enfrentarlas y también se vincula con las expectativas, deseos y necesidades del trabajador tanto en su entorno laboral como personal.

Por otro lado, en cuanto a las variables asociadas a la calidad de vida laboral en los estudios encontrados se identificó que están asociadas a las condiciones sociodemográficas,

laborales, de género, edad, reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo.

Finalmente, la presente investigación sugiere que próximos estudios no solo evalúen los instrumentos que miden la calidad laboral, sino que se enfaticen en la percepción de los trabajadores respecto a aquella calidad, de tal modo que sus voces sean más escuchadas y la información obtenida sirva de insumo a las organizaciones para que mejoren las condiciones de vida de sus trabajadores. Igualmente, puede recomendarse que los instrumentos existentes para evaluar la calidad de vida laboral sean adaptados al contexto colombiano con el ánimo de obtener mayor precisión en los resultados. Además, se propone diseñar instrumentos que midan el estado actual de los trabajadores y sus nuevas condiciones laborales.

## 9. Referencias

- Alves, D; Cirera, Y. y Carlos, A. (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), pp. 161-164. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Betancur, C. y Tirado, P. (2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaría de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*, 10(1), 51-62.
- Barrantes, M., Oviedo, M., Ríos, L. y Vela, A. (2020). *Estudios Bibliométricos de artículos científicos de Psicología sobre la satisfacción laboral recogidos de la base de datos Redalyc - Perú en el periodo 2009-2019*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Bonilla, C., Franco, S. y Trinidad, A. (2012). Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(2), 11-6
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Formación Médica Continua*, 5, 491 - 492.
- Caldera, E. y Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales s&a servicios y asesorías S.A* (Tesis de especialización). Medellín, Colombia: Universidad de Medellín.

Chan, K. y Wyatt, T. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China.

*Asia Pacific Business Review*, 13, 501-517.

Chiang, M. (2007). *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores:*

*satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público.* Concepción, Chile: Universidad del Bio-Bio.

Chiang, M. y Krausse, K. (2015) Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro

indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Concepción, Chile: Universidad del Bio-Bio.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* México D. F: McGraw Hill

Chiavenato, I. (1999). *Administración del Recurso Humano* (Quinta Edición). Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión

sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 45: 58-81.

De La Cruz, P., Luengo, D. y Narváez, C. (2007). *Calidad de vida laboral y estrés. Memoria*

*de tesis de grado.* Concepción, Chile: Universidad del Bío Bío.

De la Poza, J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. En Rodríguez, A. (Coord.)

Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Pirámide.

Comunidad Andina. (1993). *Decisión 351. Régimen común sobre derecho de autor y derechos conexos.* Recuperado de

<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/can/can010es.pdf>

- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. Recuperado de [https://www.urosario.edu.co/observatorio-legislativo/Leyes-sancionadas1/Documentos-2006/2006/ley\\_1090de06\\_c/](https://www.urosario.edu.co/observatorio-legislativo/Leyes-sancionadas1/Documentos-2006/2006/ley_1090de06_c/)
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional* (Tesis Doctoral). España: Universidad de Barcelona,
- Espinoza, I., Osorio, P., Torrejón, M., Carrasco, R. y Burnout, D. (2011). Validación del cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF) en adultos mayores chilenos. *Revista Médica de Chile*, 139, pp. 579-586.
- Elizur, D. y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), 275- 291.
- Fernández, A., Jiménez, E. y Casado, M. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Biblioteca Las casas*, 3 (1), 1-31.
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Flores, N. et al. (2010): “Quality of working life in health care services”, en CIUREA, A.; COOPER, C. L.; y AVRAM, E.: *Management of Heathcare Systems and Organizations*. Bucarest: Editura Universitara
- Fonseca, J. (2018). *Revisión de conceptos asociados a la calidad del trabajo* (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- French, W. (1996), *Desarrollo Organizacional* (5ª. Ed.) México, D.F.: Editorial Prentice Hall.

- García, M. y Forero, C. (2016). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia*. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es\\_v19n1a05.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a05.pdf)
- Gibson, I. (1996). *Las Organizaciones*. Madrid: Editorial McGraw Hill
- Gil-Monte, (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. España: Pirámide.
- Gómez, C. (2010). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Psychologia: avances de la disciplina*, 4(1), 113-124.
- González, P., Peiró, J. y Bravo, M. (1996). *Calidad de vida laboral*. Madrid: Síntesis
- González, R. (2007). Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud (Tesis doctoral). México: Universidad de Guadalajara.
- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. Universidad de Barcelona, Barcelona, España.
- Fundación Universitaria de Popayán. (2019). *Guía de trabajo de grado. Líneas de Investigación Programa de Psicología*. Popayán, Cauca: Fundación Universitaria de Popayán.
- Hernández, V., Lumbreras, G., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M. y Juárez, F. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *salud pública de México*, 59(2), 183-192.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill Editores.
- Herrera, R. y Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Rev Cubana Enfermer* 21(1), 1-1.
- Huerta, Soler y Duran (2003). *Evaluación de la Calidad de Vida Laboral del personal administrativo de IPPLUZ*. Venezuela: Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- Jenaro, C. y Flores, N. (2006). Calidad de vida laboral en empleo protegido”, en VERDUGO, M. (dir.). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*, Salamanca, Amarú, págs. 199-214.
- Kiernan, W. y Marrone, J. (1997). *Quality of Work life for persons with disabilities: emphasis on the employee*. Washington, DC.
- Laar, D., Edwards, J. & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing* 60(3), 325–333 doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x
- Lau, R. (2000). Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11, 422-437.
- Martel, J. y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. y Altman, D. (2014). Ítems de referencia para publicar Revisiones Sistemáticas y Metaanálisis: La Declaración PRISMA. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 18(3): 172 – 181

Nasetta, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud.

*Altern. psicol.* 17(28), 8-19

Novick, M. y Vasilachis, I. (1983), Primeras Jornadas Nacionales Interdisciplinarias sobre

Condiciones de Trabajo, Bs. As, C. E. I. L

Pérez, T., Campos, A., Negro, A., y Caballero, F. (2011). Professional Burnout and Work

Satisfaction In Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty.

*Investing Allergol. Clin. Immunol.* 21(1), 13-21.

Porras, D. (2018). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico.

*Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1) 26-30.

Puentes, K., Rincón, L. y Puentes, A. (2018). Análisis bibliométrico sobre trabajo y salud

laboral en trabajadores informales, 2010-2016. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 36(3),

70-88.

Pulido, N., Puentes, A., Luney, Z., López, D. y García, M. (2015). Análisis bibliométrico de

la producción científica sobre Riesgo psicosocial laboral, publicada entre 2000 y

2010. *Divers.: Perspect. Psicol*, 11(1), 147-161.

Pupo, B. y García, G. (2014). Relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral

y la satisfacción del cliente. Caso hotel de la cadena Islazul en el oriente cubano.

*Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 4(3), 12-25.

Ramírez, J., Pinzón, D., Téllez, E., Rojas, D., Hernández, G., García, A., Vargas, A.,

Benavides, J., Jiménez, C., Rosero, L., Peralta, A., Lagos, L. y Malagón, J. (2020).

Revisión bibliométrica de trabajos de investigación de Seguridad y Salud en el

- Trabajo (SST) en Colombia. *Revista De Saúde Coletiva Da UEFS*, 10(1), 38–48.  
<https://doi.org/10.13102/rscdauefs.v10i1.5088>
- Rezzoagli, A., Reyes, E., Queiroz, A. y Alves, J. (2017). Análisis comparativo de la producción científica en América latina sobre calidad de vida en el trabajo (CVT): énfasis en los resultados vinculados al servicio público. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 17(29), 161-186.
- Robbins, S. (1989). *Organizational behavior: concepts, controversies and applications*. EnglewoodCliffs: Prentice-Hall.
- Romaní, F., Huamaní, C. y González, G. (2011). *Estudios bibliométricos como línea de investigación en las ciencias biomédicas: una aproximación para el pregrado*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/717/71723602008.pdf>
- Ruíz, S., Ferrer, M., Freire, L., Gómez, A., y Vilaret, A. (2019). Estudio bibliométrico de los artículos publicados en revistas ecuatorianas indexadas en latindex sobre seguridad y salud en el trabajo. *Revista De Investigación Talentos*, 6(1), 22-36.  
<https://doi.org/10.33789/talentos.6.1.93>
- Sanz, E. y Martín, C. (1997). Técnicas bibliométricas aplicadas a los estudios de usuarios. *Revista General de Información y Documentación*, 7(2): pp. 1-28
- Tonon, G. (2010). *Los estudios sobre la calidad de vida y la psicología positiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Toro, F. (1991). Calidad de Vida en el trabajo: concepto, alcances e implicaciones. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 10(1), 3-15
- Vergara, D., Alonso, L., Palacio, J y Rojas, M. (2009). El desarrollo humano en la calidad de vidas integradas en un modelo de gestión urbana para Barranquilla, Colombia. *Revista Salud Uninorte*, 25, (2), 374-390

Villarín, A., Méndez, T., Zuzuárregui, M., Sánchez, S. y Conejo, R. (2015). Calidad de vida profesional en trabajadores del área de atención primaria de Toledo. *Rev Calid Asist.*, 30(1), 4-9.

Ware, J. y Sherbourne, C. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36) (I). Conceptual framework and item selection. *Med Care*, 30(4) 73-83.

