

**Factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos:
Scoping Review**

Laura Andrea Villabona Portilla

Javier Traslaviña Flórez

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Colombia, 2023

Factores que inciden en la CVL de los trabajadores colombianos: Scoping Review

**Factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos:
Scoping Review**

Laura Andrea Villabona Portilla

Javier Traslaviña Flórez

Directora

Claudia Johanna Serrano Rodriguez

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Colombia, 2023



Dedicatoria

Esta tesis de grado no solo es el resultado de nuestro esfuerzo, sino también el fruto del apoyo constante y la inspiración que recibimos de nuestra universidad.

Dedicamos este logro a nuestra alma mater, símbolo de excelencia y valentía, por ser el espacio donde nos formamos como personas y profesionales íntegros, y donde cultivamos valores y amistades que llevaremos con nosotros.



Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la universidad por brindarnos la oportunidad de realizar nuestra maestría en esta prestigiosa institución. Durante estos años de estudio, hemos recibido un gran apoyo y guía de parte de nuestros profesores y tutores, quienes nos han brindado una formación académica integral en el campo de estudio. Sus conocimientos, experiencia y dedicación han sido fundamentales para el logro de nuestro trabajo de tesis.

También agradecer a todas aquellas personas que nos inspiraron a creer que es posible para crear un universo de posibilidades. **Creer para crear.**



Contenido

	pág.
Introducción	10
1. Planteamiento del problema	12
2. Justificación	13
3. Objetivos	15
3.1 Objetivo general.	15
3.2 Objetivos específicos.	15
4. Marco referencial.	16
4.1. Marco teórico.	16
4.1.1 Calidad de vida laboral	16
4.1.2 Medición de la CVL	17
4.1.3 Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.	18
4.2 Marco conceptual	18
4.3 Marco legal	19
5. Diseño metodológico	20
7. Resultados	25
7.1 Identificar las categorías clave de factores que se han investigado en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos.	25

Factores que inciden en la CVL de los trabajadores colombianos: Scoping Review

7.2 Determinar las metodologías más comunes utilizadas en los estudios sobre calidad de vida laboral en el contexto colombiano.	38
7.3 Conocer la diversidad de fuentes y disciplinas (por ejemplo, salud ocupacional, psicología laboral, economía laboral) que han abordado el tema de la calidad de vida laboral en Colombia.	45
7.4 Identificar las brechas de investigación y las áreas poco exploradas en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos.	53
8. Conclusiones	62
9. Recomendaciones	65
Referencias	67
Apéndices	74



Lista de figuras

	pág.
Figura 1. Flujograma proceso de selección de documentos.	23



Lista de tablas

	pág.
Tabla 1. Categorías claves	25
Tabla 2. Metodologías más comunes	38
Tabla 3. Fuentes o disciplinas	45
Tabla 4. Brechas de investigación	53



Lista de apéndices

	pág.
Apéndice A. Artículos utilizados en el Scoping Review	74



Resumen

El presente busca analizar las condiciones que impactan en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos a través de una Scoping Review utilizando artículos publicados durante el periodo comprendido entre 2017 a 2022. La Scoping Review es un tipo de síntesis del conocimiento y de la literatura académica dada en un área de la ciencia donde se realiza un análisis de algo en particular. A continuación, se utilizaron cuatro bases de datos; Scopus, Scielo, ScienceDirect y Ebsco, donde se halló un total de quinientos siete artículos, de los cuales, a partir de la aplicación de los criterios de búsqueda, la depuración por tema y eliminación de los artículos repetidos, fueron utilizados un total de veinte investigaciones. Los trabajadores colombianos consideran que los factores que inciden con mayor relevancia en la calidad de vida laboral son los síntomas depresivos, burnout, agotamiento emocional, las estrategias de fortalecimiento organizacional y condiciones laborales. Igualmente, los trabajadores tienen mayor afectación en su calidad de vida laboral (CVL) en aspectos como su salud, horarios extensos, carga laboral y su seguridad.

Palabras claves: calidad de vida laboral, trabajador, factores, empresa, Colombia.

Scoping Review

Abstract

This project is based on the quality of working life of Colombian workers and its objective is to analyze the conditions that impact the quality of working life of Colombian workers through a Scoping Review using articles published during the period of time from 2017 to 2022. The Scoping Review is a type of knowledge synthesis that seeks the analysis and synthesis of given academic literature in an area of science. Four databases were used; Scopus, Scielo, ScienceDirect and Ebsco, where a total of five hundred and seven articles were found, of which a total of twenty research documents were used. The results showed that there are multiple disciplines that address the issue of quality of working life; Similarly, workers have a greater impact on their CVL in aspects such as their health, long hours, workload and safety.

Keywords: quality of working life, worker, factors, company, Colombia.



Introducción

El tema calidad de vida laboral se aborda desde el siglo XX, en espacios académicos entre 1960 y 1970, especialmente concentrada en la repartición de funciones y la explotación laboral del trabajador por el recargo de diferentes actividades, consumiendo así el tiempo de este de manera excesiva y obteniendo una remuneración baja (Cruz 2018, como se citó en Granados 2011).

Posteriormente, para el año 1933, aparece Elton Mayo donde por medio de sus estudios, constató la influencia que tienen los factores ambientales con el desempeño que tienen los trabajadores (Castro et al., 2018, como se citó en British (s.f.)).

A medida que se iba impulsando con mayor fuerza el campo del talento humano, el término de calidad de vida laboral para los años 60 y 70 se populariza y tiene mayor relevancia, a partir de una conferencia dada por el Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación FORD de este momento (De Jesús y Torres, 2019).

Durante el mes de septiembre del año 1972, se dio la conferencia internacional que trataba sobre la calidad de vida laboral, en la ciudad de Nueva York. Dentro de los temas que se abordaron fue el de generar estrategias con investigadores y organizaciones, con el fin de que se diera una construcción sólida del campo de investigación de la CVL (Castro et al., 2018, como se citó en Martel y Dupuis 2006).

Para el año 1982 la calidad de vida laboral ya era percibida como un total en medio de un enfoque integrador, cuya meta en la empresa es la ejecución de procesos de participación y constitución de una filosofía para las empresas (Loli et al., 2018).



Desde la década de los 90 hasta la actualidad, la calidad de vida laboral ha tenido el significado del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral de un trabajador (Abril 2022, como se citó en Torres y Agulló, 2002).

Teniendo en cuenta los datos del apartado anterior, se puede establecer la relevancia de identificar y analizar de forma integral, las variables que componen la calidad de vida laboral, dando mayor relevancia a los factores intrínsecos y extrínsecos tales como la satisfacción, salud, motivación, bienestar y el entorno laboral en general.

Con base en lo dicho, la presente Scopin Review se encuentra conformada por ocho apartados, y su objetivo es realizar una exploración amplia y sistemática de la literatura para identificar los factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos, con el propósito de comprender la diversidad de condiciones y áreas de investigación en este campo.

Después, a nivel metodológico se encuentran descritos los criterios de inclusión y exclusión, los cual establecen los parámetros de búsqueda de los artículos que se utilizaron en el desarrollo del proceso.

1. Planteamiento del problema

En Colombia, de acuerdo a Rojas et al, (2021), como se citó en De Faria (2005); González et al., (2007); Espinosa (2002) el proceso de contratación se ha caracterizado bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios, con el fin de que las empresas puedan evadir las responsabilidades del pago de seguridad social y esta sea asumida por el trabajador, sin embargo, esta conducta de las empresas, hace que se descuide el componente humano, generando desmotivación, fatiga, indisposición, incidiendo en la calidad de vida de los trabajadores. (Rojas et al, 2021, como se citó en De Faria 2005; González et al., 2007; Espinosa

2002). Igualmente, otro factor que influye en la calidad de vida laboral es la jornada laboral, donde en Colombia en ocasiones, se usa el domingo para trabajo ocasional, diferente a Europa, donde el sábado y domingo suele ser más para compartir en familia (Rojas et al, 2021, como se citó en De Faria 2005; Gonzáles et al., 2007; Espinosa 2002).

Para Rey y Cárdenas (2021) la calidad de vida para cada individuo es importante y no negociable. A partir de criterios como el bienestar emocional y el físico, se puede entender que, sin salud, tampoco se puede hablar de una calidad de vida.

De igual manera, se reitera que es necesario que las organizaciones tengan en cuenta la relación entre la salud psicológica y el clima organizacional; si no se toman decisiones acertadas, se puede fomentar dificultades en el desarrollo laboral de los trabajadores, generando adversidades dentro y fuera de su lugar de trabajo (Rey y Cárdenas 2021).

Por tal razón, se quiere conocer el estado de avance o desarrollo del concepto de calidad de vida laboral, el estado de evolución y la percepción sobre la influencia de la CVL de los trabajadores colombianos. Se espera saber ¿cuáles son los factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos?

2. Justificación

La calidad de vida laboral se refiere al bienestar de los trabajadores en el ambiente laboral, buscando que se dé la satisfacción de aquellas carencias y las oportunidades de crecimiento a nivel profesional e individual de los trabajadores, apostando a brindar un mejor ambiente laboral (Torres, 2018).

De igual manera, el empleador enfrenta el reto para cumplir con los lineamientos que se tracen, basándose en sus propias necesidades y expectativas, reflejadas también en las del trabajador. Por ello, es significativo reiterar que en cualquier ámbito laboral en cada proceso de

un trabajador debe haber una capacitación eficiente, y a su vez, una evaluación respectivamente. Así mismo, las labores que realiza durante el periodo de prueba deben ser guiadas por un personal capacitado de forma adecuada; de igual manera, con unas condiciones laborales optimas, según las funciones que desarrolle.

A nivel nacional, se pudo apreciar lo siguiente:

En la VI Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI), creada por la ANDI y el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA), aplicada en Colombia durante el año 2021, se identificaron alrededor de 623.220 casos relacionados con el ausentismo laboral. El principal factor es por enfermedad general con un 68,9%. Posteriormente se encuentran las ausencias laborales relacionadas a permisos y licencias con un 26,4% (Cardona et al., 2022)

Así mismo, el número porcentual de trabajadores que manifestaron sentirse extremadamente, muy o algo estresados a diario en Colombia fue de 54%, deducida de tres de cada cinco trabajadores, ocupando el cuarto puesto a nivel mundial La República (2022).

De igual manera, es importante establecer estrategias idóneas que logren cubrir la mayor cantidad posible de necesidades del trabajador para que este tenga un área de trabajo óptimo, su bienestar y calidad laboral sean velados de manera eficiente. Posteriormente, visibilizar los factores que inciden y están involucrados en el resultado de lo que concierne hablar de calidad de vida laboral.

A su vez, a partir de los resultados, se pueden conocer las actuales problemáticas o dificultades que atraviesan los trabajadores de Colombia, y así, tener una aproximación de cómo se encuentran actualmente en temas relacionados de la vida laboral de los trabajadores, para que, desde otros intereses o campos de investigación a futuro, se empleen estrategias que puedan ser aplicadas en un tiempo próximo, para mejorar las condiciones de los trabajadores.



Por lo tanto, se quiere realizar una revisión con el fin de conocer cuáles son los factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos. De la misma manera, este documento puede ser utilizado por terceros, para comprender el fin que tiene la CVL y la incidencia que tiene a partir de la percepción que tienen los trabajadores.

Finalmente, se espera que al hacer la identificación y análisis de estos factores que inciden en la CVL, se permita visibilizarlos y por consiguiente, se tengan en cuenta los aspectos positivos y negativos que participan en la calidad de vida laboral de los trabajadores.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general.

Identificar los factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos desde el año 2017 al 2022.

3.2 Objetivos específicos.

Identificar las categorías clave de factores que se han investigado en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos.

Determinar las metodologías más comunes utilizadas en los estudios sobre calidad de vida laboral en el contexto colombiano.

Conocer la diversidad de fuentes y disciplinas (por ejemplo, salud ocupacional, psicología laboral, economía laboral) que han abordado el tema de la calidad de vida laboral en Colombia.

Identificar las brechas de investigación y las áreas poco exploradas en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos.



4. Marco referencial.

En este apartado se desarrollará el marco teórico, conceptual y legal, construido para la scoping review.

4.1. Marco teórico.

El siguiente marco teórico presenta postulados relacionados con el tema de la CVL, como fuente de apoyo para la comprensión e interpretación del fenómeno que se aborda.

4.1.1 Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral hace referencia a una propiedad adherida al trabajador, relacionadas con las experiencias y circunstancias en su lugar de trabajo (Patlán, 2020 como se citó en Ardila, 2003). Así mismo, se encuentra vinculada al ambiente de trabajo que puede tener un individuo, donde infieren aspectos como la satisfacción, seguridad y oportunidades de crecimiento a nivel profesional (Patlán, 2020 como se citó en Lau, 2000).

Por otro lado, al hablar de CVL, es necesario tener en cuenta criterios como la motivación y el rendimiento laboral. De igual manera, cuando un trabajador presenta un grado de satisfacción sobre las necesidades que tiene como persona, como es el caso de lo físico, psicológico y social, tiene mayor posibilidad que su calidad de vida laboral sea de carácter positivo (Patlán, 2020 como se citó en Alguacil, 1998).

La calidad de vida laboral tiene en cuenta aspectos internos a nivel individual y externos relacionados en su ambiente como trabajador. Se resalta que un trabajador con las necesidades básicas satisfechas tiene mayor probabilidad de tener calidad de vida laboral.

También se encuentra que Centeno (2022) como se citó en Lastra et al., (2019) dice que la calidad de vida laboral está compuesta por la experiencia del trabajador de bienestar sobre los



elementos que rodean su vida, los cuales se sintetizan en satisfacción y capacidad. La CVL es importante para la productividad y demuestra las vivencias que tiene el individuo en su lugar de trabajo.

De igual manera, para García y Forero (2016) se puede entender que la calidad de vida laboral es la percepción a partir de los requerimientos hechos desde el trabajo y los medios que se encuentren en disposición para que se pueda cumplir con las responsabilidades establecidas, las cuales pueden ser dadas por el trabajador o la misma empresa.

Debido a las múltiples definiciones, se puede identificar que la calidad de vida laboral se encuentra dividida en dos dimensiones, la psicológica y la objetiva, donde la primera hace referencia al bienestar y salud del trabajador y la segunda, relacionada con el ambiente y las condiciones laborales (Loli, 2018, como se citó en Rodríguez, 2010; Granados, 2011; Patlán, 2017).

Las dimensiones que abarcan la calidad de vida laboral son amplias, ya que no sólo se enmarcan en el ambiente laboral, sino también en los escenarios de formación y desarrollo laboral y profesional que le pueda brindar la empresa a un trabajador.

4.1.2 Medición de la CVL

Según Ibarra et al., (2021) como se citó en Segurado y Egulló, (2002) no existe un método único para medir la CVL, por lo que se da uso de diversas alternativas, las cuales buscan desde lo objetivo, llevar a cabo valoraciones de sí mismas, por medio de instrumentos que lo hacen de forma más práctica, como es el caso de un aplicativo sencillo y eficaz, donde hay un seguimiento sobre lo arrojado, oportunidad de determinar un diagnóstico, promover propuestas de intervención y una evaluación.

Sin duda alguna, para medir la calidad de vida laboral necesariamente no se debe tener un instrumento estandarizado, ya que no hay uno establecido, sino que se pueden emplear diversos y pueden ser contruidos por los mismos investigadores. Estos instrumentos son importantes dentro del alcance profesional, debido a que aporta y fomenta otros escenarios de acción.

4.1.3 Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Esta teoría está basada en el recurso humano y su fortaleza dentro de las empresas, partiendo de este como un criterio de valor y relevante. Así mismo, se confirma que un trabajador con una experiencia de bienestar tiende a tener mejores resultados. De igual modo, se destaca la relevancia que tiene hablar del componente humano (Cruz 2018, como se citó en Ramos y Triana 2007).

Cada uno de los elementos mencionados, se encuentran direccionados a brindar mayor bienestar laboral y social a los trabajadores, teniendo en cuenta que son criterios de importancia para la comodidad y satisfacción del trabajador, y esta es retribuida a partir de una buena productividad.

4.2 Marco conceptual

Cuando se habla de trabajador, es referirse a él como toda persona natural que preste sus servicios de manera material, intelectual o de ambos, por medio de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo (Organización Internacional del Trabajo 1959). Este concepto se tiene en cuenta debido a que los trabajadores son uno de los ejes centrales en este documento.

A su vez, hablar de bienestar laboral aporta a la construcción de CVL, ya que es una de las variables de mayor consideración dentro del ámbito organizacional, y en él están inmersos



aspectos como lo sociocultural y lo que promueve el estudio para gestionar equipos de trabajos (Jiménez et al., 2020, como se citó en Calderón, et al., 2015).

Posteriormente, y con base en otras características mencionadas relacionadas a la calidad de vida laboral, se puede entender que esta se refiere a contar experiencias particulares o grupales que experimentan las personas con su labor como trabajadores. Así mismo, busca que se pueda constituir a partir de acciones que busquen fomentar ambientes propicios para el trabajador, los cuales le apuesten a generar satisfacción, motivación y rendimiento laboral (Función Pública 2022).

4.3 Marco legal

Dentro del marco normativo, se encuentra la ley 96 de 1938, “por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional. Créase un nuevo Despacho del Órgano Ejecutivo, que se denominará Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social, cuyos negocios determinará el presidente de la República en ejercicio de la atribución constitucional que le compete” (Ley 96, 1938).

También está el decreto 614 de 184, el cual menciona en el artículo 1, que se establecen las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para que después se haga la constitución de un Plan Nacional unificado dentro del ámbito preventivo de los accidentes y enfermedades asociadas al trabajo y la mejora condiciones de trabajo (Decreto 614, 1984).

Por otro lado, está el decreto 1567 de 1998, “por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (Decreto 1567, 1998). Así mismo, está la ley 909 de 2004 donde en el artículo 36 menciona que, “con el propósito de elevar

los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y aportar al debido cumplimiento de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos” (Ley 09, 2004).

Posteriormente está la ley 1010 de 2006, donde en el artículo 1 menciona que, “la presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Ley 1010, 2006).

Y, por último, se encuentra la ley 1562 de 2012, que “tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. A partir de esta ley se modificó el sistema de riesgos laborales” (Ley 1562, 2012).

5. Diseño metodológico

El enfoque de este estudio es cualitativo, ya que se centra en la recolección de información y el análisis de datos recopilados. Así mismo, se pueden plantear supuestos antes, durante y después del proceso de recopilación de información y el análisis de este (Hernández, 2018).

El alcance es de orden descriptivo, ya que permite llevar un análisis detallado de la información manejada y su interpretación se puede realizar de manera minuciosa y conveniente. Teniendo en cuenta que sus técnicas investigativas son de manera analítica, por medio de datos



recopilados de distintos autores y organizaciones se puede evidenciar información real (Hernández, 2018).

De igual modo, se puede considerar por las bases de una scoping review, que también tiene un alcance exploratorio, porque se profundiza en un tema poco conocido o desconocido, el cual, en este caso, se encuentra relacionado con la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos (Hernández, 2018). Y, el diseño es no experimental, ya que no existe una manipulación de las variables, sino que se va a realizar una recolección de información solamente (Hernández, 2018).

Las revisiones de alcance también son llamadas como “revisiones de mapeo” o “estudios de alcance”. Así mismo, Peters et. al., (2017) menciona que este tipo de síntesis de conocimientos se lleva a cabo de manera rigurosa, transparente y confiable. Actualmente se definen como revisiones de alcance en reconocimiento a que todos los tipos de síntesis de conocimiento deben ser sistemáticos en su realización, y que este es el término más común utilizado para este tipo de revisiones (Peters et. al., (2017)). Las tres razones más comunes para realizar una revisión de alcance son, explorar la amplitud o extensión de la literatura, mapear y resumir la evidencia e informar investigaciones futuras (Peters et. al., (2017))

En este sentido, la Scoping Review para Peters et al (2017) tiene como objetivo proporcionar un "mapa" de evidencia disponible sobre una determinada temática, pudiendo entenderse como un ejercicio preliminar antes de realizar una revisión sistemática.

Criterios de inclusión

Por otra parte, los artículos a utilizar son publicaciones publicadas durante el periodo del año 2017 a 2022, relacionadas con el tema de calidad de vida laboral de los trabajadores del país de Colombia, extraídas de las bases de datos como SCIELO, SCIENCEDIRECT, EBSCO y

SCOPUS. Igualmente, es importante destacar que son investigaciones que se hayan publicado desde el año 2017 al 2022 en Colombia, cuyo objeto de estudio sea la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos

Con respecto a los lineamientos establecidos para el desarrollo de esta Scoping Review, se va a hacer uso de las diversas herramientas tecnológicas que brinda el campo digital donde va a haber un espacio de búsqueda y recopilación de los documentos de mayor interés, basados en palabras claves como “Condiciones laborales Colombia”, “Calidad de vida en el trabajo Colombia” y “Factores laborales calidad asociados Colombia”, los cuales conducen a resultados relacionados a tema central que se aborda. Igualmente, se aplicarán filtros como la fecha de publicación, trabajos de investigación realizados en población colombiana y las palabras claves

Por otro lado, después de aplicar estos filtros se van depurando los documentos que posiblemente no muestren resultados específicos o que sean estados del arte, los cuales no evidencian resultados a procesos aplicados, es decir, no aportaría de forma significativa al Scoping Review, ya que se buscan documentos primarios, es decir, aplicados a un diseño experimental.

Para esto, es necesario tener en cuenta que los **criterios de inclusión** son:

- Artículos de investigación.
- Documentos primarios.
- Tema de calidad de vida laboral en trabajadores colombianos.
- Publicados en los años 2017 a 2022.
- Publicados en Colombia.

Criterios de exclusión.

Mientras que los **criterios de exclusión** refieren a:



- Documentos que no aborden el tema de calidad de vida laboral.
- Documentos que referían a estados del arte o publicaciones secundarias.
- Publicadas antes del 2017 y después del 2022.

Figura 1.

Flujograma proceso de selección de documentos.

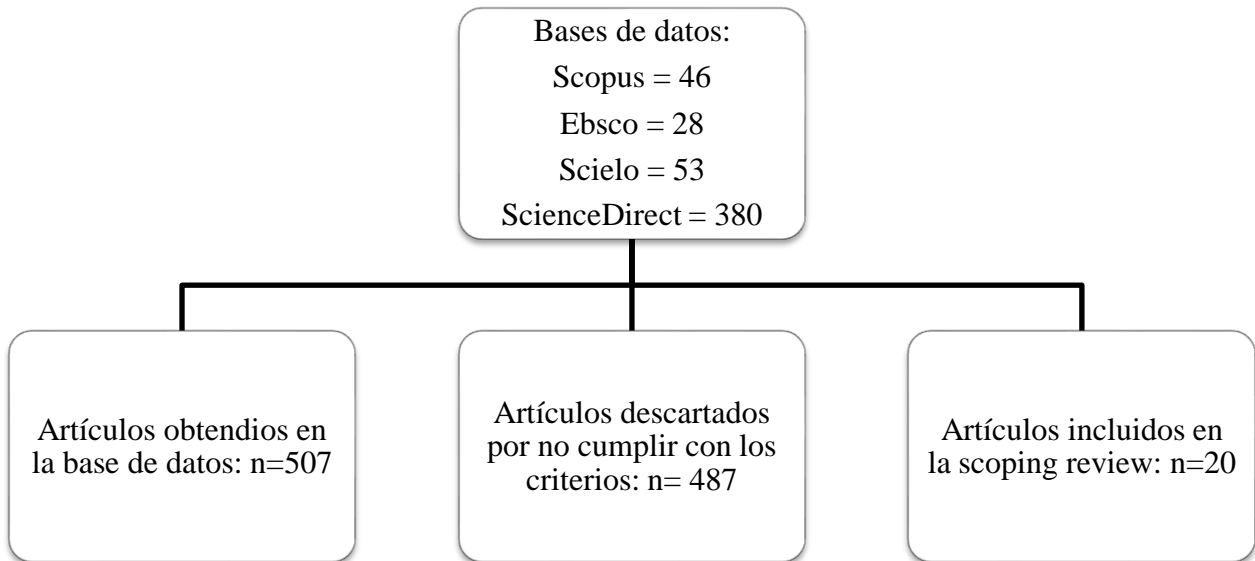


Figura 1. Flujograma donde se evidencia los artículos excluidos e incluidos; Traslaviña y Villabona (2023).

Posteriormente, se diseñó una matriz analítica donde se describen los artículos trabajados; la información registrada en la matriz de análisis elaborada en Excel consta de diecisiete ítems con información relacionada en bases de datos utilizadas, autor o autores de cada uno de los artículos, referencia del artículo, resumen ejecutivo del artículo, base de datos de donde fue obtenido, criterios de búsqueda, tipo de estudio, brecha de investigación, objetivo del artículo, definición de calidad de vida laboral, tipo de diseño o estudio de investigación, descripción



característica de la muestra, descripción de instrumentos de evaluación, resultados, discusión, disciplina desde donde se realizó el artículo, año y país de la revista.

A continuación, se describen los boléanos utilizados en el algoritmo de búsqueda para la selección de los documentos pertinentes para la investigación.

EBSCO:

Condiciones AND laborales AND Colombia = 16

Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia = 10

Factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia = 2

SCIELO

Condiciones AND laborales AND Colombia = 27

Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia = 26

Factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia = 0

SCIENCEDIRECT

Condiciones AND laborales AND Colombia AND trabajadores = 57

Factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia = 59

Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia NOT revisión

NOT sistemática = 264

SCOPUS

Calidad AND de AND vida AND laboral = 40



Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia = 6

Factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia = 0

7. Resultados

7.1 Identificar las categorías clave de factores que se han investigado en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos.

Tabla 2.

Categorías claves

Autor	Base de datos	Algoritmo	Categorías claves de factores
Estupiñan., R. C. A., y Gallego, A.A.D.	SCIENCEDIRECT	factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia	Agotamiento laboral
Gómez, P., G.; Meneses, H., Palacios, M., María.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Niveles de Síndrome Bournout
Garzón, M. O.; Rodríguez, O. F.; Segura, A. M., Cardona, A. D.; Saldarriaga, P. J.; Giraldo, A.; Agudelo, C. C.; Ortiz, M. A.; Marulanda, H. S.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Síntomas depresivos relacionados con vivir en cuarto o inquilinato, en estrato socioeconómico bajo y tener disfuncionalidad familiar.
Galvis, L. A., Rodríguez, G., & Ovallos, S.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND laboral	Condiciones laborales de trabajadores desde la informalidad.

Muñoz-Muñoz D, Matabanchoy S, Pérez D, Herrera, Lopez M.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND laboral	Condiciones laborales de los mototaxistas
Del Carmen Vega, M. N.	EBSCO	Factores AND asociados AND a AND la AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia	Influencia de la jornada de trabajo
Hernández-Bello, Amparo; Flórez-Flórez, Juliana y Suárez-Morales, Zuly	EBSCO	Factores AND asociados AND a AND la AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia	Condiciones laborales en mujeres trabajadoras.
Rodriguez R., Y.; Rodiguez V., William; Peñarete M., D.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Condiciones laborales de los cafeteros relacionados con la seguridad en sus trabajos, y para el caso de las mujeres, las puntuaciones estuvieron inferiores en comparación a los hombres.
Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Desarrollo y seguridad laboral (DSL) y naturaleza de la tarea (NT) condiciones del entorno y trabajo (CAT) e impacto social (IS) y aquellos relacionados con condiciones de justicia y equidad: compensación y beneficios (CyB) y democracia

			organizacional (DO).
Vásquez Jaramillo, C., Barrios, D., & Cerón Muñoz, M. F.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	“Riesgo percibido”, la “capacitación continua” y la “frecuencia con que se realizan los exámenes de salud”, “seguridad en el trabajo” y la variable “reconocimiento financiero” de la dimensión “soporte institucional”,
Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A.	EBSCO	Condiciones AND laborales AND Colombia	El síndrome de burnout y las condiciones sociolaborales.
Rodríguez Rojas, Y. L., Rodríguez Vásquez, W. C., & Peñarete Moreno, D. F.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Soporte institucional para el trabajo, seguridad, integración y satisfacción en el trabajo; bienestar y desarrollo personal en el trabajo.
Galarza-Iglesias, A. M., Beltrán Narváez, L. H., & Ordóñez-Hernández, C. A.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Insatisfacción en el desarrollo personal, bienestar alcanzado a través de su trabajo, físico – mental.
Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., & Gaibao-Pérez, M. C.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Condiciones laborales de trabajadores de un hotel; a nivel

			personal, laboral, familiar, social, demográfico, económico, ambiental y de salud.
Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A.	SCIELO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Factores psicosociales en el trabajo de los docentes.
Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., & Gaibao-Pérez, M. C	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	El buen trato, estabilidad, beneficios y apoyo en momentos de crisis.
Agudelo, O. Beatriz Eugenia.	SCIENCIE DIRECT	Condiciones AND laborales AND Colombia AND trabajadores	Plan estratégico de talento humano, a partir de programas de liderazgo para la capacitación de habilidades.
Garzón, D. M.; Rodríguez, O. F.; Segura, C. A.; Uribe, C. P.; Cardona, A. D.; Marulanda, H. S.	SCIENCE DIRECT	Condiciones AND laborales AND Colombia AND trabajadores	Condiciones intralaborales y extralaborales en trabajadores con síntomas de depresión.
Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Incidencia del engagement en la calidad de vida laboral.

Tabla 2: categorías claves de los factores que inciden en la calidad de vida laboral;

Traslaviña y Villabona (2023).

Durante el desarrollo de este objetivo se van a mencionar los diversos factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos.

De acuerdo a Garzón et al. (2021), el agotamiento emocional es un factor considerable que se resalta dentro del género femenino, presuntamente porque hay tendencias en que la mujer suele tener diversos roles, responsabilidad y funciones, las cuales no son compartidas, sino que asumidas por el contexto en el que se desenvuelve. Sin duda alguna, esto fomenta una alteración y acumulación emocional, promoviendo un desequilibrio en la productividad y rendimiento de la trabajadora.

A su vez, Gómez et al., (2017) sí existe una relación entre el síndrome de burnout y las variables que inciden en la satisfacción laboral, por el desgaste psicológico de los trabajadores, el cual conlleva a que presenten dificultades relacionadas con la calidad de vida laboral, reflejada en la baja satisfacción laboral en sus trabajos. Ante esto, se aprecia la importancia de la mención del componente mental dentro del contexto de los trabajadores y sus actividades de trabajo, teniendo en cuenta que estas alteraciones pueden generar problemas de mayor gravedad, como el síndrome de bournout.

Para Garzón et al., (2021) dentro del contexto laboral de los trabajadores informales, existen diversos aspectos que se puede estudiar; dentro de ellos, se enfocan los síntomas de depresión en trabajador, por medio del conocimiento de sus condiciones sociodemográficas, laborales, ambientales y de salud. A partir de esto, se encontró que las afectaciones de la calidad de vida laboral son considerables, ya que además de hallarse síntoma de depresión, también otro criterio de afectación es la contaminación auditiva a la que están expuestos, donde suelen trabajar más de 10 horas al día y tienen exposición a agentes químicos, los cuales, atentan contra su bienestar y calidad de vida laboral.

Por su parte, Galvis y Ovalle (2021) dentro del contexto laboral informal, hallaron que suele ser una población excluida o que presenta una vulneración mayor por su condición de

informalidad. Ante esto, si el trabajador no cuenta con un trabajo estable y está en condición de subempleo, existe mayor tendencia a que su calidad de vida laboral sea inferior. Igualmente, se hace mención que, si el trabajador cuenta con mayor educación, es menos probable que esté en condición de informalidad y a su vez, presente baja calidad de vida laboral.

Con base en los resultados obtenidos por Muñoz et al., (2021), uno de los grupos de trabajadores informales de mayor relevancia en los estudios, son los llamados mototaxistas, quienes se encuentran en condiciones de ambiente considerados como un factor de amenaza para su salud y seguridad; las demandas físicas y mentales se relacionan dentro del medio denominado como factores psicosociales, los cuales, a largo plazo se pueden convertir en estrés, donde está relacionado con el bienestar laboral; así mismo, se halla que hay una relación directa con las actitudes y sentimientos hacia su trabajo, el cual conduce a tener mayor compromiso; posteriormente el ejercicio como mototaxista suele ser positivos para ellos, ya que no hay una exigencia educativa, horario establecido, límite de edad y experiencia laboral, permitiendo tener un sustento económico a partir de esto.

Para Del Carmen (2018) la jornada de trabajo es un factor considerable dentro del desarrollo de afectaciones sobre su CVL, ya que a partir de este tipo de situaciones se altera la posibilidad de disfrutar de sus familias, pareja o alguna actividad social, porque deben estar disponibles todos los días del año. Ante esto, se puede evidenciar una afectación sobre la salud del personal de salud, lo cual da a entender que sí está fomentando daños considerables en la vida de los trabajadores.

Mientras tanto, para Rodríguez et al., (2021) es de interés abordar el tema de la CVL en los cafeteros, teniendo en cuenta que es una de las fuentes de empleo de mayor relevancia en el país, por la representación que tiene en el mundo. Ante esto, se pudo apreciar que a pesar de que

se considera que las condiciones laborales son buenas, no cuentan con la seguridad suficiente, lo que da a conocer que es un riesgo para ellos. Así mismo, las mujeres dentro de los resultados en la aplicación del instrumento arrojaron un puntaje inferior, dando a entender que suelen tener menor calidad de vida laboral.

Adicional a lo anterior, se puede apreciar que las relaciones del contexto social y las relaciones entre los trabajadores de mayor rango pueden fomentar malestar en los trabajadores de menor rango por no sentirse parte de, ni tener la posibilidad de participar lo suficiente en las decisiones de la empresa (Dávila et al., 2018); así mismo, mencionan que el esfuerzo físico y mental que aportan en la Institución Educativa como docente, no brinda lo suficiente para hablar de una buena calidad de vida laboral.

A partir de esto, se puede identificar que son diversos los factores claves que suelen estar inmersos dentro del desarrollo de la calidad de vida laboral, sin embargo, es importante tener en cuenta que el factor psicosocial es uno de los criterios de relevancia, debido a los alcances y la trascendencia que tiene dentro del contexto de los trabajadores.

A su vez, es necesario que las empresas fomenten espacios de desarrollo personal y profesional del trabajador, apostando a brindar estrategias y programas orientados a la salud de los trabajadores. Es importante que el trabajador en lo posible no llegue a estados de enfermedad, como el síndrome de burnout, ya que pueden ocasionar alteraciones en la integridad física y mental. No obstante, de acuerdo con la revisión hecha, este síndrome es común y demuestra que sí incide en la calidad de vida laboral de un trabajador (Gómez, et al. 2017).

Igualmente, el tema de la depresión en los trabajadores es otro factor considerable y de interés en los estudios de calidad de vida laboral. Se identificó que tiene mayor afinidad por el



estado extralaboral en el que se desarrolla el trabajador, como es el caso del nivel socioeconómico, el espacio en el que viven y la disfuncionalidad en el hogar al que pertenecen.

Por otro lado, las condiciones laborales de los trabajadores son otro factor clave, como es el caso de las jornadas laborales a las que se deben enfrentar, la carga laboral, el ambiente laboral, aspectos psicosociales, familiares, de satisfacción y bienestar en el trabajo.

Se puede apreciar que el estudio sobre calidad de vida laboral se encuentra vinculado a un componente multicausal, es decir, no hay un único factor que pueda incidir en la calidad de vida laboral de los trabajadores, sino que son diversos los criterios, tanto positivos como negativos, a pesar que los negativos predominen. A su vez, se tiene en cuenta que factores negativos suelen fomentar el ausentismo laboral y rotación de personal, lo que, puede implicar una respuesta de que algo está fallando y en lo posible debe ser solucionado, pero como se mencionaba, hay otros positivos que actúan de forma favorable en los trabajadores, como es el caso de la aplicación de estrategias de acompañamiento familiar, buscando que el trabajador pase más tiempo en familia.

Así mismo, no se debe hablar solamente de calidad de vida laboral para trabajadores formales, sino que hay una incidencia repetitiva en los trabajadores informales, los cuales están expuestos a aspectos como la seguridad física, emocional, jornadas de trabajo extensas, estrés, sueldo y el medio ambiente al que están expuestos (Muñoz, 2021).

Cada uno de los factores claves de estudio dentro de la calidad de vida laboral, demuestran que son múltiples los aspectos que inciden en la CVL, y que sin duda alguna, muestran que se debe tener mayor atención a las necesidades que presentan los trabajadores. Es necesario resaltar que tanto en hombres y mujeres se presentan factores que inciden en su CVL, sin embargo, en las mujeres en las mujeres se encuentra relación con la extensión de sus jornadas

de trabajo y las cargas laboral, lo cual, da a entender que posiblemente la CVL actúa en hombres y mujeres de diferente manera.

A su vez, se evidenció que no sólo el ambiente laboral incide en la calidad de vida laboral, sino que criterios individuales y familiares, son otro eje de atención que se debe tener en cuenta dentro del desarrollo de estrategias encaminadas a mejorar la CVL de los trabajadores.

Por otro lado, hay una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, ya que en diversos factores se muestra el grado de exigencia o extralimitación que deben realizar para brindar resultados a la empresas y poder estar activos en su productividad, sin embargo, hay otros momentos en los que la salud física y mental se insertan dentro de estos rasgos o factores como es el caso de la depresión, fatiga emocional, físico, bienestar, entre otros (Del Carmen, 2018; Estupiñan y Gallego, 2023; Hernández et al., 2022).

Sin embargo, también hay factores que inciden en la calidad de vida laboral de forma positiva, como es el caso del buen trato, estabilidad, beneficios y apoyo en momentos de crisis, donde se puede evidenciar un aspecto de interés, y es que los trabajadores no suelen estar arraigados a su trabajo por la condición económica, es decir, por el salario, como usualmente sucede, sino que estos siguen en su trabajo porque los tratan de buena manera, los respetan y les brindan apoyo y estabilidad. Sin duda alguna, esto es una muestra de que a partir de la inversión de aspectos como los mencionados, un trabajador puede sentir satisfacción laboral, ya que se siente importante y valorado en la empresa (Jiménez et al., 2019).

Igualmente, se halló que la ejecución de un plan estratégico de talento humano, a partir de programas de liderazgo para la capacitación de habilidades, es otro factor que incide positivamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta que se les



brinda atención y herramientas ligadas a formarse humanamente, enlazadas con las relaciones interpersonales (Garzón, et al., 2021).

Y, por último, otro factor que se muestra como positivo, es la incidencia del engagement en la calidad de vida laboral, ya que se considera como un compromiso emocional el cual es asumido por el trabajador con su actividad laboral y la empresa. Cuando se presentan este tipo de acciones, se demuestra que la calidad de vida laboral en Colombia también puede brindar garantías para su desarrollo personal y laboral (Vesga y Avendaño, 2020).

Se pudo apreciar que los factores claves de incidencia dentro de la calidad de vida laboral, pueden variar dependiendo el tipo de trabajo que ejerce el trabajador y el campo en el que se desarrolla, ya que cada oficio o profesión presenta funciones y esfuerzos diferentes, es decir, en algunos se demanda mayor tiempo, otros carga laboral, resultados de productividad, etc.

Teniendo en cuenta las implicaciones del ambiente laboral, las empresas deben brindar mayor atención a las necesidades que sin duda alguna, atenta contra el bienestar e integridad de los trabajadores, ya que, al presentarse estas situaciones, se fomentan áreas de desequilibrio que en últimas, puede generar problemas tanto para el trabajador como para la empresa, debido a que estos dos funcionan de forma armónica.

También, se encontró que los trabajadores colombianos no cuentan con una calidad de vida laboral óptima, ya que para la mayoría de factores hallados, al parecer no se tienen estrategias claras que permitan su desarrollo a nivel organizacional. Así mismo, debido a la precariedad de la CVL, las instancias llegan a enfermedades, las cuales demuestran una extralimitación hacia los trabajadores y las consecuencias por el impacto o carencias de la CVL, tal cual como debería hacer y se plantea desde la teoría, donde se habla de un ambiente de

satisfacción y bienestar, sin embargo, no son esos los elementos que se encuentran o se divulgan en los estudios revisados.

7.2 Determinar las metodologías más comunes utilizadas en los estudios sobre calidad de vida laboral en el contexto colombiano.

Tabla 3.

Metodologías más comunes

Autor	Base de datos	Algoritmo	Metodología más común
Garzón, D. M.; Rodríguez, O. F.; Segura, C. A.; Uribe, C. P.; Cardona, A. D.; Marulanda, H. S.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Encuesta asistida en sedes gremiales en 2016, después de prueba piloto y estandarización de encuestadores.
Agudelo, O. Beatriz Eugenia.	SCIENCEDIRECT	factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia	A partir de una encuesta y teniendo en cuenta los lineamientos estratégicos de la empresa.
Estupiñan., R. C. A., y Gallego, A.A.D.	SCIENCEDIRECT	factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia	Cuestionario digital incluyendo diversos factores psicosociales.
Gómez, P., G.; Meneses, H., Palacios, M., María.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Cuestionario para medir la satisfacción laboral y el capital psicológico de los trabajadores.
Garzón, M. O.; Rodríguez, O. F.; Segura, A. M., Cardona, A. D.; Saldarriaga, P. J.; Giraldo, A.; Agudelo, C. C.; Ortiz, M. A.; Marulanda, H. S.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Encuesta de las condiciones de los trabajadores informales.

Galvis, L. A., Rodríguez, G., & Ovallos, S.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND laboral	Cálculo y análisis del IMCE de tres ciudades del Caribe.
Muñoz Muñoz D.; Matabanchoy S., Pérez D, Herrera, López M.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND laboral	Instrumento de escala; tuvo validez de contenido por profesionales calificados, aplicación primaria de la escala, análisis de los factores, tanto exploratorio; y confirmatorio.
Del Carmen Vega, M. N.	EBSCO	Factores AND asociados AND a AND la AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia	Cuestionarios y entrevistas en trabajadores del sector salud.
Hernández-Bello, Amparo; Flórez-Flórez, Juliana y Suárez-Morales, Zuly	EBSCO	Factores AND asociados AND a AND la AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia	Encuesta en mujeres trabajadoras del sector agroindustrial con antecedentes de exceso de trabajo y malas condiciones.
Rodriguez R., Y.; Rodiguez V., William; Peñarete M., D.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Adaptación del instrumento GOHISALO, redefinido en 7 dimensiones y 56 ítems de los 74 que originalmente estructuran el instrumento.
Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño- Prieto, B. L.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Perfil de Calidad de Vida Laboral; consta de 39 ítems que evalúan 8 dimensiones.
Vásquez Jaramillo, C., Barrios, D., & Cerón Muñoz, M. F.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el	Instrumento de medición verificada para

		AND trabajo AND Colombia	conocer la CVL de los ordeñadores.
Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A.	EBSCO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Aplicando el instrumento de inventario de Síntomas SCL-90-R
Rodríguez Rojas, Y. L., Rodríguez Vásquez, W. C., & Peñarete Moreno, D. F.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Aplicando un cuestionario para la medición de la CVL.
Galarza-Iglesias, A. M., Beltrán Narváez, L. H., & Ordóñez-Hernández, C. A.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Cuestionario para conocer sobre CVL y CVRS en trabajadores informales.
Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Instrumento "Perfil de Calidad de Vida Laboral" como medio de medición de ella.
Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., & Gaibao-Pérez, M. C.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Encuesta semi estructurada.
Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A.	SCIELO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ficha de Datos Generales, el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma A) y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral).

Tabla 3: metodologías más comunes en el estudio de la calidad de vida laboral;

Traslaviña y Villabona (2023)

Dentro del contexto de las metodologías, se puede apreciar que la aplicación de técnicas como cuestionarios, encuestas o instrumentos de medición orientados a la calidad de vida laboral, son los medios de mayor recurrencia entre los investigadores, lo cual, da a entender que se pueden fomentar instrumentos y que estos puedan ser estudiados y logren tener un aval en pro de ir creando nuevas herramientas de recolección de información veraces y confiables.

Se puede apreciar que, dentro del entorno de metodologías, los autores suelen tener la participación de instrumentos creados por ellos mismos, sin embargo, hay otros utilizados dentro el área de riesgo establecidas por el Ministerio de Protección Social, relacionadas con la batería de riesgo psicosocial.

Ante el uso de la metodología implementada, se puede deducir que la aplicación de estos instrumentos permite conocer la percepción de los trabajadores de una manera clara, y a su vez, brindan un componente tanto cualitativo como cuantitativo, el cual se orienta a una interpretación clara y respondiendo a los objetivos trazados en el documento.

Por lo general, en cada uno de los artículos a los que fue implementado el proceso de revisión, se pudo observar que los mecanismos metodológicos implementados, fue el cálculo y análisis, la entrevista, el cuestionario, Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, Instrumento de perfil de calidad de vida laboral, instrumento de inventario de Síntomas SCL-90-R, instrumento GOHISALO, Cuestionario para medir la satisfacción laboral y el capital psicológico.

A partir de esto, se puede apreciar que son múltiples los instrumentos que se pueden utilizar para el desarrollo metodológico en el estudio de la CVL. Igualmente, cada uno de los instrumentos varían de acuerdo con lo que se quiere saber, pero todos conducen al mismo punto,



tener claridad sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de diferentes sectores, tanto formales como informales.

Uno de los aspectos positivos de estas metodologías aplicadas, es que permiten tener una mirada general del problema que se aborda, por lo cual, se pueden obtener resultados concretos y específicos de los criterios que se estudiaron, de acuerdo con el factor o categoría que se está estudiando.

Con base en lo dicho por Ibarra et al., (2021) como se citó en Segurado y Egulló, (2002) en sus postulados sobre la medición de la CVL, no hay un único instrumento en específico que se deba utilizar para medir la CVL, por lo cual, queda demostrado que cada uno de los que fueron manejados en los artículos revisados, son válidos y contribuyen a dar resultados beneficiosos para la comprensión y el reconocimiento de la calidad de vida laboral en los trabajadores colombianos. Es necesario resaltar esto, ya que los instrumentos empleados fueron diversos, y se debía aclarar que a pesar de esto, todos ellos son oportunos y útiles en el tema de la CVL.

Por otro lado, se muestra que los autores suelen tener mayor inclinación en implementar cuestionarios y entrevistas, posiblemente por la facilidad en el contacto con la población y porque permite tener una mirada más subjetiva y sujeta a interpretaciones que ayudan a comprender con mayor atención las necesidades y carencias que se puedan presentar en el campo de la calidad de vida laboral.

Desde el campo del Talento Humano, los instrumentos, suelen ser útiles y propicios para el uso y desarrollo del tema de calidad de vida laboral, ya que cada una de ellas a pesar del enfoque, conducen a responder sobre las condiciones, factores, relación o incidencia de la CVL en los trabajadores colombianos.



Así mismo, se demuestra que los mecanismos utilizados desde el medio digital, son importantes para el desarrollo y comprensión de los resultados, ya que se brindan herramientas útiles para la obtención de los datos y el análisis de ellos.

7.3 Conocer la diversidad de fuentes y disciplinas (por ejemplo, salud ocupacional, psicología laboral, economía laboral) que han abordado el tema de la calidad de vida laboral en Colombia.

Tabla 4.

Diversidad de fuentes

Autor	Base de datos	Algoritmo	Disciplinas
Garzón, D. M.; Rodriguez, O. F.; Segura, C. A.; Uribe, C. P.; Cardona, A. D.; Marulanda, H. S.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Psiquiatría
Agudelo, O. Beatriz Eugenia.	SCIENCEDIRECT	factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia	Talento Humano
Estupiñan., R. C. A., y Gallego, A.A.D.	SCIENCEDIRECT	factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia	Medicina
Gómez, P., G.; Meneses, H., Palacios, M., María.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Psicología
Garzón, M. O.; Rodriguez, O. F.; Segura, A. M., Cardona, A. D.; Saldarriaga, P. J.; Giraldo, A.; Agudelo, C. C.; Ortiz, M. A.; Marulanda, H. S.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Psicología

Galvis, L. A., Rodríguez, G., & Ovallos, S.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND laboral	Economía laboral
Muñoz-Muñoz D, Matabanchoy S, Pérez D, Herrera, Lopez M.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND laboral	Psicología
Del Carmen Vega, M. N.	EBSCO	Factores AND asociados AND a AND la AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia	Medicina
Hernández-Bello, Amparo; Flórez-Flórez, Juliana y Suárez-Morales, Zuly	EBSCO	Factores AND asociados AND a AND la AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia	Agroindustria
Rodriguez R., Y.;; Rodriguez V., William; Peñarete M., D.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Agropecuario
Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño- Prieto, B. L.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Psicología
Vásquez Jaramillo, C., Barrios, D., & Cerón Muñoz, M. F.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Zootecnia
Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A.	EBSCO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Psicología
Rodríguez Rojas, Y. L., Rodríguez Vásquez, W. C., & Peñarete Moreno, D. F.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Agropecuaria
Galarza-Iglesias, A. M., Beltrán Narvárez, L. H., & Ordóñez- Hernández, C. A.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Medicina
Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño- Prieto, B. L. (2020).	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el	Psicología

		AND trabajo AND Colombia	
Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., & Gaibao-Pérez, M. C.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Trabajo Social
Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A.	SCIELO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Psicología
Castellanos-Vega, R. D. P., & Rodríguez-Navas, Y. A.	SCIELO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Medicina
Satizabal Reyes, M., Cruz Ramírez, A. N., & Unás Camelo, V. S.	SCIELO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Talento Humano

Tabla 4. Fuente y disciplinas utilizadas en el estudio de calidad de vida laboral;

Traslaviña y Villabona (2023)

Con relación a la exploración documental a partir de la scoping review, se puede apreciar diversos campos académicos y del conocimiento, donde la calidad de vida laboral se presenta como un tema de investigación de interés que contribuye al reconocimiento de resultados ligados a características de estudio que se enfocan en áreas del conocimiento diferentes al campo del Talento Humano.

Ante esto, este tipo de cuestiones permiten comprender la dimensión y el alcance que tiene la calidad de vida laboral, a tal punto que otras áreas del conocimiento se interesan en estudiarla, lo que permite entender que la afectación en la CVL de los trabajadores, debe ser abordada de manera interdisciplinar, ya que otorga la posibilidad de ser experimentada en diferentes contextos, dentro de los cuales se encuentra el campo de la medicina, abordada en el personal de la salud, el cual presenta diversas situaciones o en ocasiones hasta particulares,

debido a su ejercicio profesional. Así mismo, está el campo de la psiquiatría, donde hay aspectos relacionados con los síntomas depresivos y cómo hay una relación en la calidad de vida laboral de los trabajadores, lo cual conduce a pensar que los criterios de incidencia en el desarrollo laboral de un empleado, son diversos y no están sujetos a algo en específico.

Por otro lado, hay otras áreas del conocimiento que, de acuerdo a su actividad profesional, tienen otra relación o compaginan con otras áreas del conocimiento, donde se vincula el ejercicio laboral que estos ejercen, respecto a las necesidades o carencias que padecen para la denominación de calidad de vida laboral.

De igual manera, dentro del campo de la educación con docentes, visto desde el campo del conocimiento y denominado como estudios interdisciplinarios, donde hay aspectos de interés relacionados con la formación de la calidad de vida laboral, en el que el contexto docente, también es otro foco para el estudio dentro del campo como trabajador, teniendo en cuenta que suele ser una profesión con afectaciones por las condiciones laborales en las que están expuestos, donde evidentemente se puede vincular al tema de la CVL (Dávila et al., 2018).

Desde el campo de la psicología, se aprecia que hay una constante atención sobre la calidad de vida laboral, teniendo en cuenta que esta ciencia al estudiar la conducta humana, es decir, su afectación mental, le puede generar un desequilibrio en la satisfacción laboral, baja motivación o apatía, generando en que su trabajo, mantenga una baja calidad laboral.

De igual manera, en escenarios como la psiquiatría, se ha entrado a estudiar su influencia en la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos, relacionado con las afectaciones asociadas a la depresión. Ante esto, se puede apreciar que la salud mental es un eje de interés dentro del desarrollo de una persona y cuando esta no tiene la atención requerida, se puede reflejar en falencias como la mencionada depresión (Garzón et al., 2021).

Posteriormente, está el área del conocimiento denominada como economía laboral, la cual, desde el campo del funcionamiento laboral, brinda escenarios donde el trabajo informal es creciente, presentando una inferior CVL. Estos escenarios son importantes de explorar, ya que refieren un método que usualmente se ve en el comportamiento laboral del país, como es el caso de la actividad denominada como moto taxismo (Galvis, et al., 2021).

Por otro lado, a partir de los intereses que tiene el país a nivel económico, desde la disciplina del agro, por medio del café, Rodríguez et al., (2021) demuestra la importancia y relevancia que es conocer la calidad de vida laboral en este campo, como es el caso del estudio de los cafeteros.

A partir de los análisis hechos, se puede apreciar que dentro del tema de calidad de vida laboral, las disciplinas como psicología y medicina suelen tener una mayor relevancia, posiblemente por las implicaciones y esfuerzos laborales que tienen los trabajadores de la salud y desde la psicología por los intereses del comportamiento, incidencia y relevancia inmersos en otras esferas de los trabajadores. De igual manera, existen disciplinas como el Trabajo Social, agropecuario, economía laboral y zootecnia donde suelen tener baja aplicación en temas de calidad de vida laboral, sin embargo, sus estudios demostraron la importancia del enfoque multidisciplinar en el ejercicio investigativo, permitiendo que haya una visión amplia sobre las personas que ejercen laboralmente en estos campos, como es el caso de trabajadores informales, ordeñadores, mujeres trabajadoras de flores y cafetaleros.

Uno de los aspectos de mayor relevancia, es que la calidad de vida laboral suele ser estudiada desde diversas disciplinas, demostrando que la CVL no tiene un campo en específico, sino que es un tema que se puede abordar desde diversas áreas del conocimiento y aún más porque suele ser multicausal, es decir, no hay una causa en específica para hablar de ella, por lo

cual, desde el análisis de cada una, donde a pesar que hay aspectos nuevos, también se identificaron aspectos novedosos que se suelen presentar con mayor énfasis de acuerdo a la profesión u oficio desde el cual fue abordado.

Los resultados demuestran que la calidad de vida laboral está en todos los espacios laborales donde se encuentre un trabajador, ya sea desde el ámbito formal o el informal, lo que da a entender que las disciplinas de estudio abordadas desde sus intereses profesionales demuestran que investigar al ser humano en el campo laboral, es de interés y promueve el estudio interdisciplinar.

7.4 Identificar las brechas de investigación y las áreas poco exploradas en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos.

Tabla 5.

Brechas de investigación

Autor	Base de datos	Algoritmo	Brechas de investigación
Garzón, D. M.; Rodríguez, O. F.; Segura, C. A.; Uribe, C. P.; Cardona, A. D.; Marulanda, H. S.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Las condiciones de los docentes de colegios privados, no es lo suficientemente sana para su calidad de vida laboral.
Agudelo, O. Beatriz Eugenia.	SCIENCEDIRECT	factores AND laborales AND calidad AND asociados AND colombia	Tener un plan estratégico promueve una mejora de la calidad de vida laboral.
Estupiñan., R. C. A., y Gallego, A.A.D.	SCIENCEDIRECT	factores AND laborales AND calidad AND asociados AND Colombia	La pandemia ha generado efectos considerables a nivel físico y mental de los trabajadores de la salud.
Gómez, P., G.; Meneses, H., Palacios, M., María.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND	Los programas dirigidos a promover la satisfacción

		vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	laboral y el capital psicológico en el contexto organizacional, benefician la calidad de vida laboral.
Garzón, M. O.; Rodríguez, O. F.; Segura, A. M., Cardona, A. D.; Saldarriaga, P. J.; Giraldo, A.; Agudelo, C. C.; Ortiz, M. A.; Marulanda, H. S.	SCIELO	Factores AND relación AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia AND trabajadores	Existe una relación sobre los síntomas depresivos de las mujeres y su ambiente externo, lo cual conduce a tener una baja calidad de vida laboral.
Galvis, L. A., Rodríguez, G., & Ovallos, S.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND laboral	La baja calidad de vida laboral se asocia al bajo nivel educativo, empleados domésticos, por cuenta propia y trabajadores de pequeña empresa.
Muñoz-Muñoz D, Matabanchoy S, Pérez D, Herrera, Lopez M.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND laboral	A pesar que el mototaxismo es un medio de ingreso, presenta aspectos que conllevan a tener una calidad de vida laboral inferior.
Del Carmen Vega, M. N.	EBSCO	Factores AND asociados AND a AND la AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia	Las jornadas laborales como afectación de la salud de profesional de medicina humana.
Hernández-Bello, Amparo; Flórez-Flórez, Juliana y Suárez-Morales, Zuly	EBSCO	Factores AND asociados AND a AND la AND calidad AND de AND vida AND laboral AND Colombia	Condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en relación a su salud.
Rodriguez R., Y.; Rodriguez V.,	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en	Condiciones laborales de los cafeteros.

William; Peñarete M., D.		AND el AND trabajo AND Colombia	
Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Relación de la CVL con el engagement
Vásquez Jaramillo, C., Barrios, D., & Cerón Muñoz, M. F.	SCOPUS	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Condiciones laborales de los ordeñadores.
Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A.	EBSCO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Asociación con el síndrome de burnout y las condiciones socio laborales.
Rodríguez Rojas, Y. L., Rodríguez Vásquez, W. C., & Peñarete Moreno, D. F.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	CVL en el contexto de los caficultores.
Galarza-Iglesias, A. M., Beltrán Narváez, L. H., & Ordóñez-Hernández, C. A.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	CVL y CVRS en trabajadores informales.
Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	Hablar de CVL significa abordar diferentes sistemas de interacción humana
Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., & Gaibao-Pérez, M. C.	SCIELO	Calidad AND de AND vida AND en AND el AND trabajo AND Colombia	A través de la generación de planes y programas que transforman socialmente y hacen coparticipes a los trabajadores y a la Empresa.
Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A.	SCIELO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Factores psicosociales en el trabajo

Castellanos-Vega, R. D. P., & Rodríguez-Navas, Y. A.	SCIELO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Condiciones laborales desfavorables y de salud en Fisioterapeutas.
Satizabal Reyes, M., Cruz Ramírez, A. N., & Unás Camelo, V. S.	SCIELO	Condiciones AND laborales AND Colombia	Las condiciones de empleabilidad de los docentes suele ser carente.

Tabla 5: brechas de investigación en áreas poco exploradas; Traslaviña y Villabona (2023).

Los escenarios presentados de la calidad de vida laboral alteraron considerablemente las funciones de los trabajadores, a tal punto que se volvieron escenarios de mayor interacción, los cuales, a lo largo del tiempo, generaron un quebranto en la CVL. Los cambios que acarrearón la adaptación y el ejercicio directo de parte de los trabajadores de la salud, intensificaron su estado de bienestar y satisfacción, a tal punto de fomentar estrés y otras afectaciones de consideración para un trabajador que tenía una exposición permanente con la situación que se presentaba en ese momento (Estupiñan y Gallego, 2023).

Por otro lado, se pudo identificar que la fatiga emocional influye considerablemente en la CVL, lo cual conduce a que tengan afectaciones relacionadas a nivel psicológico y que, a su vez, altere su CVL, ya que esto conlleva a que también exista una insatisfacción laboral (Del Carmen, 2018).

Uno de los escenarios que se mencionan sobre afectación en salud, es a los docentes, sin embargo, en este caso se relacionaba con docentes de colegio privado, los cuales, desde lo que se apreció, se tiene una creencia que tienen mejores beneficios en calidad laboral, pero en este caso,

es evidente que hay diversas vulneraciones, que en comparación a lo que menciona el Ministerio de Educación Nacional, no se cumple a cabalidad (Satizabal et al., 2020)

Así mismo, los planes estratégicos sí generan resultados favorables en los trabajadores, por lo cual, es importante tener en cuenta que este tipo de iniciativas sean constantes, con el fin que se pueda fomentar un clima direccionado a la satisfacción laboral y a cada una de las posibles necesidades que puedan surgir en el mismo. Es importante que haya una intención directa sobre esta, ya que demuestra el interés de una empresa por brindar mejores condiciones a sus trabajadores y estos logren tener una mejor CVL (Agudelo, 2018).

En cuanto a la calidad de vida de los trabajadores informales, vale la pena mencionar que existe una oportunidad de mejora por cuanto sus condiciones laborales no permiten una percepción positiva respecto de su CVL, es el caso de vendedores informales, pero también los denominados moto taxistas, quienes se sostienen económicamente por medio de este oficio (Muñoz et al., 2021).

De acuerdo con Del Carmen (2018) dentro de las condiciones laborales que presentan mayor afectación, son las jornadas laborales extensas de algunos trabajadores, como es el caso del personal de enfermería, donde los turnos suelen ser extensos y deben tener disponibilidad para trabajar. Ante esto, sin duda alguna la calidad de vida laboral se deteriora, puesto que su vida social, dedicación a su familia o a una pareja, se ve limitada por las condiciones laborales a las que se deben enfrentar debido a la profesión que ejercen.

Según Hernández (2022) las empresas, y para el caso de las trabajadoras mujeres, dentro del campo agroindustrial y en el caso específico que se aborda en el estudio, los dueños suelen enriquecerse con exceso de trabajo, bajas oportunidades y jornadas extensas, generando malestar



en las mujeres y a su vez, incidiendo en su calidad de vida laboral y promoviendo una falta de interés por seguir trabajando en este lugar.

Desde la investigación hecha por Rodríguez et al., (2021), son pocos los estudios que se realizan desde el campo agropecuario, lo cual, da a entender, que se suele estandarizar donde se puede trabajar e intervenir para abordar el tema de la calidad laboral o hay una baja considerable de exploración en este espacio académico.

Con relación a lo hallado y revisado, se puede apreciar que existen brechas dentro de diversos contextos, los cuales permiten tener mayor comprensión sobre el ejercicio investigativo que se ha realizado dentro de este estudio, ya que demuestra que existe una variedad de campos de acción, los cuales conducen a fomentar la investigación en estos temas relevantes arrojados en los resultados.

Así mismo, se puede interpretar que los estudios hacia mujeres trabajadoras son mínimos, es decir, se pueden estar disminuyendo una serie de problemáticas o brechas para investigar, ya que la parte de los escenarios de investigación, son orientados a ser empresas mixtas, es decir, donde hay hombres y mujeres, también solamente del género masculino, pero difícilmente se encuentran donde haya sólo mujeres. A pesar de esto, Hernández (2022) pudo hallar que las mujeres tienen una considerable responsabilidad dentro del campo laboral, pero sus funciones son poco valoradas y posiblemente presenten desventajas en comparación a los hombres.

Los efectos nocivos relacionados con la CVL, demuestran que uno de los aspectos de mayor impacto negativo, es la salud, lo cual se puede entender el porqué de los cambios e inactividad de un trabajador cuando no tiene una buena calidad de vida laboral.

De igual manera, dentro de esta revisión se tuvo en cuenta la implementación de estudios dentro del campo de los trabajadores informales, los cuales también entran para conocer sobre el



estado de la calidad de vida laboral. Se demostró a partir de la revisión, que usualmente se mide la calidad de vida laboral en trabajadores formales que informales.

Por otro lado, se logró demostrar que una de las soluciones o medios para mejorar la calidad de vida laboral, es por medio de la aplicación de estrategias encaminadas a brindar una fuerte inclinación sobre el bienestar de los trabajadores (Agudelo, 2018).

Los criterios mencionados, se consideran como elementos fundamentales para brindar una buena calidad de vida laboral en los trabajadores, porque le apuestan a brindar mayor integridad a las personas, lo cual demuestra que la empresa se preocupa por los trabajadores y que, así como rinden a nivel productivo, se debe dotar y cuidar de la misma manera, para que haya una armonía entre trabajador - empleador y viceversa. Igualmente, los elementos correctivos o estrategias de apoyo al trabajador para brindar mejoras en su calidad de vida laboral, se encuentra el ambiente y las condiciones laborales, en donde al suplir estas necesidades, se aporta al pensamiento colectivo, trabajo en equipo y apoyo mutuo, apostando a la integración de los trabajadores (Galarza, et al., 2021).

Para Gómez et al., (2017) cuando se brindan estrategias dirigidas a las necesidades de los trabajadores, en este caso, por su componente mental, se pueden generar mayores beneficios, los cuales apuntan a promover la satisfacción laboral y psicológico dentro del campo organizacional, apostando a brindar resultados favorables y en pro de los empleados.

Dentro de los aspectos de mayor relevancia en los estudios de trabajadores formales e informales, se encuentran diferencias significativas en las brechas de investigación, ya que las necesidades de cada uno de ellos suelen ser diferentes y con base en el contexto en el que se desarrollan. Los trabajadores informales se encuentran en una realidad donde la parte socioeconómica es baja y sumado a la informalidad que deben atravesar por sus trabajos, el

grado de la calidad de vida laboral suele ser más baja. Con esto, no se busca decir que la calidad de vida de los trabajadores informales es peor que la de los formales, pero los primeros sí tienen otros aspectos que posiblemente los formales no tienen (Garzón et al., 2021).

8. Conclusiones

Para concluir, los factores claves que inciden en la calidad de vida laboral fueron negativos y positivos, sin embargo, hay una percepción predominante por lo nocivo, ya que se repitieron con frecuencia factores como el agotamiento laboral, los síntomas depresivos, condiciones laborales de los trabajadores informales, influencia de la jornada de trabajo, condiciones laborales en mujeres trabajadoras, su relación con el engagement, la seguridad como eje de afectación de la CVL, el síndrome de burnout y las condiciones socio laborales y los factores psicosociales en el trabajo; pero también favorables como las estrategias organizacionales de talento humano, aspectos organizacionales como el buen trato, beneficios y estabilidad, apoyo en crisis; también inciden en la calidad de vida de los trabajadores.

Son diversas las disciplinas que están inmersas en el desarrollo de esta scoping review, en el que se encuentran varias fuentes de conocimientos relacionadas con la psiquiatría, psicología laboral, estudios interdisciplinarios, talento humano, medicina, economía laboral, trabajo social, zootecnia, agroindustria y agropecuario. Se puede apreciar que múltiples disciplinas han estado interesadas en trabajar el tema de calidad de vida laboral, ya que es un campo que permite ser estudiado desde un área multidisciplinar, permitiendo que se tenga un impacto desde diferentes ámbitos.

Por otro lado, la salud de los trabajadores es un punto indispensable en una empresa, ya que cuidar a los trabajadores y darles las herramientas necesarias, justas y acordes a sus actividades laborales, emplean que haya cuidados de los trabajadores y mayores probabilidades

de que duren en la organización. Igualmente, cuando una empresa piensa en la importancia del tiempo en familia del trabajador, se retribuye de forma positiva. Las empresas que invierten en el entorno, salud y bienestar de los trabajadores, le apuestan a garantizar y proporcionar, escenarios de crecimiento y fortalecimiento de los trabajadores y todo el equipo (Agudelo, 2018).

Así mismo, se halló que para las estrategias empresariales, es necesario tener en cuenta que si el trabajador tiene mayor conexión con su familia, puede obtener mejores resultados, debido a que es uno de los sistemas de mayor interacción y refleja que una vinculación en la familia, incide en la calidad de vida laboral. Las condiciones laborales de los trabajadores deben brindar bienestar en la ejecución de sus actividades, si no, es probable que el ritmo y motivación de los trabajadores, disminuya (Jiménez et al., 2019).

De la misma manera, las condiciones y responsabilidades no son proporcionales a la labor que realizan o la carga laboral que tienen, lo cual da a conocer que muchos de ellos trabajan primordialmente para satisfacer sus necesidades y no porque su trabajo les genere satisfacción, generando que a largo plazo se puede convertir en desmotivación, baja productividad y falta de interés (Estupiñan, 2023). Otro de los criterios que se encuentra inmerso en las condiciones organizacionales que inciden en la calidad de vida laboral, son las relaciones interpersonales, en el que no existe interés colectivo o de ayuda mutua para tener un mejor compañerismo y relaciones de sí, lo cual conduce a perder el sentido de equipo (Del Carmen, 2018).

Por su parte, se logró identificar que las metodologías son diversas, pero que primordialmente se conserva el uso de herramientas y técnicas como encuestas, cuestionarios e instrumentos que conducen principalmente a conocer el estado de los trabajadores respecto de su

CVL, las cuales conducen primordialmente para conocer la calidad de vida laboral que presentan los trabajadores pero también, las implicaciones que recaen sobre ellos y las condiciones en las que se encuentran, por lo que, estos resultados también favorecen a dar un mapeo general sobre el estado de la CVL en los trabajadores colombianos, desde diferentes contextos.

Con respecto a las realidades, se pudo apreciar que el análisis de la calidad de vida laboral fue hecho desde diversas esferas del trabajador, es decir, desde lo rural, urbano, formal, informal y así sucesivamente, lo cual permite tener una mayor integridad de los resultados y análisis claro sobre los trabajadores en general.

Por otro lado, se tuvo en cuenta que, la dimensión de acción y estrategia, es importante y necesaria para brindar las garantías suficientes de calidad de vida laboral en los trabajadores. Hay estudios que demostraron cómo la aplicación de un programa enfocado en la satisfacción y bienestar laboral aporta bases suficientes para la calidad de vida laboral de los trabajadores. Así mismo, el reconocimiento, capacitación, vinculación familiar y un ambiente laboral, le apuesta a fomentar espacios sanos para los trabajadores. Este tipo de acciones correctivas, se encuentran acompañadas de estrategias donde el trabajador es visto de manera más valorada, lo cual es un elemento importante para él, ya que se siente apreciado y apuestan para que crezca y aumente su nivel profesional, esto sin duda alguna, brinda motivación e interés; dos elementos esenciales en el desarrollo de un trabajador y su nivel productivo.

Ante esto, se encontró que una de las acciones más significativas es la estrategia de tipo familiar, porque le permite al trabajador entender que para la empresa es importante que haya una buena relación familiar desde el trabajador y desde la empresa, teniendo en cuenta que un trabajador con un núcleo sano, presenta mayor interés, menos preocupaciones y mejoras en la

productividad. En este caso, se observan los procesos introspectivos del trabajador, ya que también son importantes y no sólo los exteriores que se componen en la empresa (Agudelo, 2018).

La calidad de vida laboral es fundamental para los trabajadores, porque engloban principalmente aspectos enmarcados en la satisfacción y bienestar como personas. Es importante recordar que la CVL se encuentra también inmersa dentro del interés de la satisfacción de las necesidades humanas, las cuales, si son suplidas adecuadamente, es más probable que haya mayor productividad y por ende un mayor componente de felicidad y retribución del trabajador frente a lo que se espera de él por cuenta de la organización y su valoración desde lo perceptivo en materia de calidad de vida laboral.

9. Recomendaciones

Se recomienda que, desde el campo de la calidad de vida laboral, se generen estrategias que puedan encaminar a la mejora de esta misma, a partir de las realidades en las que cada disciplina hizo su estudio, ya que los resultados suelen ser diversos y de acuerdo al área de afectación presentada.

Es importante que se genere interés en llevar a cabo estudios con otras poblaciones, como es el caso de las que se encuentren en condición de discapacidad o limitaciones, las cuales también son un foco importante para la comprensión de la calidad de vida laboral en trabajadores colombianos y que posiblemente, puede arrojar resultados interesantes.

El reconocimiento de las necesidades y falencias que presentan las empresas sobre los trabajadores en términos de calidad de vida laboral, pueden permitir una mejora en la satisfacción laboral y la productividad.



Dentro de los factores de mayor incidencia que tienen en la calidad de vida laboral, se encuentra el componente de la afectación de la salud, exceso de jornada horaria de trabajo, carga laboral y seguridad.

La calidad de vida laboral debe ser abordada desde ejes de desarrollo personal y laboral, ya que son diversas las acciones que se pueden realizar, para fomentar los espacios de esparcimiento y crecimiento del bienestar e integridad de estos.

Se espera, que este insumo realizado a partir de este scoping review, pueda brindar orientaciones sobre el estado de la CVL, teniendo en cuenta que esto puede motivar a otros estudios investigativos y a su vez, alertar a las empresas sobre las implicaciones y obstáculos que se pueden presentar en el desarrollo del ejercicio laboral y la percepción de CVL de los trabajadores.

La calidad de vida laboral ha demostrado que es un tema de interés que debe ser estudiado desde diversas áreas y esferas, ya que, debido a la variedad de disciplinas, se puede hallar que son múltiples los criterios que se pueden tratar y estudiar para fomentar espacios y construcción de rutas en la CVL de los trabajadores colombianos y la mejora de su percepción sobre esta, sin dejar de lado su componente subjetivo, al fin y al cabo.

Referencias

Abril Pérez, G. D. (2022). La calidad de vida en el trabajo y el importante papel de los recursos humanos. Universidad de Valladolid.



- Agudelo, O. Beatriz Eugenia. (2018). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Ciencias Sociales-Economía y Negocio* (8).
- Barroso, T. F. (2012). Calidad de vida laboral vs rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- Castellanos-Vega, R. D. P., & Rodríguez-Navas, Y. A. (2017). Caracterización de condiciones laborales de egresados de fisioterapia de la Universidad de Boyacá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 8(1), 97-106.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.
- Centeno Carrion, M., & Figueroa Martinez, G. V. (2022). El teletrabajo y calidad de vida laboral en la dirección de gestión humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81.
- Cardona Velosa, N. T., Artunduaga Leyton, E., & Bolívar Quintero, A. T. (2022). Monografía Impacto asociado al contagio por Covid-19 en la empresa MGH Construcciones SAS de localidad de Kennedy-Bogotá.
-
-

Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano

Guerrero, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138-160.

Decreto 614, (1984). “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”. Marzo 14 de 1984.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357>

Decreto 1567 (1998). Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Agosto 5 de 1998.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

De Jesús Lema-Espinoza, M., & Torres-Sánchez, Y. A. (2019). La calidad de vida laboral, su conceptualización. The quality of labor life, their conceptualization. *Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 10, 141-151.

Función Pública (2022). Calidad de vida laboral. Gov.co. [En línea]. Obtenido de:

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938

Galvis, L. A., Rodríguez, G., & Ovallos, S. (2021). Calidad de vida laboral en Cartagena, Barranquilla y Santa Marta. *Cuadernos de Economía*, 40(82), 307-338.

Garzón, D. M.; Rodríguez, O. F.; Segura, C. A.; Uribe, C. P.; Cardona, A. D.; Marulanda, H. S. (2021). Condiciones laborales y extralaborales relacionadas con la presencia de síntomas depresivos en mujeres trabajadoras con empleos de subsistencia en el centro de Medellín,



2015-2019. *Revista Colombiana de Psiquiatría* Volume 51, Issue 4, October–December 2022, Pages 281-292

Gallego Restrepo, V., & Valencia Hurtado, A. (2017). *Calidad de vida laboral en una empresa de plásticos de la Ciudad de Pereira*. Trabajo de grado. Universidad Católica de Pereira.

Galarza-Iglesias, A. M., Beltrán Narváez, L. H., & Ordóñez-Hernández, C. A. (2021). Quality of work life and health-related quality of life in women working in the informal economy in the commune 9 of Cali, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 69(4).

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2016). Quality of life at work and willingness toward organizational change in officers of companies in the city of Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 91-102.

García-Rubiano, M., Forero-Aponte, C., & Mañas-Rodríguez, M. Á. (2022). *Incidencia del clima organizacional y la calidad de vida laboral en el cambio organizacional*. Editorial Universidad Católica de Colombia. ISBN digital: 978-628-7554-32-0

Gómez, P., G.; Meneses, H., Palacios, M., María. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Revista Ansiedad y Estrés*. Volume 23, Issues 2–3, July–December 2017, Pages 71-75

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.



Hurtado, A., Heredia, E., & Echeverry, J. (2020). Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. *Revista Academia & Derecho*, 11(21), 1-22.

Ibarra, M. E. S., Pantoja, Y. M. B., Guerrero, C. A. Z., Tulcan, S. M. M., & Chaves, A. D. N. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209-227.

Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., & Gaibao-Pérez, M. C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva*, (28), 203-226.

Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables.

Hellriegel, D. & Slocum, J. (2005). *Comportamiento organizacional*. 10ª edición. México: Paraninfo.

La República. (2022). Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global. Obtenido de: <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464#:~:text=El%20porcentaje%20de%20empleados%20que,tres%20de%20cada%20cinco%20trabajadores.>

Ley 96 de 1938. “Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional”. Agosto 6 de 1938.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73115>



Ley 909 (2004). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera

administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Septiembre 23 de 2004.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 1010 (2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Enero 13 de

2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Ley 1562 (2011). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Julio 11 de 2011.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Loli, A. E., Rocca, J. D., Vargas, V. I. N., & Valencia, F. P. C. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 21(1), 27-50.

Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave de éxito en una empresa. *Revista Digital: Investigación y Negocios*, 20–27.

<https://ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/26>

Ministerio de Relaciones Exteriores (2020). Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[En línea]. Obtenido de:

<https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/ilo#:~:text=Es%20un%20organismo%20especializado%20de,Declaraci%C3%B3n%20de%20Filadelfia%20de%201944.>

- Muñoz-Muñoz D, Matabanchoy S, Pérez D, Herrera, Lopez M. (2021). Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas en Colombia. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2021; 30(4): 452-466
- Organización Internacional del Trabajo (1959). Código del trabajo y sus reformas. Cepal. [En línea]. Obtenido de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/1959_d189-59_hnd.pdf
- 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. Recuperado: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11516/21442144466>
- 5
- Peters, MD, Godfrey, C., McInerney, P., Munn, Z., Tricco, AC y Khalil, H. (2017). Revisiones de alcance. Manual del revisor del Instituto Joanna Briggs , 2015 , 1-24.
- Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout ya condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 133-147.
- Ramos Lugo, G. E., & Triana Gómez, M. L. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones.
- Rodríguez Rojas, Y. L., Rodríguez Vásquez, W. C., & Peñarete Moreno, D. F. (2022). Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. *Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, 23(1).
- Rojas-Torres, A. C., Tiga-Loza, D. C., & Bello-Pinto, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y seguridad del trabajo*, 67(265), 253-265.
-
-

- Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Satizabal Reyes, M., Cruz Ramírez, A. N., & Unás Camelo, V. S. (2020). Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia. *Entramado*, 16(1), 108-120.
- Straus, S. E., Glasziou, P., Richardson, W. S., & Haynes, R. B. (2018). Evidence-based medicine E-book: How to practice and teach EBM. Elsevier Health Sciences. Who (2021). Organización de las Naciones Unidas. Who. [En línea]. Obtenido de: <https://www.who.int/es/about/governance/world-health-assembly/seventy-third-world-health-assembly/the-who-and-the-wha-an-explainer>
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63.
- Vásquez Jaramillo, C., Barrios, D., & Cerón Muñoz, M. F. (2018). Estudio exploratorio de la calidad de vida en el trabajo de ordeñadores de sistemas de producción de leche. *Archivos de Zootecnia*. Volume 67,
- Verdugo, M. A., Schalock, R. L., Keith, K y Stancliffe, R. (2005). Quality of life and its measurement: important principles and guidelines. *Journal of intellectual Disability Research*, 49, 707 – 717.
- Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146.
-
-

Apéndices

Apéndice A. Artículos utilizados en el Scoping Review

Ítem	Referencia bibliográfica
1	Agudelo, O. Beatriz Eugenia. (2018). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. <i>Revista Ciencias Sociales-Economía y Negocio</i> . p.p. 1-39.
2	Estupiñan., R. C. A., y Gallego, A.A.D. (2023): Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia. <i>Fisioterapia</i> . Volume 45, Issue 1, January–February 2023, Pages 4-12
3	Garzón, D. M.; Rodriguez, O. F.; Segura, C. A.; Uribe, C. P.; Cardona, A. D.; Marulanda, H. S. (2021). Condiciones laborales y extralaborales relacionadas con la presencia de síntomas depresivos en mujeres trabajadoras con empleos de subsistencia en el centro de Medellín, 2015-2019. <i>Revista Colombiana de Psiquiatría</i> Volume 51, Issue 4, October–December 2022, Pages 281-292
4	Gómez, P., G.; Meneses, H., Palacios, M., María. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. <i>Revista Ansiedad y Estrés</i> . Volume 23, Issues 2–3, July–December 2017, Pages 71-75
5	Garzón, M. O.; Rodriguez, O. F.; Segura, A. M., Cardona, A. D.; Saldarriaga, P. J.; Giraldo, A.; Agudelo, C. C.; Ortiz, M. A.; Marulanda, H. S. (2021). Síntomas de depresión y factores relacionados en trabajadores con empleos de subsistencia en Medellín, Colombia. <i>Revista Colombiana de Psiquiatría</i> . 23. December 2021
6	Galvis, L. A., Rodríguez, G., & Ovallos, S. (2021). Calidad de vida laboral en Cartagena, Barranquilla y Santa Marta. <i>Cuadernos de Economía</i> , 40(82), 307-338.
7	Muñoz-Muñoz D, Matabanchoy S, Pérez D, Herrera, Lopez M. (2021). Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal:

	estudio instrumental con mototaxistas en Colombia. <i>Rev Asoc Esp Espec Med Trab</i> 2021; 30(4): 452-466
8	Del Carmen Vega, M. N. (2018). Influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería. <i>Revista Cultura de los Cuidados</i> . 2018 1st Quarter, Vol. 22 Issue 50, p141-150.
9	Hernández-Bello, Amparo; Flórez-Flórez, Juliana y Suárez-Morales, Zuly (2022). Salud, trabajo y capital: el caso de las mujeres trabajadoras de la agroindustria de flores de Madrid, Colombia, 2019 -2020.
10	Rodriguez R, Y.; Rodriguez V, William; Peñarete M., D. (2021). Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en cafetaleros de Cundinamarca, Colombia. <i>Revista Ciencia, Tecnología Agropecuaria</i> . Volume 23.
11	Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. <i>Acta Colombiana de Psicología</i> , 23(1), 138-146.
12	Vásquez Jaramillo, C., Barrios, D., & Cerón Muñoz, M. F. (2018). Estudio exploratorio de la calidad de vida en el trabajo de ordeñadores de sistemas de producción de leche. <i>Archivos de Zootecnia</i> . Volume 67,
13	Rodríguez Rojas, Y. L., Rodríguez Vásquez, W. C., & Peñarete Moreno, D. F. (2022). Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. <i>Ciencia y Tecnología Agropecuaria</i> , 23(1).
14	Galarza-Iglesias, A. M., Beltrán Narváez, L. H., & Ordóñez-Hernández, C. A. (2021). Quality of work life and health-related quality of life in women working in the informal economy in the commune 9 of Cali, Colombia. <i>Revista de la Facultad de Medicina</i> , 69(4).
15	Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. <i>Acta Colombiana de Psicología</i> , 23(1), 138-146.t

16	Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., & Gaibao-Pérez, M. C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. <i>Prospectiva</i> , (28), 203-226.
17	Satizabal Reyes, M., Cruz Ramírez, A. N., & Unás Camelo, V. S. (2020). Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia. <i>Entramado</i> , 16(1), 108-120.
18	Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. <i>Tendencias</i> , 19(2), 138-160.
19	Castellanos-Vega, R. D. P., & Rodríguez-Navas, Y. A. (2017). Caracterización de condiciones laborales de egresados de fisioterapia de la Universidad de Boyacá, Colombia. <i>Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación</i> , 8(1), 97-106.
20	Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout ya condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). <i>Psicología desde el Caribe</i> , 38(1), 133-147.

