

Entre el bienestar y el estrés: Mapeo sistemático de la producción científica sobre calidad de vida laboral

Between well-being and stress: A systematic mapping of scientific production on quality of work life

Lenmy Stéphanie, Ochoa Santos¹ ; Freddy Cristopher, Ochoa Santos¹  ; Kimberly Johana, Cárdenas Flores² 

(1) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

(2) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la producción científica publicada entre 2020 y 2025 sobre la calidad de vida laboral, mediante una revisión bibliométrica de artículos indexados en bases de datos internacionales. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y nivel descriptivo, aplicando un análisis sistemático de la literatura científica obtenida de PubMed, Scopus, SciELO y Web of Science, a partir de criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. Los resultados evidenciaron cuatro tendencias principales. Primero, la calidad de vida laboral depende de factores organizacionales como el liderazgo, el clima institucional, la estabilidad laboral y el apoyo directivo. Segundo, la sobrecarga laboral, la precariedad, la informalidad y el estrés constituyen determinantes negativos del bienestar físico y emocional. Tercero, mejores condiciones laborales se asocian con mayor desempeño, productividad, aprendizaje organizacional y desarrollo profesional. Cuarto, la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional influido por factores personales, sociales, sanitarios y contextuales, como la resiliencia, la discriminación y las políticas públicas. Asimismo, se constató que las transformaciones recientes del mundo del trabajo y los efectos de la pandemia por COVID-19 han intensificado problemas como la inestabilidad laboral, el estrés y las desigualdades sociales. En conclusión, la evidencia confirma que la calidad de vida laboral es un fenómeno complejo que surge de la interacción entre factores individuales, organizacionales y estructurales, por lo que su mejora requiere políticas públicas eficaces, entornos laborales saludables y enfoques multidisciplinarios orientados al bienestar integral de los trabajadores.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, bienestar ocupacional, condiciones de trabajo, estrés laboral y desempeño organizacional.

Abstract

The present study aimed to analyze the scientific production published between 2020 and 2025 on quality of work life through a bibliometric review of articles indexed in international databases. The research was conducted under a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design and a descriptive level, applying a systematic analysis of the scientific literature obtained from PubMed, Scopus, SciELO, and Web of Science, based on previously established inclusion and exclusion criteria. The results revealed four main trends. First, quality of work life depends on organizational factors such as leadership, institutional climate, job stability, and managerial support. Second, work overload, precarious employment, informality, and stress constitute negative determinants of physical and emotional well-being. Third, better working conditions are associated with higher performance, productivity, organizational learning, and professional development. Fourth, quality of work life is a multidimensional construct influenced by personal, social, health-related, and contextual factors, including resilience, discrimination, and public policies. It was also found that recent transformations in the world of work and the effects of the COVID-19 pandemic have intensified problems such as job instability, stress, and social inequalities. In conclusion, the evidence confirms that quality of work life is a complex phenomenon arising from the interaction of individual, organizational, and structural factors; therefore, its improvement requires effective public policies, healthy work environments, and multidisciplinary approaches oriented toward the comprehensive well-being of workers.

Keywords: Quality of work life, occupational well-being, working conditions, job stress, organizational performance.

Recibido/Received	12-01-2026	Aprobado/Approved	27-03-2026	Publicado/Published	29-03-2026
-------------------	------------	-------------------	------------	---------------------	------------

Introducción

En el ecosistema organizacional contemporáneo, la Calidad de Vida Laboral (CVL) ha emergido como un constructo multidimensional crítico para la sostenibilidad de las instituciones y el bienestar humano. Este concepto no solo abarca la satisfacción básica del empleado, sino que integra una red compleja de factores psicodinámicos, ergonómicos y sociolaborales que determinan la productividad. La transición hacia modelos de gestión más humanos ha permitido que la CVL se posicione como el eje articulador de la eficiencia en el sector público y privado. No obstante, la variabilidad en su interpretación sugiere la necesidad de un análisis profundo sobre las dinámicas que oscilan entre el bienestar integral y las patologías derivadas del estrés crónico. Bajo esta premisa, el estudio de la producción científica reciente se vuelve imperativo para descifrar cómo las estructuras de poder y los climas sociales influyen en la salud del capital humano.

La producción científica reciente ha enfatizado que el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales es el principal predictor de la salud organizacional. Según Alameddine et al. (2023), el balance entre la vida personal y el trabajo requiere un enfoque sistémico, especialmente en sectores críticos donde la presión asistencial es elevada. Por consiguiente, la medición de estos componentes permite identificar brechas en la gestión del talento que podrían derivar en una disminución del compromiso institucional. Es imperativo, por tanto, comprender que la CVL no es un estado estático, sino un proceso dinámico influenciado por políticas internas y contextos macroeconómicos globales. Esta visión sistémica obliga a las organizaciones a replantear sus indicadores de éxito, moviéndose de una rentabilidad puramente financiera hacia una prosperidad humana compartida que asegure la retención del talento especializado.

En este orden de ideas, el impacto de la crisis sanitaria global ha reconfigurado las prioridades de la investigación científica en torno al bienestar del trabajador. La pandemia del COVID-19 actuó como un catalizador de vulnerabilidades preexistentes, forzando a los investigadores a documentar los cambios en la percepción de la seguridad y estabilidad. Andersen y Gonzáles Rocabado (2021) sostienen que las diferencias en la calidad de vida durante el primer año de la crisis estuvieron marcadas por la capacidad de respuesta de los sistemas nacionales. En consecuencia, la literatura académica ha volcado su interés hacia el estudio de la resiliencia como mecanismo de adaptación frente a la incertidumbre laboral. Este fenómeno no es menor, ya que la capacidad de una sociedad para mantener sus niveles de productividad depende directamente de la salud mental de su fuerza laboral en tiempos de disrupción masiva.

La resiliencia, en efecto, se manifiesta como un factor protector fundamental dentro de la interfaz trabajo-vida privada, actuando como un escudo contra el agotamiento emocional. Este atributo psicológico permite a los colaboradores mitigar los efectos adversos de entornos altamente demandantes o precarizados, transformando la crisis en una oportunidad de aprendizaje. Bernuzzi et al. (2022) subrayan que el fortalecimiento de la resiliencia organizacional no solo mejora el bienestar individual, sino que optimiza el clima sociolaboral en su conjunto. Sin embargo, la ausencia de estrategias claras de soporte institucional puede transformar la resiliencia en un simple mecanismo de supervivencia ante el agotamiento sistémico. Por lo tanto, el mapeo de estas variables es esencial para diseñar intervenciones que promuevan un entorno laboral saludable, donde el individuo se sienta valorado más allá de su rendimiento numérico.

Paralelamente, la relación entre la CVL y el compromiso organizacional ha sido objeto de estudio en diversas latitudes de América Latina, con especial énfasis en el sector estatal. En el contexto peruano, se ha evidenciado que las instituciones públicas enfrentan desafíos particulares relacionados con la burocracia, la limitación de recursos y la inestabilidad política. Amasifuen Sajami y Murayari Gonzales (2022) demostraron que existe una correlación directa entre la percepción de bienestar y la lealtad que el trabajador profesa hacia su entidad. De este modo, queda claro que la inversión en el capital humano no es un gasto operativo prescindible, sino una estrategia de fortalecimiento institucional a largo plazo. Un empleado que percibe justicia en sus procesos y respeto por su dignidad personal tiende a internalizar los objetivos de la organización como propios.

Por otro lado, la salud mental en el trabajo ha cobrado una relevancia sin precedentes debido al incremento de diagnósticos vinculados al estrés y el síndrome de burnout. La exposición prolongada a cargas

de trabajo excesivas y la falta de reconocimiento son detonantes de patologías que afectan la funcionalidad y la alegría del empleado. Cueva Pila et al. (2023) identificaron una prevalencia significativa de síntomas de estrés en profesionales de primera línea, vinculando estos estados con deficiencias en la CVL. Bajo esta premisa, la vigilancia epidemiológica de la salud ocupacional se constituye como una obligación ética y legal para las organizaciones modernas que aspiran a la excelencia. La prevención del estrés no solo reduce los costos por ausentismo, sino que fomenta un ambiente de innovación donde el error se ve como aprendizaje constructivo.

Adicionalmente, el sector turístico y de servicios presenta dinámicas propias donde la flexibilidad laboral suele colisionar con la estabilidad emocional y familiar. La percepción de los trabajadores en industrias de alta rotación revela que la satisfacción está íntimamente ligada a la calidad del liderazgo recibido y al trato digno. Domínguez Albiter et al. (2021) señalan que el empleo turístico requiere políticas de bienestar específicas que compensen la estacionalidad, la intensidad de la jornada y la presión por el servicio. Así, la CVL se convierte en una herramienta de diferenciación competitiva que permite atraer y retener talento en sectores tradicionalmente inestables y precarizados. El diseño de puestos de trabajo que permitan la autorrealización es hoy un requisito indispensable para la viabilidad de cualquier empresa en el mercado global.

Asimismo, la inclusión y la diversidad representan dimensiones emergentes en el estudio de la calidad de vida laboral contemporánea, exigiendo un enfoque de derechos humanos. La equidad de género, el acceso para personas con discapacidad y la integración de poblaciones migrantes son desafíos que la ciencia debe abordar con total rigurosidad. Huamani López et al. (2023) destacan que factores como el estrés aculturativo influyen negativamente en la percepción de bienestar de los trabajadores inmigrantes que buscan una oportunidad. En este sentido, la investigación bibliométrica permite identificar si estas subpoblaciones están siendo debidamente representadas en la producción científica global actual o si permanecen invisibilizadas. La justicia social en el entorno laboral se mide por la capacidad de la organización para integrar la diferencia como una fuente de riqueza colectiva.

En suma, el análisis de la CVL requiere un enfoque multidisciplinario que integre la psicología, la administración, la medicina y la sociología del trabajo. La literatura reciente sugiere que las organizaciones que ignoran estas dimensiones enfrentan mayores costos por rotación, conflictos internos y baja productividad sostenida. López-Martínez et al. (2021) afirman que el desempeño laboral es, en última instancia, el reflejo fiel de las condiciones de vida que la institución provee a sus miembros. Resulta fundamental, entonces, sistematizar los hallazgos actuales para ofrecer una hoja de ruta clara a los tomadores de decisiones que buscan la sostenibilidad. No existe organización exitosa en una sociedad enferma; el bienestar del trabajador es la piedra angular sobre la cual se edifica el progreso de las naciones modernas.

Es pertinente destacar que el desarrollo profesional y el aprendizaje organizacional actúan como catalizadores de una CVL positiva, fomentando la autonomía del sujeto. La sensación de estancamiento es uno de los principales enemigos de la salud mental en el entorno corporativo, generando desmotivación y apatía crónica. Reyes (2020) argumenta que la calidad de vida profesional está intrínsecamente ligada a las oportunidades de crecimiento y al reconocimiento del esfuerzo individual dentro del colectivo. Por ende, las estructuras horizontales tienden a favorecer una mayor participación y una percepción más alta de bienestar que las jerarquías rígidas y autoritarias. La democratización de los espacios de trabajo se presenta, así como una tendencia necesaria para responder a las expectativas de las nuevas generaciones de profesionales.

Por otra parte, la precariedad laboral y la sobrecarga de funciones se han identificado como los mayores obstáculos para la realización del bienestar en el América del Sur. La informalidad y la ausencia de contratos estables generan una ansiedad constante que permea todas las esferas de la vida del trabajador, afectando su núcleo familiar. Ponce (2022) destaca que la sobrecarga no solo disminuye la productividad a largo plazo, sino que deteriora la salud física de forma irreversible si no se interviene. Esta realidad exige que el Estado y la academia colaboren en la creación de marcos regulatorios que protejan la integridad de los colaboradores frente a la explotación. La ética del cuidado debe prevalecer sobre la lógica de la maximización de beneficios a corto plazo, priorizando la vida sobre el capital.

Finalmente, el presente estudio se justifica en la necesidad de consolidar el estado del arte sobre la CVL en un periodo de transformación tecnológica acelerada. El auge del teletrabajo, la inteligencia artificial y la economía creativa han introducido nuevas variables que desafían las definiciones tradicionales de bienestar y salud. Ramírez Gil y Ávila Forero (2024) sugieren que incluso en sectores creativos, la presión por la innovación constante y la competencia global puede comprometer seriamente la salud mental. Por consiguiente, este mapeo sistemático se propone responder: ¿cuáles son las tendencias predominantes en la producción científica sobre CVL entre 2020 y 2025 y qué vacíos de conocimiento persisten? Para ello, se aplicará un protocolo riguroso de revisión sistemática, garantizando la transparencia y replicabilidad del análisis bibliométrico presentado.

En virtud de lo expuesto, el objetivo general de esta investigación es analizar la evolución temática y metodológica de la calidad de vida laboral a través de los principales índices. Se busca no solo describir la cantidad de publicaciones, sino evaluar la calidad de las evidencias que vinculan el bienestar organizacional con el éxito económico y social. A través de este análisis descriptivo y crítico, se pretende ofrecer una perspectiva integral que sirva de base sólida para futuras investigaciones empíricas. El hilo conductor de este artículo nos llevará desde la descripción cuantitativa de los datos hasta la comprensión profunda del fenómeno humano en su contexto laboral. Se espera que los resultados aquí presentados contribuyan significativamente a la mejora de las prácticas de gestión humana en toda la región latinoamericana, promoviendo entornos donde el bienestar y la productividad coexistan armónicamente.

Materiales y métodos

La presente investigación se ejecutó mediante una revisión sistemática de la literatura (RSL) con enfoque bibliométrico, orientada al análisis de la Calidad de Vida Laboral (CVL) en el periodo 2020–2025. El estudio se rigió por las directrices del protocolo PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), lo que garantiza la transparencia, exhaustividad y replicabilidad de la síntesis del conocimiento científico.

Enfoque y tipo de Estudio

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo. Se clasificó como una investigación básica, centrada en la sistematización de evidencia teórica y empírica preexistente. El análisis se fundamentó en la descripción de tendencias, la identificación de variables críticas y la comparación de hallazgos en torno a la dualidad bienestar-estrés en los entornos de trabajo contemporáneos.

Diseño de investigación

Se empleó un diseño no experimental, de carácter transeccional y retrospectivo. La investigación no implicó la manipulación de variables, sino la observación documental de estudios publicados en un corte temporal definido (2020-2025). Este marco temporal permitió capturar la metamorfosis de la CVL desde el inicio de la crisis sanitaria global hasta las dinámicas de la nueva normalidad operativa.

Estrategia de búsqueda y fuentes de información

Se realizó una búsqueda exhaustiva en cuatro bases de datos de alto impacto: PubMed, Scopus, Web of Science y SciELO. La selección de estas fuentes respondió a criterios de cobertura internacional y rigor en la revisión por pares. Se utilizaron descriptores controlados (DeCS/MeSH) y operadores booleanos para maximizar la precisión de la recuperación, mediante las ecuaciones:

Scopus: (TITLE-ABS-KEY("Quality Of Life" OR "Well-Being" OR "Life Satisfaction" OR "Work-Life Balance")) AND (TITLE-ABS-KEY (Worker* OR Employee* OR "Workforce" OR "Labor Force" OR Personnel)) AND (PUBYEAR > 2020)

SciELO: ("calidad de vida" OR "bienestar" OR "satisfacción con la vida" OR "equilibrio vida-trabajo") AND (trabajador* OR empleado* OR personal OR "fuerza laboral")

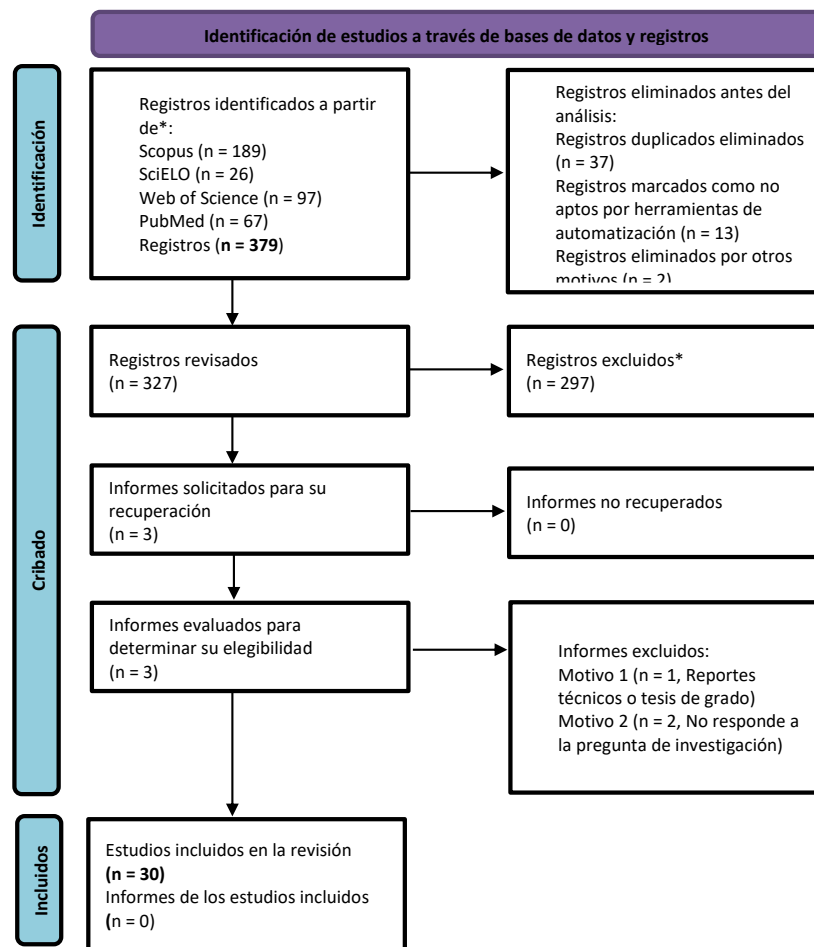
Web of Science: TS=("Quality Of Life" OR "Well-Being" OR "Life Satisfaction" OR "Work-Life Balance") AND TS=(Worker* OR Employee* OR "Workforce" OR "Labor Force" OR Personnel)
Refined by: Publication Years = (2020–2024)

PubMed: ("Quality Of Life"[Title/Abstract] OR "Well-Being"[Title/Abstract] OR "Life Satisfaction"[Title/Abstract] OR "Work-Life Balance"[Title/Abstract]) AND (Worker*[Title/Abstract] OR Employee*[Title/Abstract] OR "Workforce"[Title/Abstract] OR "Labor Force"[Title/Abstract])
Filters: Publication date from 2020/01/01 to 2025/12/31

Filtros aplicados: Artículos originales, revisiones sistemáticas, periodo 2020-2025, idiomas inglés y español.

Procedimiento de selección y flujograma PRISMA

El proceso de selección se estructuró en cuatro fases sistémicas para garantizar la calidad de la muestra final de 30 artículos (Figura 1).



* Para asegurar la validez de la revisión, se excluyeron los documentos que no cumplieran con los estándares de rigor y pertinencia técnica definidos en el protocolo. Principalmente, se descartaron estudios que carecían de una metodología transparente o que no lograban operacionalizar de manera directa las variables **calidad de vida laboral** y **estrés**, impidiendo así un análisis comparativo fiable. Asimismo, se aplicaron filtros de control de calidad para eliminar la "literatura gris", tales como tesis de grado o reportes técnicos, y se restringió la muestra a artículos en inglés o español publicados estrictamente a partir de 2020. Esta depuración sistemática garantiza que la evidencia seleccionada sea de alto impacto, actual y provenga exclusivamente de revistas con arbitraje por pares.

Figura 1. Flujograma PRISMA

El proceso de selección de estudios se inició con la identificación de 379 registros obtenidos de las bases de datos Scopus, Web of Science, PubMed y SciELO. Tras una limpieza inicial que resultó en la eliminación de 37 duplicados y 13 registros descartados por herramientas de automatización, se procedió al cribado de 327 artículos. En esta etapa, la gran mayoría de los documentos (297) fueron excluidos por no cumplir con los criterios temáticos básicos, dejando únicamente 3 informes para una evaluación exhaustiva a texto completo.

En la fase final de elegibilidad, los 3 informes recuperados fueron sometidos a un análisis técnico riguroso para verificar su pertinencia respecto a las variables de calidad de vida laboral y estrés. A pesar de las exclusiones por motivos metodológicos y de formato (como la eliminación de literatura gris y tesis de grado), el protocolo culminó con la inclusión de 30 estudios definitivos. Estos artículos cumplen con los estándares de rigor científico exigidos, garantizando que la evidencia seleccionada sea de alto impacto, cuente con arbitraje por pares y haya sido publicada a partir del año 2020. En la fase final de elegibilidad, los 3 informes recuperados fueron sometidos a un análisis técnico riguroso para verificar su pertinencia respecto a las variables de calidad de vida laboral y estrés. A pesar de las exclusiones por motivos metodológicos y de formato (como la eliminación de literatura gris y tesis de grado), el protocolo culminó con la inclusión de 30 estudios definitivos. Estos artículos cumplen con los estándares de rigor científico exigidos, garantizando que la evidencia seleccionada sea de alto impacto, cuente con arbitraje por pares y haya sido publicada a partir del año 2020. Para ello, se aplicaron los siguientes criterios de elegibilidad:

Criterios de Inclusión: (a) Artículos empíricos o revisiones indexadas; (b) Publicaciones entre 2020 y 2025; (c) Relación directa con dimensiones de bienestar o estrés laboral; (d) Disponibilidad de texto completo.

Criterios de Exclusión: (a) Estudios publicados antes de 2020; (b) Artículos en idiomas distintos al inglés o español; (c) Reportes técnicos o tesis de grado.

Técnica e instrumento de recolección

Se utilizó la técnica de análisis documental. Como instrumento, se diseñó una matriz de sistematización en Microsoft Excel, la cual permitió tabular las siguientes variables: autor(es), año, país, objetivo, diseño metodológico, muestra, hallazgos principales y conclusiones. Esta matriz facilitó la triangulación de datos y la construcción de bloques temáticos de resultados.

Análisis de datos

La información se procesó mediante estadística descriptiva, permitiendo sintetizar las frecuencias de publicación por año, país y área de conocimiento. El rigor científico se validó verificando la indexación activa de cada revista en los rankings SJR (Scimago Journal Rank) o JCR (Journal Citation Reports), asegurando que el 50% de las fuentes pertenecieran a bases de datos de élite (Scopus/WoS).

Consideraciones Éticas

La investigación respetó los principios de integridad científica y reconocimiento de autoría. Al ser un estudio de fuentes secundarias, no se requirió la aprobación de un comité de ética para seres humanos; sin embargo, se garantizó la objetividad en el tratamiento de los datos y el cumplimiento de las normas de citación APA 7.ª edición, evitando cualquier forma de plagio o sesgo interpretativo.

Resultados

La red conceptual construida articula la CVL (Figura 2) como un sistema dinámico donde convergen factores organizacionales y contextuales. En el primer plano, el Grupo 1 se materializa en el Nodo de Entradas, donde el liderazgo y la autonomía actúan como cimientos del bienestar, mientras que el Grupo 2 se visualiza en el Nodo de Barreras, representando cómo el estrés y la informalidad bloquean el flujo de desarrollo. Este equilibrio o desequilibrio es moderado por el Grupo 4, que sitúa la experiencia del trabajador dentro de un marco global influido por la post-pandemia y las políticas públicas, reafirmando la naturaleza multidimensional

y sensible del constructo ante crisis externas. En un segundo nivel de análisis, la imagen proyecta el impacto operativo de esta sinergia a través del Grupo 3, vinculando directamente la CVL con el éxito y la salud holística en el Nodo de Resultados.

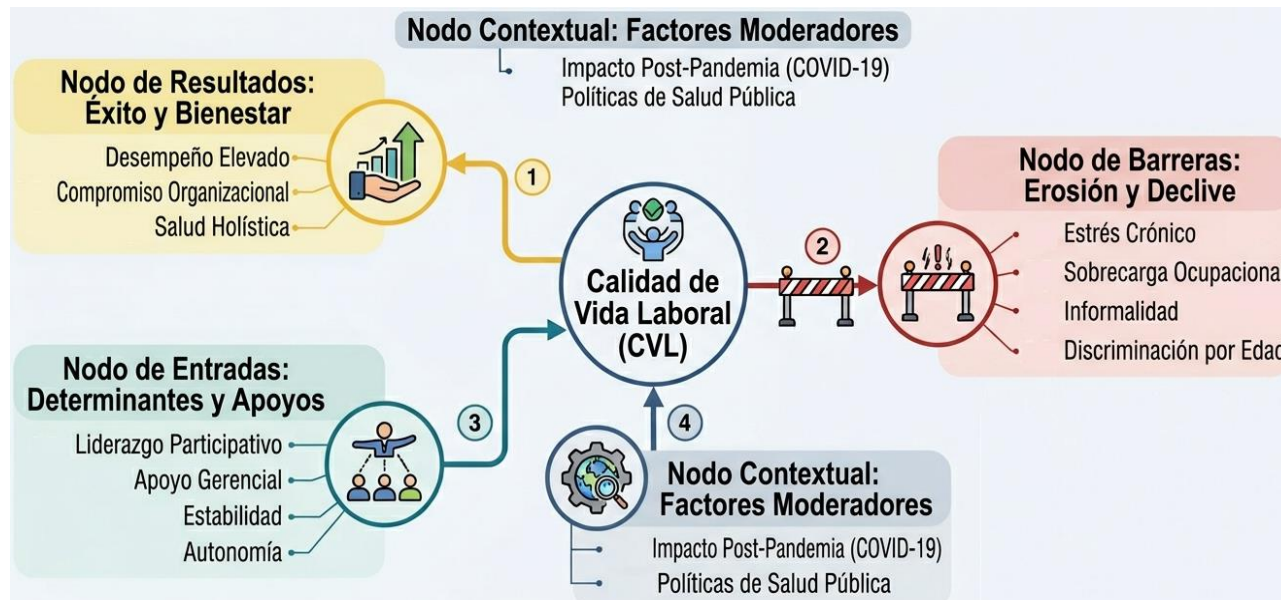


Figura 2. Red conceptual de la calidad de vida laboral

Grupo 1. La calidad de vida laboral depende de factores organizacionales, liderazgo y condiciones estructurales del trabajo

La evidencia muestra que el liderazgo, el clima organizacional, la estabilidad laboral, la motivación y el apoyo institucional son factores determinantes de la calidad de vida laboral (Tabla1). Los estudios coinciden en que las condiciones estructurales del trabajo influyen directamente en la satisfacción, el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores. Un liderazgo participativo, el reconocimiento y la seguridad laboral favorecen el bienestar, mientras que la sobrecarga, la falta de apoyo institucional y la inestabilidad reducen la calidad de vida en el trabajo.

Tabla 1. Factores organizacionales y calidad de vida laboral

Autor	Año	Principal aporte
Arévalo et al.	2020	El liderazgo, la motivación y la participación del personal reducen la rotación y mejoran la calidad de vida laboral.
Vizcaíno et al.	2020	La calidad de vida laboral depende de factores como autoestima, autonomía, clima organizacional y reconocimiento.
Amasifuén & Murayari	2022	Mejor calidad de vida laboral se asocia con mayor compromiso organizacional.
Tapia & Campoverde	2023	Condiciones laborales adecuadas permiten niveles de bienestar entre normales y buenos.
Domínguez et al.	2021	Trabajadores hoteleros perciben calidad de vida laboral positiva pero baja; la estabilidad influye en la percepción.
Galarza et al.	2021	Trabajadores reincorporados presentan baja calidad de vida laboral en varias dimensiones.
Reyes et al.	2020	El apoyo directivo y la motivación mejoran el aprendizaje organizacional.
Córdova et al.	2020	La calidad de vida laboral de enfermeras egresadas es mayormente regular.

Grupo 2. El estrés laboral, la precariedad y las condiciones adversas deterioran la calidad de vida y la salud

Los estudios coinciden en que la sobrecarga laboral, la informalidad, las largas jornadas, la inseguridad y el estrés constituyen factores que deterioran la calidad de vida (Tabla 2). Estas condiciones afectan la salud física y mental, reducen el bienestar y generan menor productividad y satisfacción laboral.

Tabla 2. Estrés, precariedad y deterioro del bienestar

Autor	Año	Principal aporte
Sepúlveda et al.	2020	Conductores presentan condiciones laborales adversas que deterioran su calidad de vida.
Arias et al.	2020	Desempleo e informalidad afectan la calidad de vida de personas con discapacidad.
Ojeda et al.	2021	La calidad de vida laboral del personal de enfermería se deterioró durante la pandemia.
Ponce	2022	La sobrecarga laboral reduce productividad y calidad de vida.
Cueva et al.	2023	Enfermeras presentan baja calidad de vida laboral y niveles muy altos de estrés.
Viteri et al.	2022	El estrés laboral prolongado deteriora salud y desempeño.
Guerrero et al.	2024	Informalidad y discriminación por edad reducen el bienestar laboral.
Medina-Toro et al.	2021	El estrés académico afecta el bienestar de estudiantes de salud.

Grupo 3. La calidad de vida laboral influye en el desempeño, la productividad y el desarrollo personal y profesional

La literatura evidencia que la calidad de vida laboral es un factor determinante del rendimiento, la productividad, el aprendizaje organizacional y la satisfacción profesional (Tabla 3). Mejores condiciones laborales se asocian con mayor desempeño, desarrollo personal y estabilidad institucional.

Tabla 3. Calidad de vida laboral, desempeño y Desarrollo

Autor	Año	Principal aporte
López-Martínez et al.	2021	La calidad de vida laboral explica el 64.9 % del desempeño de médicos.
Hanna et al.	2020	Uso de redes sociales y calidad de vida relacionada con la salud en estudiantes.
Sepúlveda-Murillo et al.	2020	Existen desigualdades territoriales en la calidad de vida urbana.
Jarquín & Cabriolé	2022	La estructura familiar influye en la calidad de vida.
Ramírez & Ávila	2024	La calidad de vida en economía creativa depende de educación y oportunidades laborales.
Eraso & Hidalgo	2024	La jubilación afecta dimensiones sociales, económicas y afectivas de la calidad de vida.
Penabad-Camacho et al.	2020	El confinamiento por COVID-19 afectó la salud y calidad de vida universitaria.

Grupo 4. La calidad de vida es un fenómeno multidimensional influido por factores personales, sociales, sanitarios y contextuales

Los estudios coinciden en que la calidad de vida es un constructo complejo que integra dimensiones físicas, psicológicas, sociales y ambientales (Tabla 4). Factores como resiliencia, actividad física, discriminación, políticas públicas y crisis sanitarias inciden directamente en el bienestar.

Tabla 4. Enfoque multidimensional de la calidad de vida

Autor	Año	Principal aporte
Alameddine et al.	2023	Instrumentos de medición del equilibrio trabajo-vida presentan inconsistencias metodológicas.
Bernuzzi et al.	2022	La resiliencia reduce el conflicto trabajo-vida y mejora el equilibrio.
Andersen & Gonzáles	2021	La pandemia generó una pérdida masiva de calidad de vida global.
Hilgenberg et al.	2023	Autoeficacia, actividad física y cognición predicen calidad de vida en adultos mayores.
Luna-Solís et al.	2024	La discriminación percibida reduce el bienestar físico, mental y social.
Moreno et al.	2024	La emergencia sanitaria afectó la seguridad y calidad de vida.
Moreno & Hernández	2024	La pandemia impactó negativamente la calidad de vida poblacional.
Castillo	2020	La calidad de vida es un constructo multidimensional e integral.

Discusión

La calidad de vida laboral (CVL) ha dejado de ser un concepto estático para transformarse en un indicador dinámico de la salud organizacional. En este sentido, el propósito central del estudio se cumplió al analizar la producción científica publicada entre 2020 y 2025, evidenciando una convergencia teórica sobre la naturaleza multidimensional del bienestar. Por consiguiente, los resultados sugieren que la interacción entre factores individuales y condiciones estructurales define la experiencia del trabajador

moderno. Esta visión integral coincide con los postulados de Castillo (2020), quien sostiene que la CVL debe articular dimensiones físicas, psicológicas y ambientales para ser comprendida plenamente. En consecuencia, la gestión humana actual debe trascender el enfoque transaccional para adoptar modelos de cuidado integral del empleado.

En relación con el primer eje de análisis, los hallazgos demuestran que el liderazgo participativo y el reconocimiento son pilares fundamentales de la satisfacción laboral. Estudios como los de Arévalo et al. (2020) y Vizcaíno et al. (2020) ratifican que el estilo de conducción y la autonomía impactan directamente en la retención del talento. De la misma manera, Amasifuén y Murayari (2022) asocian una alta CVL con niveles superiores de compromiso organizacional, lo que refuerza la idea de que el bienestar es un activo estratégico. Estos datos guardan una estrecha coherencia con lo planteado por Terry (2022) respecto a la importancia del control personal en la era post-pandemia. Por lo tanto, las instituciones que fomentan una cultura de apoyo y motivación logran mitigar de manera más efectiva el ausentismo laboral.

No obstante, un hallazgo crítico emerge al analizar los factores que deterioran el bienestar, tales como la sobrecarga y la precariedad estructural. Investigaciones desarrolladas por Ojeda et al. (2021) y Cueva et al. (2023) identifican un deterioro alarmante en la CVL del personal de enfermería, vinculado a niveles de estrés patológicos. Estos resultados se ven reforzados por las advertencias de Ponce (2022) y Viteri et al. (2022) sobre cómo el estrés prolongado erosiona la productividad y la salud mental. En sintonía con Søvold et al. (2021), se observa que el agotamiento emocional no es un fenómeno aislado, sino una consecuencia de sistemas laborales exhaustivos. Por ende, la intervención en las cargas de trabajo no es solo una medida de salud, sino un requisito para la eficiencia operativa.

Paralelamente, la evidencia sobre sectores vulnerables y la informalidad laboral añade una capa de complejidad al análisis del bienestar social. Sepúlveda et al. (2020) y Arias et al. (2020) exponen cómo las condiciones adversas y el desempleo afectan de manera desproporcionada a conductores y personas con discapacidad. Asimismo, Guerrero et al. (2024) subrayan que la discriminación por edad y la falta de seguridad social actúan como barreras insalvables para una vida digna. Estos hallazgos coinciden con las preocupaciones de Luna-Solís et al. (2024) sobre el impacto del estigma y la exclusión en el bienestar físico y mental. En consecuencia, la CVL no puede desvincularse de la justicia social y de las políticas públicas que protegen a los grupos más desfavorecidos.

Desde la perspectiva del rendimiento, la literatura analizada establece un nexo indisoluble entre el bienestar y los resultados organizacionales tangibles. López-Martínez et al. (2021) reportan que la CVL explica el 64,9 % de la variabilidad del desempeño en profesionales médicos, una cifra estadísticamente significativa. De manera complementaria, Reyes et al. (2020) resaltan que el apoyo directivo potencia el aprendizaje organizacional, convirtiendo el bienestar en una ventaja competitiva. Estos resultados se articulan con las observaciones de García y Carrizales (2021) sobre la relación entre salud y expectativas de crecimiento. En tal sentido, las organizaciones que ignoran la calidad de vida de sus colaboradores comprometen seriamente su capacidad de innovación y su sostenibilidad a largo plazo.

Finalmente, la revisión subraya que la CVL es un fenómeno sensible a los cambios macroestructurales, como se evidenció durante la emergencia sanitaria. Andersen y Gonzáles (2021) y Moreno et al. (2024) documentan una pérdida masiva de bienestar global debido a las restricciones y la inseguridad sanitaria. Sin embargo, autores como Bernuzzi et al. (2022) destacan que la resiliencia individual actúa como un factor protector ante estas crisis. Por otro lado, Alameddine et al. (2023) advierten sobre la necesidad de mejorar los instrumentos de medición para capturar estas nuevas realidades. En conclusión, la mejora de la calidad de vida laboral exige un enfoque holístico que integre la salud, el entorno familiar y el respaldo político.

Consideraciones finales

La revisión sistemática de la producción científica comprendida entre 2020 y 2025 permite concluir que la calidad de vida laboral ha consolidado su estatus como un constructo multidimensional de naturaleza sistémica. Los hallazgos confirman que el bienestar del trabajador no es un estado aislado, sino el

resultado de una interacción dinámica entre recursos personales, políticas organizacionales y determinantes socioeconómicos. En este sentido, queda de manifiesto que factores estructurales como el liderazgo participativo, la estabilidad contractual y un clima institucional de apoyo son los pilares que sostienen la satisfacción y el compromiso profesional en la actualidad.

Por el contrario, la evidencia identifica a la precariedad, la informalidad y la sobrecarga laboral como los principales agentes erosivos de la salud física y mental. Estos determinantes negativos no solo degradan la experiencia individual del trabajador, sino que impactan directamente en la productividad y la sostenibilidad de las instituciones. Por consiguiente, se ratifica que el estrés crónico y la inestabilidad no son meros problemas de gestión interna, sino fenómenos estructurales que exigen una revisión profunda de los marcos normativos actuales para garantizar entornos de trabajo dignos y seguros.

Asimismo, se establece una relación proporcional entre la calidad de vida laboral y la eficiencia operativa. Una gestión centrada en el bienestar humano se traduce en mayores niveles de desempeño, aprendizaje organizacional y desarrollo profesional, lo que posiciona a la salud laboral como una variable estratégica para el éxito corporativo. Bajo esta perspectiva, la calidad de vida debe entenderse como un fenómeno integral donde la resiliencia y la autoeficacia del individuo interactúan con las crisis sanitarias y las políticas públicas, configurando un ecosistema de bienestar que trasciende los límites físicos de la oficina.

Finalmente, las transformaciones derivadas de la reciente crisis sanitaria global han intensificado las desigualdades y han redefinido las prioridades en el mundo del trabajo. Resulta imperativo que las futuras agendas de investigación y las políticas gubernamentales adopten enfoques multidisciplinarios que integren la salud, la equidad y el desarrollo social. En conclusión, promover la calidad de vida laboral no debe considerarse un esfuerzo discrecional, sino un compromiso ético y estructural indispensable para generar sociedades más resilientes, productivas y orientadas al bienestar integral de las personas.

Agradecimientos

A las personas que apoyaron esta investigación.

Conflicto de intereses

No se reporta.

Referencias

- Alameddine, M., Al-Yateem, N., Bou-Karroum, K., Hijazi, H., Al Marzouqi, A., & Al-Adawi, S. (2023). Measurement of work-life balance: A scoping review with a focus on the health sector. *Journal of Nursing Management*, 2023, 3666224. <https://doi.org/10.1155/2023/3666224>
- Amasifuen Sajami, E., & Murayari Gonzales, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública peruana. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241–253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Andersen, L. E., & Gonzáles Rocabado, A. (2021). Vida y muerte durante el primer año de la pandemia COVID-19: Un análisis de las diferencias entre países en los cambios en la cantidad y la calidad de vida. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 19(35), 9–57. <https://doi.org/10.35319/lajed.202135438>
- Bernuzzi, C., Sommovigo, V., & Setti, I. (2022). The role of resilience in the work-life interface: A systematic review. *Work*, 73(4), 1147–1165. <https://doi.org/10.3233/WOR-205023>
- Castillo Rodríguez, E. A. (2020). Calidad de vida. *Revista de Enfermería (Arequipa)*, 4(2). <https://doi.org/10.35563/revan.v4i2.230>
- Córdova Delgado, M., Alvarado Alfaro, S., Manrique Manrique, H., Lizarbe Choque, C. R., Aguirre Alvarado, S. E., & Huamán Ichpas, J. (2020). Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador. *Revista de Enfermería (Arequipa)*, 2(2). <https://doi.org/10.35563/revan.v2i2.267>

- Ochoa Santos, L. S., Ochoa Santos, F. C., & Cárdenas Flores, K. J. (2026). Entre el bienestar y el estrés: Mapeo sistemático de la producción científica sobre calidad de vida laboral. *e-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 4, e-RMS08032026. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v4i.338>
- Cueva Pila, G. C., Valenzuela Suazo, S. V., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 46–64. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2292>
- Domínguez Albiter, K. I., Vargas Martínez, E. E., Zizumbo Villarreal, L., & Velázquez Castro, J. A. (2021). Empleo turístico y calidad de vida laboral: Una percepción desde los trabajadores de la industria hotelera. *Cuadernos de Administración*, 37(69), e2310718. <https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10718>
- Galarza Iglesias, A. M., Gómez Salazar, L., & Ordóñez Hernández, C. A. (2021). Calidad de vida en el trabajo y aspectos sociodemográficos en trabajadores reincorporados en una empresa de buses de tránsito rápido. *Cuadernos de Administración*, 37(69), e2210695. <https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10695>
- García-García, J., & Carrizales-Berlanga, D. (2021). Calidad de vida relacionada con la salud, expectativas y satisfacción académica de jóvenes universitarios. *Interacciones*, 7, Artículo e241. <https://doi.org/10.24016/2021.v7.241>
- Guanoluisa Chicaiza, S. D., & Arráiz de Fernández, C. (2022). Calidad de vida laboral de los internos rotativos de enfermería en la práctica preprofesional. *Enfermería Investiga*, 7(4), 46–52. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v7i4.1867.2022>
- Guerrero Cabrera, J. P., Vera Torres, H. J., Ascencio Burgos, K. A., Sumba Nacipucha, N., & Cueva Estrada, J. M. (2024). La empleabilidad y su influencia en la calidad de vida de la generación X en Guayaquil, Ecuador. *Espergesia*, 11(2), e110201. <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v11i2.2993>
- Guevara-Beltrán, N. P., & Guevara Ríos, E. (2020). Relación entre la calidad de vida y los modos de afrontamiento al estrés en adolescentes embarazadas. *Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal*, 9(1), 17–21. <https://doi.org/10.33421/ripm.2020.91.59>
- Hanna Lavallo, M. I., Ocampo Rivero, M. M., Janna Lavallo, N. M., Mena Gutiérrez, M. C., & Torreglosa Portillo, L. D. (2020). Redes sociales y calidad de vida relacionada con la salud en estudiantes universitarios. *Revista Cuidarte*, 11(1), Artículo e953. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.953>
- Hilgenberg Gomes, F. R., Giovanetti-Gomes, G. M., Ogasavra Beggiato, S. M., de Paula, A. C., de Oliveira, V., & Vagetti, G. C. (2023). Indicators of quality of life according to self-efficacy, physical activity and cognition among elderly people attending open universities for the elderly in southern Brazil. *Acta Colombiana de Psicología*, 26(2), 23–32. <https://doi.org/10.14718/acp.2023.26.2.3>
- Huamani López, Y. R., Valle Sotomayor, D. L. I., Roiro Rojas, S. S., & Guerrero Alcedo, J. M. (2023). Estrés aculturativo, calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en inmigrantes venezolanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 26(2), 32–48. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v26i2.25886>
- Jarquín-Sánchez, M., & Cabriolé-Vargas, M. (2022). Grupos familiares y calidad de vida. *Papeles de Población*, 28(112), 63–74. <https://doi.org/10.22185/24487147.2022.112.13>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social en Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 346–355. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Luna-Solís, Y., Vargas-Murga, H., Perales Cabrera, A., Agüero-Palacios, Y., Contreras-Pizarro, C. H., & de la Torre Castillo, S. (2024). Discriminación percibida y calidad de vida en población adulta de tres ciudades de la sierra peruana. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 41(4), 392–398. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2024.414.13615>
- Medina-Toro, F. M., Jiménez-Ortiz, J. L., Aragón-Castillo, J., Frutos-Nájera, D. G., & Muñoz-Palomeque, M. (2021). Calidad de vida de estudiantes de ciencias de la salud en una universidad privada de Nuevo

Ochoa Santos, L. S., Ochoa Santos, F. C., & Cárdenas Flores, K. J. (2026). Entre el bienestar y el estrés: Mapeo sistemático de la producción científica sobre calidad de vida laboral. *e-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 4, e-RMS08032026. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v4i.338>

León. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(1), 110–118. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v22i1.4119>

Moreno, A., Jumbo, J., & Hernández, R. (2024). Políticas públicas, emergencia sanitaria y calidad de vida de la población de la provincia de Loja (Ecuador). *Desde el Sur*, 16(4), e0066. <https://doi.org/10.21142/des-1604-2024-0066>

Ojeda López, R. N., Barrera Canto, J. L., & Mul Encalada, J. (2021). Calidad de vida laboral en hospitales privados del sureste mexicano. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 139–153. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i3.36761>

Penabad-Camacho, M. A., Márquez-Barquero, M., Peña-Conejo, L., & Revuelta-Sánchez, I. (2020). Calidad de vida y educación en tiempo de pandemia: Una reflexión desde las ciencias del movimiento humano. *Revista Electrónica Educare*, 24(Supl.), 1–4. <https://doi.org/10.15359/ree.24-S.13>

Ramírez Gil, F., & Ávila Forero, J. S. (2024). Desarrollo humano y calidad de vida de los diseñadores colombianos en la economía creativa. *Desde el Sur*, 16(2), e0034. <https://doi.org/10.21142/des-1602-2024-0034>

Sepúlveda Guerra, E. B., Valenzuela Suazo, S. V., & Rodríguez Campo, V. A. (2020). Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. *Revista Cuidarte*, 11(2), e1083. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1083>

Sepúlveda-Murillo, F. H., Soto-Builes, N. M., Checa-Olivas, M., & Chica-Olmo, J. (2020). Mapeo de la variabilidad espacial de la calidad de vida en la ciudad de Medellín, Colombia. *Estudios de Economía Aplicada*, 38(1), 2973. <https://doi.org/10.25115/eea.v38i1.2973>

Souza, L. K. de, Martínez, S. B. S., Gauer, G., Bataglia, P. U. R., & Hutz, C. S. (2023). Factors influencing life satisfaction in basic education teachers. *Psico-USF*, 28(4), 825–836. <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280413>

Valdivia-Cisneros, A., Peña-Villafuerte, L., & Huaco-Zúñiga, M. (2020). Instrumento de medición del índice de calidad de vida urbana: Barrios urbano marginales, Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(E-esp. 2), 355–375. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i0.34133>

Viteri Lucio, R. C., Abril Alegría, D. S., & Abril Alegría, P. J. (2022). Revisión literaria: Estrés y calidad de vida laboral del personal en el área comercial. *Magazine de las Ciencias*, 7(2), 50–61. <https://doi.org/10.33262/rmc.v7i2.2771>

Vizcaíno Alonso, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. del C., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364–374. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/511>