

Calidad de vida, bienestar y felicidad en el trabajo: una revisión sistemática de la literatura científica 2011-2025

Quality of Life, Well-being, and Happiness at Work: A Systematic Review of Scientific Literature 2011–2025¹

Recibido: 10/04/2025. Concepto de evaluación: 02/06/2026 Aceptado: 29/06/2026

Pablo Enrique Rodríguez Romero

Universidad Santo Tomás – Sede Bogotá
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5994-0588>
Correo electrónico: pablorodriguezr@usantotomas.edu.co
Bogotá, Colombia

Sandra Patricia Hernández Rincon

Universidad Militar Nueva Granada
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5750-6912>
Correo: sandra.hernandez@unimilitar.edu.co
Bogotá, Colombia.

María Constanza Aguilar Bustamante

Universidad Católica de Colombia
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2597-4317>
Correo electrónico: mariaaguilar@ucatolica.edu.co
Bogotá, Colombia

Cómo citar [APA]: Rodríguez-Romero, P.; Hernández-Rincón, S. y Aguilar-Bustamante, M. (2026). Calidad de vida, bienestar y felicidad en el trabajo: una revisión sistemática de la literatura científica 2011-2025. *Revista Poliantea*, 21(1), 1-28. <https://doi.org/10.15765/fkjpg059>

Resumen

El mundo laboral ha dado un viraje en los últimos años, hay un replanteamiento del equilibrio entre la vida personal y laboral y la influencia de la globalización, la digitalización y la flexibilidad laboral. Esta revisión se articuló bajo el protocolo PRISMA, analizó la literatura científica publicada entre 2011 y 2025 sobre Calidad de Vida Laboral (CVL), bienestar y felicidad, con especial atención a los contrastes entre el sector formal e informal. Tras un procedimiento riguroso se consolidó una base de datos de 63 artículos para el análisis final. Los resultados demuestran un marcado "abordaje centrado en la formalidad": mientras que en entornos organizativos el bienestar y la felicidad se consolidan como constructos de desarrollo y capital psicológico, no así en el sector informal la literatura tiende a considerarlos exclusivamente desde la narrativa de la carencia, el riesgo y la precariedad. Se concluye que existe un vacío en materia de instrumentos significativo, puesto que las herramientas psicométricas vigentes fueron diseñadas bajo supuestos de estabilidad organizacional. Resulta indispensable ampliar estos conceptos y desarrollar instrumentos adaptados que

¹ Esta investigación no recibió financiación externa, no generó ni analizó datos nuevos que requieran disponibilidad de acceso abierto, ni reproduce material de otras fuentes que requiera permisos adicionales. Los autores declaran no tener conflictos de interés

reconozcan la dignidad humana y el bienestar en todas las formas de actividad productiva, trascendiendo la barrera de la formalidad laboral.

Palabras clave: calidad de vida laboral, bienestar laboral, felicidad laboral, teletrabajo, capital psicológico, trabajo informal, revisión sistemática.

Abstract

The world of work has undergone a significant shift in recent years, prompting a reassessment of work-life balance alongside the influences of globalization, digitalization, and labor flexibility. This systematic review, conducted following the PRISMA protocol, analyzed the scientific literature published between 2011 and 2025 regarding Quality of Working Life (QWL), well-being, and happiness, with special emphasis on the contrasts between the formal and informal sectors. Following a rigorous procedure, a database of 63 articles was consolidated for the final analysis. The findings demonstrate a marked 'formalism-centered bias': whereas within organizational environments well-being and happiness are established as constructs of development and psychological capital, the literature concerning the informal sector tends to address them exclusively through a narrative of deficiency, risk, and precariousness. It is concluded that a significant instrumental void exists, as current psychometric tools were designed under assumptions of organizational stability. Consequently, it is essential to expand these concepts and develop adapted instruments that recognize human dignity and well-being across all forms of productive activity, thereby transcending the barrier of labor formality.

Keywords: Quality of Working Life, Workplace Well-being, Happiness at Work, Teleworking, Psychological Capital, Informal Employment, Systematic Review.

Introducción

Hoy el trabajo ha dejado de ser solo un medio de supervivencia, cada vez más con el progreso de las civilizaciones este trasciende y va más allá de la obtención de ingresos para ser una dimensión fundamental de la vida y el desarrollo personal. Allí el trabajador como en un lienzo pinta sus aspiraciones, sus sueños, y su propósito en el mundo que le rodea. Los conceptos de calidad de vida laboral, bienestar laboral y felicidad en el trabajo se han convertido en elementos centrales de los debates en los estudios organizacionales y de la gestión de recursos humanos. Estos conceptos son distintos, están interconectados y contribuyen al objetivo de fomentar una experiencia laboral positiva. Según Granados (2011), la calidad de vida laboral no se debe limitar a una retribución económica, por el contrario, este concepto se debe fundamentar en la salud psicológica y en las oportunidades reales de crecimiento del trabajador.

Desde esta perspectiva la calidad de vida abarca una serie de factores que afectan la experiencia de un empleado cómo el equilibrio entre la vida laboral y personal, las condiciones del lugar del trabajo o la seguridad y salud en el trabajo. En concordancia, Alves et al. (2013) adopta una perspectiva multidimensional, argumentando que la CVL es una manifestación organizacional a las necesidades humanas. Para estos autores, la meta es alcanzar el equilibrio entre las dinámicas de la organización y el bienestar integral de los colaboradores favoreciendo la conciliación entre la vida personal y laboral. A menudo se utiliza una métrica para evaluar no sólo las condiciones físicas y estructurales del trabajo, sino también los aspectos psicológicos y emocionales que influyen en la satisfacción general del empleado (García-Tamariz, 2021).

En estrecha relación con la CVL se encuentra el Bienestar Laboral, el cual implica un estado de plenitud que trasciende la mera ausencia de la enfermedad, va más allá de la salud física de los trabajadores teniendo en cuenta la salud emocional y mental y la sensación generada de la realización derivada de la ocupación. Blanch et al. (2010) la definen como un constructo dinámico y reconocen el impacto directo del entorno laboral en la vida del individuo. Esta transición ha impulsado la adopción de marcos como el modelo de bienestar PERMA (Seligman, 2011) el cual facilita la medición del constructo a través de cinco dimensiones: emociones, compromiso, relaciones, propósito y logros.

Por su parte, la felicidad laboral ha evolucionado desde una interpretación subjetiva a hacia un objeto de estudio robusto con instrumentos de medición estandarizados. El concepto de felicidad en el trabajo, según García-Tamariz (2021) enfatiza la importancia del trabajo con propósito y la realización personal y las relaciones en el lugar de trabajo para determinar niveles de compromiso y satisfacción laboral. Según Fisher (2010), la felicidad laboral funciona como un contenedor de sentimientos positivos derivados de la tarea realizada, la

posición por el oficio y el sentido de pertenencia. En este sentido: la felicidad es entendida no como un estado de ánimo, sino como una estructura donde el disfrute, la conexión con la tarea y el sentido de logro se entrelazan con la calidad de los vínculos humanos y el propósito de vida. Por lo anterior se podría decir que la CVL pone las condiciones materiales y sociales; sobre el terreno del trabajador, el Bienestar manifiesta ese estado de salud integral. Como bien lo señalan Jiménez et al. (2020) así la Felicidad sería el resultado final de esta ecuación: la felicidad aflora cuando el trabajador siente que su entorno y su salud están en sintonía.

El periodo comprendido entre el 2011 y 2025 marca una era de transformación en la dinámica laboral, marcada por cambios sociales, organizativos y tecnológicos. Durante este tiempo se ha observado el auge de la digitalización, un creciente énfasis en la gestión del talento humano centrada en el empleado y la proliferación de modelos de trabajo remoto e híbrido. Por ejemplo, los avances en las herramientas de comunicación digital han redefinido la forma en la que se lidera y se trabaja en grupo, permitiendo modalidades de trabajo más flexibles, pero introduciendo nuevos desafíos como la fatiga digital o la difuminación de los límites entre la vida laboral y personal.

A esto se agrega la Inteligencia Artificial (IA), como ya lo había advertido la Mental Health Europe (2022), la IA no solo está transformando procesos, sino que está obligando a replantear la salud mental frente a una digitalización que no da tregua. Anteriormente el hogar era el refugio del trabajador. Con la digitalización, el teletrabajo y los modelos híbridos, esa frontera se ha ido borrando, generando una saturación mental, de ahí que hoy por hoy los temas de desconexión laboral, tecnoestrés y otros sean temas recurrentes y prioritarios en la escena laboral actual. Además de los avances tecnológicos, los cambios sociales también han influido en la evolución de los conceptos de experiencia laboral. Las organizaciones han tomado mayor conciencia sobre la salud mental, junto con una creciente demanda de conciliación entre la vida laboral y personal, llevando a las organizaciones a replantear las políticas laborales tradicionales.

Para fundamentar el análisis, es esencial definir la calidad de vida laboral como un constructo multidimensional que abarca tanto condiciones objetivas del entorno como seguridad física, puesto del trabajo, compensación y equilibrio vida-trabajo como la percepción subjetiva de la satisfacción del empleado en su rol (Patlán, 2016), esta noción se entrelaza dinámicamente con el bienestar y la felicidad laboral los cuales trascienden la mera ausencia del estrés para posicionarse como experiencias de florecimiento personal y profesional. Mientras el bienestar laboral se asocia a la estabilidad psicosocial y la salud mental derivada de la actividad productiva (Blanch et al., 2010) la felicidad laboral se define desde la psicología positiva como un constructo de carácter eudamónico y proactivo. No se limita al placer momentáneo sí no al despliegue del capital psicológico y un sentido profundo

de propósito con la tarea (Salessi et al., 2022). En conjunto estas variables se caracterizan por ser subjetivas: Dependen de la percepción individual; que son dinámicas: cambian según el ciclo de vida y relacional configurando un ecosistema donde la realización del individuo y la eficiencia organizacional convergen.

A pesar de todos estos logros la puesta en práctica CVL, el bienestar laboral, la salud en el trabajo y la felicidad para los trabajadores informales sigue siendo precaria y limitada, lo que hace que se presente una brecha importante tanto para la academia como para la sociedad. En este contexto esta revisión manifiesta que los conceptos de CVL, bienestar y felicidad laboral deben experimentar un paso más allá, algo más significativo debido a cambios tecnológicos organizacionales y sociales para los trabajadores informales, ya este grupo poblacional se constituye una parte importante de la fuerza laboral. Al examinar la evolución de estos conceptos y sus implicaciones tanto para los trabajadores formales como para los informales esta investigación buscó resaltar la necesidad de crear marcos robustos más inclusivos que aborden diversas realidades de la fuerza laboral moderna (Zhou et al., 2024).

Algunos referentes conceptuales

El trabajo no debe entenderse como un favor otorgado por las organizaciones ni simplemente un intercambio de fuerza laboral por una remuneración económica. En coherencia con la constitución política de Colombia, el bienestar del trabajador debe partir desde el reconocimiento del ser, pues el trabajo es definido como: “un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado” (Congreso de la República, art. 25, 2024). No obstante, este principio Constitucional enfrenta una profunda contradicción en la realidad del mercado laboral colombiano. En este sentido, evaluar la felicidad laboral en el sector informal se convierte en un imperativo que trasciende el debate teórico para enfocarse en la comprensión del mandato constitucional en las poblaciones más vulnerables.

Según los principios de Blanch (2014), el bienestar laboral se convierte en una experiencia multidimensional donde confluyen de manera muy particular la salud mental positiva y las demandas del entorno laboral. Bajo estas circunstancias, la felicidad laboral conecta con la satisfacción y el propósito con la vida. Al respecto, Fisher (2010) advierte que, si bien la satisfacción laboral es un componente clave, y sin bien hunde sus raíces con la felicidad esta termina siendo una dimensión más amplia que integra a la persona en las características de afectos positivos y energía dedicada a la tarea.

En el marco del sector informal de Bogotá, concretamente, aquellos trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, es de notar que esta experiencia está marcada por tensiones constantes. Esto hace indispensable el estudio de la felicidad desde dimensiones como la empatía y la capacidad de iniciativa, tal como propone la escala de Gabini (2017).

No obstante, esta revisión sistemática demuestra e indica un sesgo: la psicología positiva se ha dedicado en sus esfuerzos mayoritariamente a desarrollar conocimiento en el marco de la formalidad, dotándola de una aparente exclusividad. Mientras que la felicidad laboral se enfoca en el desarrollo, en la informalidad la literatura suele limitarse a dar cuenta de los riesgos, carencia y precariedad (Zhou et al., 2024). Por tanto, es necesario ahondar en el sector informal para validar las dimensiones de salud mental de estos trabajadores.

Históricamente, la psicología de las organizaciones nació dentro de entornos corporativos estructurados. Esto ha generado un sesgo donde los constructos de calidad de vida, bienestar o felicidad laboral se estudian bajo el supuesto de que existen unas garantías mínimas como la seguridad social, el salario fijo y horarios de trabajo establecidos. Al ignorar al sector informal la academia ha enviado un mensaje implícito: la felicidad es un producto de lujo que solo florece en la estabilidad laboral. Como lo señalan Zhou et al. 2024, esto reduce al trabajador informal a una cifra de riesgo, se les estudia desde la carencia, despojándolo de su capacidad de experimentar estados psicológicos positivos. Democratizar el concepto de felicidad laboral significa romper la barrera del contrato laboral para entender que es un derecho humano universal y no un beneficio colectivo.

Método

Esta revisión sistemática se desarrolló siguiendo las directrices de la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) para garantizar la transparencia y replicabilidad de los hallazgos. (Page et al., 2021). El horizonte temporal se fijó entre 2011 y 2025, periodo que permite capturar la evolución de los conceptos de calidad de vida, bienestar y felicidad en el trabajo ante las transformaciones globales recientes. El proceso de indagación e investigación se sustentó en el software CADIMA (JKI, 2024), que es fundamental para la gestión documental, este garantizó una selección sistemática y transparente de los artículos. El procedimiento y la metodología de búsqueda se basó en términos como "Calidad de vida laboral", "bienestar laboral" y "felicidad en el trabajo", junto con conceptos emergentes que reflejan el dinamismo actual del entorno laboral, tales como "teletrabajo", "capital psicológico" e "inteligencia artificial".

Metodología de búsqueda y ecuaciones

Se implemento a través de una búsqueda sistemática en las bases de datos ScienceDirect, Scopus, Redalyc, SciELO, Dialnet y el motor de búsqueda Google Académico, delimitando el periodo de consulta de 2011 a 2025. adaptando las ecuaciones a cada base de datos consultada entre julio de 2024 a septiembre de 2025.

La indagación se llevó a cabo en las bases de datos y motores de búsqueda de alto impacto, incluyendo ScienceDirect, Scopus, Redalyc, Scielo, Dialnet y Google Académico. Mediante el uso de operadores booleanos, se establecieron los siguientes criterios de inclusión: artículos de acceso abierto, publicados en el rango de cronológico definido y en idioma español, inglés o portugués. Tras un minucioso proceso de cribado, se excluyeron aquellos estudios que se distanciaban del contexto organizacional o que no aportaban datos suficientes para el cumplimiento de los objetivos de la investigación (ver figura 1).

A continuación en la tabla 1 se presentan las ecuaciones de búsqueda utilizadas.

Tabla 1.
 Ecuaciones de búsqueda y operadores por base de datos.

Base de Datos	Ecuación de Búsqueda (Sintaxis aplicada)	Filtros de Selección
Scopus / ScienceDirect	TITLE-ABS-KEY (("Calidad de vida laboral" OR "bienestar laboral" OR "felicidad laboral") AND ("trabajo formal" OR "trabajo informal"))	Acceso abierto; 2011-2025; Artículo.
SciELO / Redalyc	("Calidad de vida laboral" OR "bienestar laboral" OR "felicidad laboral") AND ("trabajo formal" OR "trabajo informal")	Texto completo; Idiomas: Esp, Ing, Por.
Dialnet	("Calidad de vida laboral" OR "bienestar laboral") AND ("formal" OR "informal")	Documento a texto completo; 2011-2025.
Google Académico	allintitle:("calidad de vida laboral" OR "bienestar laboral") AND ("trabajo formal" OR "trabajo informal")	Artículos científicos; Rango temporal.

Nota: Para las búsquedas en inglés y portugués, se tradujeron los descriptores manteniendo la misma lógica booleana (ej. "Quality of working life" OR "happiness at work"...).

Criterios de elegibilidad

Para garantizar la calidad de la evidencia, se establecieron los siguientes criterios de selección tales como se presenta en la tabla 2:

Tabla 2.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Artículos empíricos y revisiones sistemáticas (2011-2025).	Estudios que no aborden las variables principales de manera conjunta.
Idiomas: español, inglés y portugués.	Literatura gris (tesis de pregrado, opúsculos o informes no oficiales).
Estudios con validación psicométrica o diseño empírico claro.	Artículos sin acceso a texto completo o con datos insuficientes.

Nota. Los criterios fueron definidos siguiendo las directrices PRISMA 2020 para garantizar la replicabilidad

Proceso de selección y gestión de calidad

Número de revisores: La selección y cribado de artículos fue realizada por dos investigadores de manera independiente para minimizar el sesgo de selección.

Criterios de Calidad de la Evidencia

Para asegurar la robustez de los hallazgos en esta revisión, no se utilizó una herramienta de evaluación externa, sino un filtro riguroso de calidad editorial y pertinencia científica. Este filtro se aplicó durante la fase de selección para garantizar que solo se incluyeran estudios con alto nivel de evidencia, basándonos en los siguientes criterios de calidad":

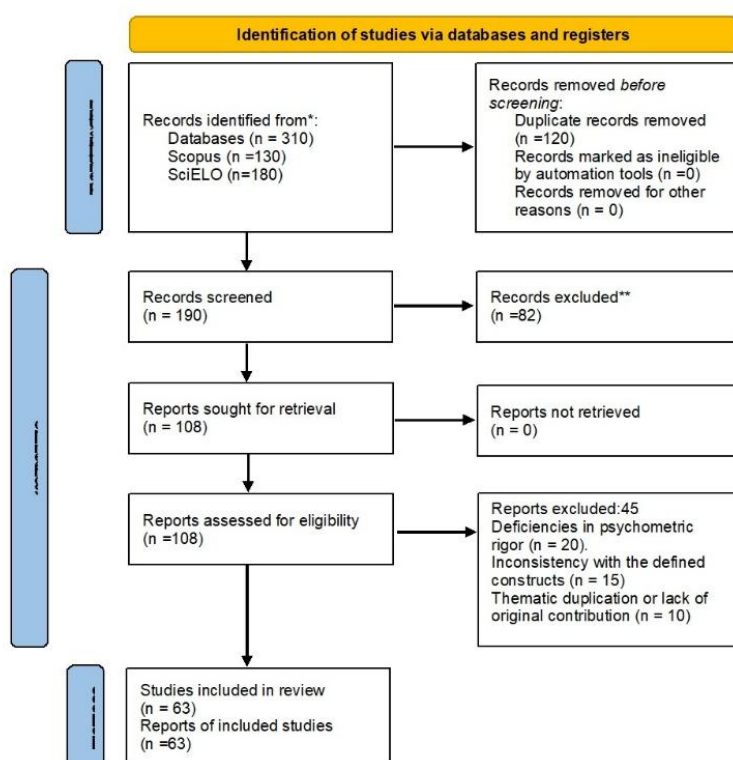
- Solo se seleccionaron artículos provenientes de revistas académicas indexadas
- Se dio prioridad a estudios que especificaran claramente su enfoque metodológico (cuantitativo, cualitativo o mixto), garantizando que las variables de Calidad de Vida Laboral, Bienestar Laboral y Felicidad Laboral fueran medidas con instrumentos validados.
- Se realizó una lectura crítica del texto completo de cada artículo, descartando aquellos estudios cuyas conclusiones no fueran consistentes con los datos reportados en sus secciones de resultados

Para la eliminación de duplicados: Se utilizó el software CADIMA para la gestión documental y la eliminación automatizada de duplicados.

Para la Resolución de discrepancias: Ante cualquier divergencia en la inclusión de un estudio, se llevó a cabo una reunión de consenso.

Figura 1

Diagrama de Flujo PRISMA de la Selección de Estudios sobre CVL, Bienestar y Felicidad



Nota. Construcción propia.

El proceso consolidación de la evidencia se estructuró en 4 fases sucesivas, siguiendo el protocolo prisma, en la fase inicial de identificación, se recuperó un total de 310 registros provenientes de las bases de datos seleccionadas. Tras la eliminación de duplicados y el primer cribado basado en la relevancia de títulos y resúmenes, se obtuvo un corpus de 190 investigaciones. Luego de este paso fundamental, se procedió a la fase de elección de artículos, donde se realizó una lectura crítica al texto completo de 108 artículos.

Este análisis condujo y otorgo a los investigadores para evaluar la calidad metodológica y la pertinencia temática de cada estudio. Como producto de este paso se

excluyeron 45 trabajos debido a 2 razones principales: la falta de alineación con las variables operacionales del estudio y la ausencia de un rigor metodológico verificable. Finalmente, tras este proceso de limpieza sistemática, la muestra quedó constituida por 63 artículos. El inventario de los artículos se encuentra al detalle en el Anexo A, los cuales representan el núcleo analítico de la revisión del presente estudio y que garantizan que los hallazgos se sustenten en la literatura científica de alto impacto. Con la muestra final de los 63 artículos, se exploró el fundamento científico y la trayectoria de cada hallazgo. De este modo se estructuró un mapa visual que puso en manifiesto la escasa producción académica vinculada con el fenómeno de la informalidad laboral.

Diseño

La investigación se realizó con un diseño mixto, convergente y transversal. Se combinó una parte cuantitativa descriptiva y analítica mediante encuesta autoaplicada con una parte cualitativa basada en grupos focales, entrevistas semiestructuradas y diarios reflexivos. Este enfoque permitió describir patrones de uso y comprender significados y contextos. En lo cualitativo se aplicó análisis temático con codificación inductiva. La integración de resultados se hizo por triangulación de datos y métodos.

Participantes

El estudio se desarrolló en instituciones de educación superior en Colombia. La población objetivo fueron estudiantes de pregrado de 18 años o más con uso regular de redes sociales. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia y redes de referencia, acorde con el carácter exploratorio y el acceso institucional. Se incluyeron personas con matrícula activa y consentimiento informado.

El componente cuantitativo se basó en una encuesta autoaplicada con n igual a 200 estudiantes. El componente cualitativo combinó grupos focales, entrevistas semiestructuradas y diarios reflexivos para recoger prácticas, percepciones, riesgos, oportunidades y propuestas de mejora vinculadas a la vida universitaria.

Instrumentos

La encuesta de 20 a 25 preguntas integró datos sociodemográficos, tipo de uso de redes activo o pasivo, autorregulación del tiempo y la atención, comparación social, bienestar digital y canales institucionales de apoyo y comunicación. Se realizó una prueba piloto para afinar redacción y tiempos. La calidad del instrumento se revisó con especialistas para validez de contenido y se comprobó la consistencia interna con el alfa de Cronbach. Las guías de

grupos focales y entrevistas exploraron experiencias concretas y recomendaciones institucionales. Los diarios registraron durante varios días metas de estudio, consumo de contenidos y estados emocionales asociados.

Con aprobación ética institucional se difundió la invitación por canales académicos, se obtuvo consentimiento informado y se aplicó la encuesta. Luego se realizaron los grupos focales, las entrevistas y los diarios. Todo el material cualitativo fue transcrito y anonimizado mediante códigos. Para reforzar la validez se hizo una devolución breve de resultados a las personas participantes y se incorporaron observaciones pertinentes.

Análisis de la información

En el componente cuantitativo se calcularon estadísticos descriptivos y, cuando fue útil, se exploraron asociaciones entre variables según su nivel de medición con pruebas como chi cuadrado o correlaciones. En el componente cualitativo el análisis temático avanzó por codificación inicial, revisión y agrupación de códigos, definición de temas y construcción de una matriz de evidencia con citas breves que respalden cada tema. Para asegurar confiabilidad dos personas codificaron una parte del material y ajustaron criterios hasta lograr un acuerdo estable. La integración mixta se realizó con una matriz que conecta hallazgo cuantitativo, evidencia cualitativa e implicación para Trabajo Social, garantizando triangulación de fuentes y técnicas.

Consideraciones éticas

Se atendieron criterios de credibilidad mediante triangulación y devolución a participantes, dependabilidad mediante bitácora de decisiones y control de versiones, transferibilidad mediante descripción del contexto y confirmabilidad mediante trazabilidad analítica. Éticamente se garantizó confidencialidad, anonimización, derecho a retirarse y custodia segura de la información. Se dispuso de una ruta de apoyo psicoemocional en caso de malestar.

Resultados

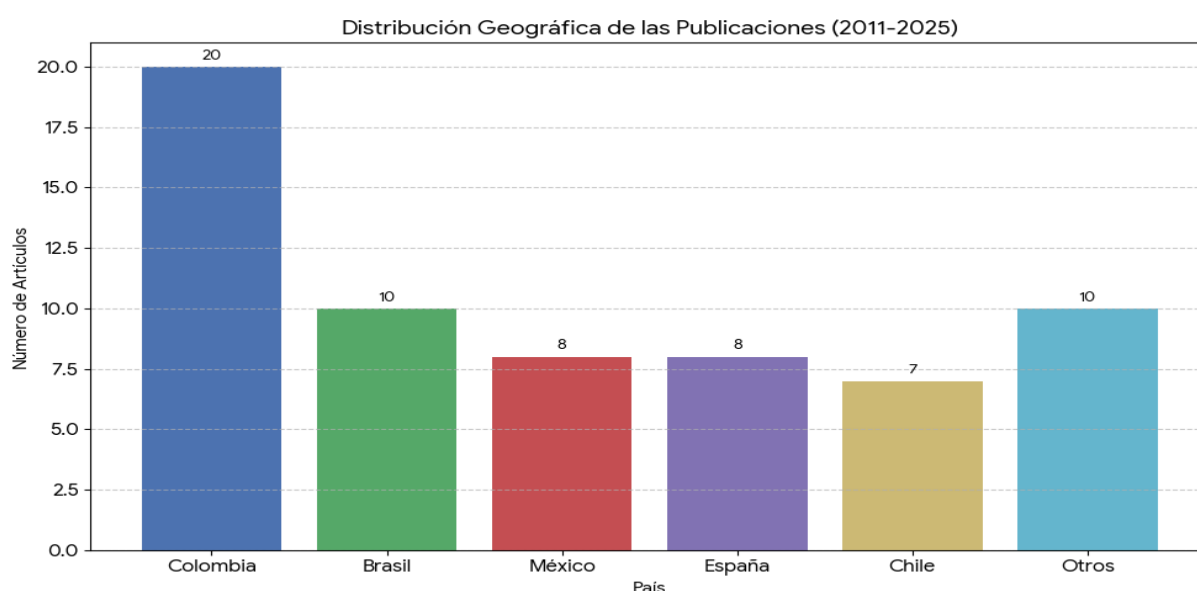
La presente investigación se dividió sobre una base documental rigurosa compuesta por 63 artículos, los cuales constituyen el núcleo científico para entender la evolución de la calidad de vida laboral, el bienestar y la felicidad en el trabajo. Este marco procedimental de selección permitió filtrar la literatura más relevante para asegurar que los hallazgos no fueran sólo descriptivos, sino que tuvieran un respaldo académico de alto impacto. Para entender

estos constructos en toda su complejidad, el estudio se fortaleció y enriqueció con fuentes de diversas procedencias, logrando un equilibrio entre la producción global y regional.

Como se observa en la Figura 2, los artículos seleccionados para esta revisión sistemática muestran una mayor prevalencia de artículos provenientes de Colombia (20/63), seguido por Brasil, México y España. Si bien estos resultados sugieren un interés académico significativo en el contexto colombiano por abordar las dinámicas de calidad de vida y bienestar laboral, estos hallazgos muestran ya tendencias identificadas dentro de los criterios de búsqueda de la presente investigación y no deben interpretarse como una representación absoluta del liderazgo científico regional. Mas bien permiten identificar a Colombia como un laboratorio activo de producción sobre estas variables en el periodo 2011-2025.

Figura 2

Distribución geográfica de las publicaciones (2011-2025)



Nota. Elaboración propia.

Como se muestra la distribución geográfica de producción científica en el periodo 2011-2025 muestra un liderazgo cuantitativo de Colombia, país que encabeza la muestra con 20 publicaciones, el doble de la producción de Brasil (10 artículos). En cuanto a la multiplicidad poblacional y la variedad de instrumentos, es fundamental identificar cómo se desarrollan estos conceptos en la práctica. La Tabla 3 muestra la caracterización de los instrumentos y las poblaciones, resaltando el vacío existente en el sector informal.

Tabla 3

Caracterización Instrumentos, Autores y Población.

Categoría	Instrumentos Utilizados	Población Formal	Población Informal
Calidad de Vida Laboral (CVL)	CVT-Gohisalo (González et al., 2010). CVL-HP (Hernández-Vicente et al., 2017). Condiciones de Trabajo (Blanch, 2014).	Médicos, enfermeras, docentes, funcionarios públicos, nutricionistas.	Mototaxistas en Nariño (Muñoz-Muñoz et al., 2021). Vendedores de mercado (Gómez-Palencia, 2012).
Bienestar Laboral (BL)	qBLG (Blanch et al., 2010). S20/23 (Melia y Peiró, 1989).	Personal aeronáutico, empleados de hotelería, docentes argentinos.	Zona Gris: Bienestar psicológico visto como déficit (Zhou et al., 2024).
Felicidad Laboral (FL)	PERMA-Profiler (Seligman, 2011). Happiness at Work Scale (Singh y Aggarwal, 2017). Escala de Gambini (2017).	Organizaciones: directores ejecutivos, empresarios, trabajadores de producción.	Vacío de Conocimiento. No se identifican estudios que midan la felicidad en este sector.

Nota. Elaboración propia a partir de los datos gestionados en CADIMA (N=63).

Este predominio de la formalidad. En la caracterización de la población, responde a una arquitectura teórica desde los autores cuyas investigaciones se han dado en el seno de las organizaciones totalmente estructuradas.

La tabla 4 presenta las investigaciones encontrados de mayor impacto y sus contribuciones al campo de conocimiento se destaca autores como Fischer (2010), quien estableció el carácter multinivel de la felicidad y Blanch (2010), cuyo aporte ha sido relevante través del cuestionario de bienestar general y sigue siendo hoy un referente para medir el bienestar, de igual manera se destaca a Seligman (2011), por el modelo PERMA y Muñoz Muñoz (2021), quien comienza a destacar el sesgo de la formalidad en el contexto colombiano.

Tabla 4

Investigaciones de Mayor Impacto y Contribución Teórica

Autor(es) y Año	Aporte / Impacto en la Revisión	Enfoque Predominante
Fisher (2010)	Fundacional: Define la felicidad como constructo multinivel.	Formal-Teórico
Blanch (2010)	Instrumental: Estándar para medir bienestar organizacional.	Formal-Psicométrico
Seligman (2011)	Epistemológico: Modelo PERMA de florecimiento.	Formal-Positivo
Gambini (2017)	Regional: Adaptación de felicidad en Latinoamérica.	Formal-Validación
Muñoz-Muñoz (2021)	Crítico: Único referente en informalidad colombiana.	Informal-Validación

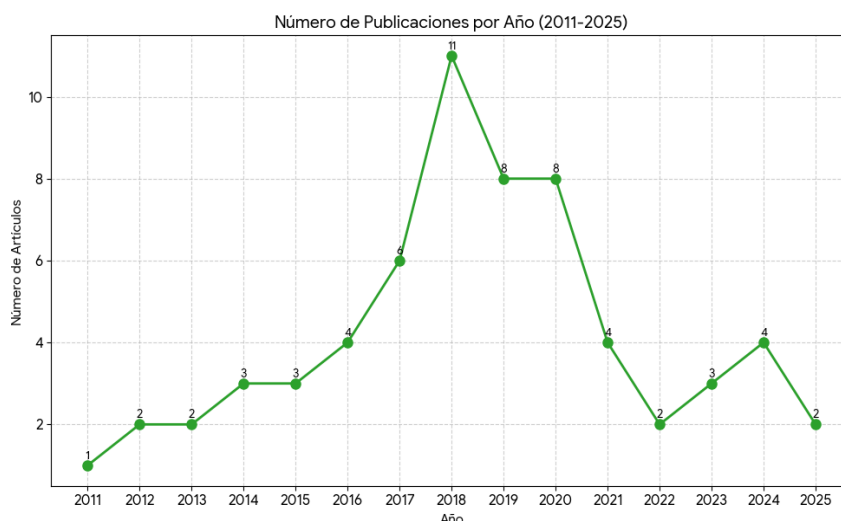
Nota. Elaboración propia. CVL: Calidad de Vida Laboral; BL: Bienestar Laboral; FL: Felicidad Laboral.

El interés de la academia colombiana se ve impulsado, además, por la coyuntura de la reforma laboral 2024-2026, la cual busca transitar hacia modelos de trabajo decente. Los resultados sugieren que este liderazgo nacional no sólo aporta datos, sino que intenta dar respuesta a las profundas transformaciones sociales, evaluando si los cambios normativos logran traducirse efectivamente en una mejora de la experiencia emocional del trabajador.

En términos de temporalidad, la figura 3 presenta el relato de cómo nuestra comprensión del trabajo se ha transformado en los últimos 15 años. Este recorrido se divide en 3 actos: un despertar teórico inicial (2011-2016), una fase de consolidación de la felicidad como un constructo legítimo (201-2020) y un avance reciente hacia los desafíos del mundo digital y la post pandemia (2022-2025).

Figura 3

Evolución Cronológica de las Publicaciones sobre Bienestar, Felicidad y CVL (2011-2025)



Nota. Elaboración propia.

La tabla 5 organiza el desarrollo cronológico de los constructos permitiendo identificar cómo la ciencia ha ido respondiendo a las demandas de un entorno laboral cada vez más cambiante e hiperconectado.

Tabla 5

Tabla resumen documental: desarrollo histórico de los conceptos

Periodo	Enfoque de Análisis		Hallazgo
2011 – 2016	Higienista	y Prestacional	Foco en seguridad, salario y condiciones físicas.
2017 - 2021	Consolidación Positiva		Auge de la felicidad y autorrealización en empresas.
2022 - 2025	Desafío PsyCap	Digital / Impacto de IA, teletrabajo y resiliencia postpandemia.	

Nota. Elaboración propia.

Este análisis revela una transición conceptual determinante: el desplazamiento de enfoques higienistas y prestacionales hacia una visión fundamentada en el capital psicológico y la experiencia humana mediada por la tecnología. Asimismo, la literatura analizada

confirma la sólida consolidación investigativa en entornos corporativos estructurados. Por ejemplo, el estudio de calidad de vida laboral y el bienestar en el sector formal han seguido una trayectoria de consolidación teórica marcada por un enfoque en la estabilidad estructural y la satisfacción de necesidades fundamentales. Las investigaciones lideradas por Blanch (2014) Platlán (2020) Suescun (2016) y Muñoz (2021) han definido este constructo a partir de condiciones objetivas y entornos organizacionales regulados. En este periodo el análisis se centró en variables como la seguridad física, la suficiencia salarial, el equilibrio entre la vida personal y laboral y el cumplimiento de las garantías prestacionales. Estas dimensiones sugieren que la percepción del bienestar está intrínsecamente ligada con un entorno que garantiza la protección del trabajador y la cobertura de sus requerimientos básicos sentando así las bases para el compromiso laboral y el desempeño eficiente.

A partir del año 2017 y con una proyección hacia el año 2025, el estudio de la felicidad laboral ha experimentado una transformación significativa, impulsada por el auge de la psicología positiva aplicada en las organizaciones. Investigaciones desarrolladas por Shign y Aggarwal (2017), Satuf y Reis (2017), Gabini (2018) y Salessi et al. (2022) han desplazado el foco de las condiciones meramente extrínsecas hacia procesos internos de autorrealización y del fortalecimiento de variables protectoras. Estas investigaciones sobre la felicidad en las empresas dejan de ser un concepto abstracto para convertirse en un activo estratégico vinculado al despliegue de fortalezas personales y a la búsqueda de sentido en un trabajo formal, la felicidad actúa como un motor de bienestar eudamónico que permite al trabajador alcanzar su máximo potencial dentro de marcos corporativos estructurados. En esta última etapa, la ciencia ha dado un giro valiente hacia el análisis del teletrabajo los modelos híbridos y el impacto de la inteligencia artificial. Los resultados indican que el bienestar ya no se percibe como un estado estático, sino como un proceso dinámico que debe construirse frente a la aceleración tecnológica y las nuevas modalidades de conexión permanente que desafían la salud mental.

A nivel conceptual los artículos revelan una transición clara, pasando de enfoque puramente higienista y prestacionales a una visión centrada en el capital psicológico, por ejemplo, Salessi et al. (2022) subrayan que el compromiso laboral hoy depende de los recursos internos del trabajador como la resiliencia y el optimismo, y no solo de las condiciones físicas del entorno. Ahora bien, al profundizar en las herramientas de medición aparece una divergencia crítica. Si bien la escala CVT-Gohisalo (2010), como el instrumento "más representativo y el QBLG de Blanch siguen siendo los estándares más respetados para evaluar el bienestar, estas herramientas fueron diseñadas originalmente para entornos con estabilidad contractual, seguridad social y marcos organizacionales formales.

Esta característica de los instrumentos actuales genera una orfandad metodológica para el sector informal. La revisión confirma que no existen herramientas validadas o adaptadas que reconozcan las condiciones atípicas de la informalidad laboral, lo que invita a repensar el bienestar de millones de personas que operan fuera de las estructuras corporativas tradicionales. De igual manera la medición de la felicidad en el trabajo, impulsada por autores como Seligman y la psicología positiva parece ser, hasta ahora, un privilegio exclusivo del sector formal. Instrumentos como happiness at work scale no logran capturar la experiencia de quienes habitan la informalidad, definiéndonos sólo por sus riesgos y carencias no por sus fortalezas. Este vacío se convierte en un desafío ético frente a la reforma laborales que podrían estar necesitando los trabajadores colombianos.

En definitiva, la trayectoria de la producción científica revela una transición paradigmática en la comprensión del entorno laboral. Se fundamenta una base sólida que da cuenta de la CVL y el bienestar general, sustentada en las contribuciones de Blanch (2014), Atan et al. (2021) y Suescun Carrero et al. (2016), quienes aportaron con sus definiciones a los estándares de la experiencia trabajadora desde las condiciones materiales y sociales. Esta evolución científica ha permitido la emergencia de la 'Felicidad en el Trabajo' como constructo de análisis, donde autores como Gambini (2017) y Salessi et al. (2022) y elevaron el debate hacia el Capital Psicológico y la satisfacción multidimensional. Esta integración teórica permite proponer modelos de bienestar que trascienden lo descriptivo para abordar la complejidad del trabajador en la actualidad.

Por otro lado, pese a los esfuerzos de Mayett, et al. (2022), por visibilizar las dinámicas de precariedad y vulnerabilidad laboral sobre las nuevas formas de trabajo, persiste una desconexión entre los instrumentos de medición de la felicidad y la realidad de sectores no estructurados. Así mismo, este estudio pone de manifiesto una encrucijada crítica para la investigación contemporánea la existencia de un sesgo en la medición del bienestar que favorece exclusivamente al entorno corporativo formal. Mientras la literatura científica ha evolucionado hacia conceptos sofisticados como el capital psicológico y la felicidad multidimensional, estos avances parecen detenerse en la frontera de la informalidad laboral, dejando por fuera aquellas poblaciones cuya labor se desarrolla en la autonomía y la vulnerabilidad.

Discusión

Los hallazgos permiten trascender la visión reduccionista de los constructos estudiados para tratarlos más desde una visión de ecosistema que no es estático sino

dinámico, en este sentido ya se entreveè todo un desafío ético para la psicología del trabajo. A continuación, presentamos una mirada bajo tres ejes de análisis.

El ecosistema interdependiente: de la condición material a la realización con propósito y significado

La revisión de la literatura evidencia que la Calidad de Vida Laboral (CVL), el Bienestar y la Felicidad no operan independientemente, sino como una estructura de capas interdependientes. La CVL actúa como el cimiento estructural: seguridad física, compensación y entorno laboral, los cuales, al ser satisfechos, permiten el florecimiento del Bienestar Laboral, entendido este como un estado de salud psicosocial (Blanch et al., 2010).

Sin embargo, el hallazgo más significativo es que la "Felicidad en el Trabajo" no es un producto automático de los dos anteriores, sino un estado eudaimónico que surge cuando el trabajador encuentra propósito y significado en su tarea (Fisher, 2010). Mientras la CVL pone las condiciones materiales, la Felicidad transforma el "deber" en "realización". Este ecosistema sugiere que las organizaciones no pueden gestionar estos elementos de forma aislada; una mejora en la CVL que no contemple el Bienestar psicológico o el propósito laboral (Felicidad) resulta en un modelo organizacional incompleto que ignora la dimensión humana del trabajador.

El sesgo de la formalidad: una deuda con la epistemológica

Una evidencia crítica es el predominio desbordado de investigaciones en contextos formales, lo que revela un sesgo epistemológico en la ciencia del trabajo. La literatura ha construido sus instrumentos (ej. CVT-Gohisalo, qBLG) bajo el supuesto de la estabilidad contractual y la seguridad social, en el marco de las organizaciones provocando que se estén invisibilizando las realidades de la economía informal.

Este vacío no es meramente técnico, es una exclusión política. Al estudiar al trabajador informal casi exclusivamente desde la lente del "déficit" o el "riesgo" (Zhou et al., 2024), la academia ha fallado en reconocer las capacidades de resiliencia y autonomía propias de estos trabajadores. Como señalan Muñoz-Muñoz et al. (2021), es imperativo democratizar los instrumentos de medición. El bienestar laboral debe dejar de entenderse como un "beneficio" propio de una estructura formal para ser reconocido como un derecho humano universal, independientemente del estatus de contratación. La validación de instrumentos que capturen la experiencia del trabajador informal es la tarea pendiente para que la psicología del trabajo deje de ser una disciplina de élites.

La transformación digital: Inteligencia artificial, teletrabajo y la salud mental

La aceleración tecnológica post-2022, marcada por la Inteligencia Artificial y la consolidación de modelos híbridos, ha borrado la frontera histórica que separaba el hogar del espacio productivo. Esta irrupción requiere una reconfiguración de las políticas de salud mental.

La evidencia indica que la tecnología, si bien permite flexibilidad, se ha convertido en un dolor de cabeza ya que sin un marco de regulación emocional, debilita la desconexión laboral. Autores como Rosero y Rengifo (2024) aseveran que el teletrabajo y otras formas nuevas de trabajo a las que estamos asistiendo conlleva implicaciones profundas para la calidad de vida que no están siendo tenidas hoy en cuenta y que a la vez requieren ser compensadas por las actuales prácticas de gestión humana. En este sentido, la postura de Mental Health Europe (2022) cobra relevancia: la salud mental en la era digital no debe ser un tema de gestión privada de la empresa, sino un abordaje psicosocial basado en derechos humanos. La ciencia debe, por tanto, transitar de modelos de prevención de riesgos a modelos de construcción de entornos digitales saludables que protejan el Capital Psicológico (PsyCap) del trabajador frente a la hiperconectividad (Salessi et al., 2022).

Limitaciones del estudio

A pesar de la rigurosidad metodológica aplicada bajo los estándares PRISMA 2020 (Page et al., 2021), la presente revisión sistemática presenta limitaciones inherentes que deben ser consideradas al interpretar los hallazgos y que abren brechas para futuras investigaciones:

1. **Sesgo de selección y fuentes de datos:** la utilización de bases de datos científicas de alto impacto (ScienceDirect, Scopus, etc.) dedico en primera instancia a la literatura indexada en el catálogo académico. Aunque se incorporó Google Académico para ampliar el alcance, su uso en revisiones sistemáticas introduce un desafío en la replicabilidad debido a la variabilidad de sus algoritmos de búsqueda y la dificultad para controlar los resultados exactos en comparación con bases de datos estructuradas. Por otra parte, al delimitar la búsqueda a artículos de "acces abierto", se corre el riesgo de introducir un sesgo de publicación hacia estudios financiados por instituciones con mayores recursos, excluyendo literatura relevante que permanece bajo muros de pago.
2. **Limitación en términos de idioma y el marco temporal:** el establecimiento temporal de la búsqueda de publicaciones en español, inglés y portugués por sus características genera un sesgo en el marco del lenguaje. Esto implica que la

producción científica en idiomas como el mandarín, francés o alemán u otros idiomas donde existen estudios significativos sobre dinámicas laborales en economías emergentes quedó fuera del análisis. Igualmente, la ventana temporal (2011-2025) fue elegida para capturar la transformación digital, pero esto limita la posibilidad de contrastar hallazgos con fundamentos teóricos previos al 2011 que siguen vigentes.

3. **Subrepresentación de la "literatura gris" y el sector informal:** Quizás la limitación más crítica para los objetivos de este estudio sea la escasa inclusión de literatura gris (informes técnicos, documentos de trabajo de organismos internacionales como la OIT, o reportes de ministerios de trabajo). Gran parte de la evidencia sobre la informalidad laboral no se publica en *journals* académicos revisados por pares, sino en informes institucionales y gubernamentales. Al enfocarnos en literatura científica tradicional, es posible que el estudio haya subestimado la realidad empírica y los datos de campo sobre bienestar laboral en poblaciones vulnerables que, si bien carecen de validación psicométrica, ofrecen una radiografía más cruda y actual del fenómeno.
4. **Homogeneidad de los instrumentos:** Como se discutió en los resultados, existe una dependencia excesiva hacia instrumentos validados en entornos corporativos (ej. qBLG, CVT-Gohisalo). Esto no constituye solo una limitación de nuestra revisión, sino un reflejo del sesgo de la disciplina. Nuestra revisión constata la falta de herramientas validadas para el sector informal, lo cual limita la capacidad de comparar resultados entre grupos poblacionales de manera equitativa.

Estas limitaciones subrayan la necesidad de futuras investigaciones que adopten metodologías mixtas, capaces de integrar tanto la robustez de la literatura académica como la realidad situada de los reportes institucionales, permitiendo así una visión más democrática y menos sesgada de la experiencia laboral moderna.

Conclusiones

Tras el análisis documental de la literatura producida entre 2011 y 2025, se concluye que el incremento exponencial en la producción científica sobre calidad de vida laboral, bienestar y felicidad en el trabajo, se ha traducido en una integración teórica robusta. A pesar de su avance cuantitativo, ha fallado en cohesión; consolidando una visión atomizada del trabajador. El principal hallazgo es que la ciencia ha desmembrado la experiencia humana en variables aisladas, perdiendo la capacidad de comprender al sujeto como una totalidad biopsicosocial.

Considerando lo anterior, se puede afirmar que existe un marcado sesgo de formalidad que actúa como una barrera epistemológica. Mientras que el bienestar en el

empleo formal se estudia desde el desarrollo, la psicología positiva y el análisis del comportamiento del trabajador; el trabajo informal sigue siendo abordado exclusivamente por áreas del conocimiento que evalúan la precariedad, el riesgo de la labor y la narrativa de la carencia (Zhou et al., 2024). La ciencia ha ignorado al trabajador informal al no formular preguntas sobre el bienestar y la felicidad en dicha población. La teoría organizacional ha relegado el bienestar subjetivo de los trabajadores, haciendo que la felicidad laboral se limite a quienes tienen seguridad contractual en empresas formales.

La principal limitación para el avance del área no es la falta de interés, sino la carencia de herramientas psicométricas robustas y adaptadas para entornos no estructurados. Por tanto, el desarrollo de métricas exclusivas para este tipo de población es una condición necesaria para que la psicología del trabajo deje de ser una disciplina de élites y se transforme en una herramienta de política pública al alcance de cualquier trabajador sin importar su estatus.

Finalmente, el futuro de la disciplina debe trascender en una respuesta técnica a la necesidad de crear un ecosistema científico que reconozca la dignidad y el bienestar en todas las formas de actividad productiva. El verdadero reto ético para la próxima década es la democratización del bienestar (Rosero & Renfijo, 2024). Se concluye que es vital desplazar el foco del empleo hacia el trabajo en todas sus formas garantizando que el derecho a la salud mental y a la realización personal sea una garantía para cualquier individuo con o sin un contrato laboral firmado.

Referencias

- Aguirre, C., Vauro, M., & Labarthe, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 292–308. <https://doi.org/10.22235/cp.v9i2.616>
- Akutsu, R. de C., Rocha, A., Viana, V., Akutsu, L., Silva, I. C., Botelho, R. B. A., Han, H., Raposo, A., Ariza-Montes, A., Araya-Castillo, L. (2021). Well-being at work: A cross-sectional study on the Portuguese nutritionists. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 7839. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157839>
- Álvarez Ramírez, A., & Racero López, V. (2014). Contrato psicológico y bienestar laboral. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, 95, 61–70.

- Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145–163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Argüelles, L. A., Quijano, R. A., Fajardo, M. J., Magaña, D. E., & Aguilar, C. A. (2015). Calidad de vida laboral: Un análisis de sus dimensiones. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(4), 1–13. <https://www.theibfr.com/es/revista-internacional-administracion-finanzas/>
- Atan, A., Ozgit, H., & Silman, F. (2021). Happiness at work and motivation for a sustainable workforce: Evidence from female hotel employees. *Sustainability*, 13(14), 7778. <https://doi.org/10.3390/su13147778>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bayas, N., et al. (2018). Afectación a la calidad de vida laboral: Caso funcionarios de la Dirección Administrativa del GADMA. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 17(1), 30–39.
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral: La organización y el individuo. En J. M. Blanch (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo* (pp. 55–82). Editorial UOC. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/145892>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157–170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Briceño Rondón, W. J., & Gillezeau B., P. (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. *Negotium*, 8(23), 26–66.
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica*, 31(3), 65–74. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(1), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i1.526>
- Caicedo Fandiño, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Metaanálisis. *SIGNOS: Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 41–62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>

- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143–160.
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Psyconex*, 9(14), 1–13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Colín Flores, C. G. (2017). Bienestar laboral, sentido del rol y la ejecución de la estrategia. *The Anáhuac Journal*, 17(1), 11–29. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2017v17n1.01>
- Collazos Fajardo, C., & Blandón Blandón, G. N. (2019). Teoría de la felicidad laboral superior para empresarios y directores ejecutivos de América Latina. *Dictamen Libre*, 25, 17–27. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.25.5685>
- Confederación Salud Mental España. (2022). *Guía: La importancia de la salud mental para el bienestar laboral*. <https://www.consalmmental.org/publicaciones/Importancia-salud-mental-bienestar-laboral.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2024). *Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara: Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia*. Gaceta del Congreso. <https://www.camara.gov.co/reforma-laboral>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Asamblea Nacional Constituyente. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Córdoba, E. H., & Petit, L. (2012). *Construcción de un instrumento de bienestar psicológico laboral* [Ponencia]. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, Buenos Aires, Argentina.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Dayarathna, D. (2019). *Employee welfare management*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/335524100_Employee_Welfare_Management
- Del Junco, J. G. (2013). *An approach to the design of a scale for measuring happiness at work* [Conference paper]. ATINER's Conference Paper Series.

- Delgado-Abella, L. E. (2023). Capital psicológico como mediador: El papel del liderazgo. En C. Aguilar (Ed.), *Retos y avances de la psicología de las organizaciones y del trabajo* (pp. 68–80). ASCOFAPSI.
- Delgado-Abella, L. E., Rojas-García, C. A., & García-López, J. (2023). Relación entre el capital psicológico y el bienestar subjetivo en trabajadores colombianos: Un estudio correlacional. *Suma Psicológica*. <https://sumapsicologica.konradlorenz.edu.co/>
- Donawa Torres, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM*, 2(8), 43–63. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>
- Duro Martín, A. (2021). *Psicología de la calidad de vida laboral: Trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador*. Education Business Group.
- Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64, 241–280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fondón-Ludeña, A., Tobar-Pesántez, L., & Ahumada-Tello, E. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Revista Espacios*, 40(37), 20.
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27), 69–75. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6084>
- Galván Vela, E., Mercader, V., Arango Herrera, E., & Ruíz Corrales, M. (2022). Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 536–545. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>
- Gambini, S. (2017). *Construcción y validación de una escala de felicidad en el trabajo* [Tesis, Universidad Siglo 21]. Repositorio Institucional.
- Garcés, A. O. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/47195>
- García-Tamariz, C. (2021). *Calidad de vida laboral y bienestar subjetivo en trabajadores del sector informal: Un análisis desde la psicología positiva*. [Referencia incompleta en la fuente original; debe verificarse el tipo de documento y la institución o revista].

- Gómez-Palencia, I. P., Castillo-Ávila, I. Y., Banquez-Salas, A. P., Castro-Ortega, A. J., & Lara-Escalante, H. R. (2012). Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto, en Cartagena. *Revista de Salud Pública*, 14(3), 446–457. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/24779>
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar-Estrada, J. G., & Preciado-Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332–340.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 271–276. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2111>
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462–476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- 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. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>
- Julius Kühn-Institut. (2024). *CADIMA: Evidence synthesis tool and database for agricultural and environmental research* (Version 2.3) [Software]. <https://www.cadima.info>
- Krause, A. (2014). *Happiness and work* (IZA Discussion Paper No. 8435). IZA Institute of Labor Economics. <https://ftp.iza.org/dp8435.pdf>
- Londoño, P. A., Gómez, L., & Garrido, K. (2017). *Multidisciplinariedad del bienestar laboral: Un desafío contemporáneo para la psicología aplicada a las organizaciones* [Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura Medellín]. Repositorio Institucional de la Universidad de San Buenaventura.
- López Santana, E. R., Ávila González, A. A., & Méndez Giraldo, G. A. (2011). Dinámica del mercado laboral colombiano: Un análisis de políticas de empleo aplicando dinámica de sistemas. En *La simulación al servicio de la academia: Reflexiones y aplicaciones de la dinámica de sistemas en Colombia 2011. Memorias del 9.º Encuentro Colombiano de Dinámica de Sistemas* (pp. 5–10). Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59–74.

- Méndez Gastañadui, A. N., et al. (2020). Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral en la empresa “Arenera Jaén” de Piura, Perú. *Sciéndo*. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.006>
- Mental Health Europe. (2022). *La salud mental en la era digital: Utilizando como brújula un abordaje psicosocial basado en los derechos humanos*. <https://www.mhe-sme.org/wp-content/uploads/2023/04/LASALU2.pdf>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143–151.
- Muñoz López, A. C. (2021). *Influencia de las prácticas de gestión humana en los objetivos estratégicos de organizaciones colombianas y en el bienestar laboral de sus empleados* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT].
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *OIT: 34 millones de empleos perdidos a causa de la crisis por COVID-19 en América Latina y el Caribe*.
- Ortega, C. K. (2020). *Bienestar y calidad de vida actual de los trabajadores del sector construcción de la Constructora Obras Civiles S. A. Bogotá* [Tesis de grado, Universidad de San Buenaventura].
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: Una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790–799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Pañellas Álvarez, D., & Fong, M. T. (2018). Bienestar: Percepciones de actores laborales. *Revista Novedades en Población*, 14(28), 79–93.
- Patlán Pérez, 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. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Peeverengo, M. E. (2018). *Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el absentismo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Litoral].
- Pineda Duque, J. (2015). Colombia: El sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 21(2), 11–40. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vac/article/view/10041
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130–134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>

- Pujol-Cols, G., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quintana-Zavala, M. O., Paravic-Klijn, T., & Sáez-Carrillo, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, 21(3), 49–62. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532015000300005>
- Ramírez-García, C., García-Álvarez de Perea, J., & García-del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327–340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Bernal Olarte, N., Rodríguez Franco, J. D., & Gaviria Erazo, L. Y. (2020). *Felicidad en los trabajadores de producción* [Trabajo de grado de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/33445>
- Rodríguez, M. (2013). *Bienestar laboral Chiavenato* [Presentación]. Prezi. <https://prezi.com/ijiwsuwr0ijn/bienestar-laboral-chiavenato/>
- Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 95–97. <https://doi.org/10.5093/tr2013a14>
- Rojas, E. (2014). *Las personas que cuidan: Una caracterización* [Tesis de grado, Universidad de La Habana].
- Rosero Sarasty, O., & Rengifo Baos, Y. (2024). Teletrabajo: Condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literatura. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16(32), e2924. <https://doi.org/10.22430/21457778.2924>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. R. (2020). Are happy workers more productive? The mediating role of service-skill use. *Frontiers in Psychology*, 11, 456. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00456>
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(2), 244–257. <https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>

- Sánchez, M. C., & Carrillo, A. (2015). *Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en una institución de salud pública* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Querétaro].
- Satuf, C., & Reis, I. (2017). Satisfação laboral e felicidade: Um estudo comparativo entre portugueses e brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 201–209. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.12652>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Singh, S., & Aggarwal, A. (2017). Happiness at Work Scale: Construction and psychometric validation of a measure to assess happiness at work. *Psychological Studies*, 62(2). <https://doi.org/10.1007/s12646-017-0396-x>
- Suescun-Carrero, S. S. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda*, 22(1), 14–17. <https://doi.org/10.22517/25395203.13631>