



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
IZTACALA

Sistema de Universidad Abierta y Educación a  
Distancia

**Manuscrito Recepcional**  
**Programa de Profundización en Procesos**  
**Organizacionales**

**Comparación de Calidad de Vida en el Trabajo en**  
**las Modalidades Híbrida y Teletrabajo en una**  
**Empresa del Sector Tecnológico**

**Reporte de investigación empírica**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**  
**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A N:**

**Domínguez Reyes María Fernanda**  
**Patiño Corona Tamara Jocelyn**

**Directora: Mtra. Mónica Aranda García**



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 14 de junio de 2024



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Indice

Introducción .....	1
Marco Teórico .....	2
Capítulo 1. Calidad De Vida En El Trabajo .....	2
1.1 Factores de Riesgo Psicosociales En Entornos Organizacionales .....	2
1.1.1 Antecedentes. ....	2
1.1.2 Definición De Factores De Riesgo Psicosocial.....	4
1.1.3 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial .....	5
1.1.4 Consecuencias. ....	8
1.2 El Estudio De La Calidad De Vida En El Trabajo (CVT).....	9
1.2.1 El Concepto De Trabajo.....	9
1.2.2 El Concepto De Calidad de Vida En El trabajo (CVT).....	12
1.2.3 Modelos De La Calidad De Vida En El Trabajo (CVT).....	15
1.2.3.1 Modelo De Calidad de Vida en el Trabajo de Goodale (1972).....	15
1.2.3.2 Modelo Calidad de Vida Laboral de Richard Walton (1973). ....	15
1.2.3.3 Modelo De William Westley (1979). ....	17
1.2.3.4 Modelo De Werther Y Davis (1983). ....	19
1.2.3.5 Modelo Perspectivas y Direcciones de Nadler y Lawler (1983).....	19
1.2.3.6 Modelo De Huse Y Cummings (1985).....	20
1.2.3.7 Modelo CVT de Turcotte (1986).....	21

1.2.3.8 Modelo Integral De Lares (1998). .....	22
1.2.3.9 Modelo De Casas (2002). .....	22
1.2.3.10 Modelo Integral De Dolan (2007). .....	24
1.2.3.11 Modelo Enfoque Institucional Europeo de la CVT de Royuela-Mora et al. (2007). .....	25
1.2.3.12 Modelo De CVT y Salud Mental Laboral De Duro-Martín (2008). .....	28
1.2.3.13 Modelo De CVT y Desarrollo Organizacional De Lizarraga-Salazar et al. (2022). .....	29
1.2.4. Repercusiones De La Calidad De Vida En El Trabajo (CVT). .....	29
Capítulo 2. Modalidad De Trabajo .....	30
2.1 Definición .....	30
2.2 Clasificación De Las Modalidades De Trabajo .....	31
2.2.1 Modalidad Presencial. ....	31
2.2.2 Teletrabajo. ....	32
2.2.3 Modalidad Híbrida. ....	36
Capítulo 3. Calidad De Vida En El Trabajo (CVT) y Su Relación Con La Modalidad De Trabajo. ....	39
3.1 La Calidad De Vida En El Trabajo En El Siglo XXI .....	39
3.2 Influencia De La Modalidad De Trabajo En La CVT .....	45
Justificación. ....	49

Objetivos .....	50
Objetivo general .....	50
Objetivos específicos .....	51
Hipótesis .....	52
Método .....	53
Población .....	53
Muestra .....	53
Participantes .....	54
Diseño .....	54
Instrumentos .....	54
Herramientas .....	55
Procedimiento .....	56
Resultados .....	57
Discusión .....	62
Conclusiones .....	65
Referencias .....	68
Anexos .....	90

## **Introducción**

Tradicionalmente, se ha suscrito la creencia de que la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es resultado de la forma en que el individuo se procura y se cuida a sí mismo en dicho entorno, sin embargo, hoy día este término ha podido crear un ímpetu principalmente en los espacios laborales donde hay una gran relación entre estos. Tomando esto en cuenta, las modalidades de trabajo en las que los trabajadores de México desenvuelven sus actividades innegablemente han tenido un cambio constante, y la CVT es uno de los principales elementos que se han visto afectados por dichos cambios.

En la actualidad se conoce muy poco acerca de esta variable, puesto que el campo de investigación se mantiene en desarrollo continuo, siendo esta la base o raíz principal de poder crear un estudio relacionando la CVT con la modalidad de trabajo híbrida y de teletrabajo, a fin de poder comprender su relación e impacto para los individuos, las organizaciones y la sociedad. Así, esta investigación pretende determinar, por un lado, si existen diferencias en la Calidad de Vida en el Trabajo entre un grupo de trabajadores híbridos y un grupo de teletrabajadores, así como si existen diferencias en la CVT debido al género, estado civil, paternidad/maternidad y realizar horas extras.

Por consiguiente, la investigación se desarrollará mediante una serie de apartados, donde, el primero, es decir, el marco teórico examinará la literatura existente sobre el tema incluyendo antecedentes y consecuentes de la CVT, así también se hará una breve descripción de las modalidades de trabajo relevantes para este estudio y las investigaciones previas que se han realizado hasta el momento. Posteriormente, se expone la justificación de esta investigación a la vez que se enuncian los objetivos e hipótesis de la misma en consonancia con el diseño metodológico de carácter cuantitativo y experimental que incluye el

procedimiento, materiales e instrumentos a emplear. En cuanto a los resultados, estos se presentarán de manera descriptiva resaltando las diferencias de CVT en trabajadores en modalidad híbrida y teletrabajadores, así como aquellas relacionadas con las variables sociodemográficas ya mencionadas; mientras que en el apartado de discusión se realizará una contrastación entre el marco teórico y los resultados obtenidos, brindando sustento a estos últimos. Finalmente, este trabajo concluirá destacando las limitaciones que se tuvieron durante su construcción y se recomendarán futuras líneas de investigación que por uno u otros factores quedaron más allá de los alcances de este estudio.

## **Marco Teórico**

### **Capítulo 1. Calidad De Vida En El Trabajo**

#### ***1.1 Factores de Riesgo Psicosociales En Entornos Organizacionales***

##### **1.1.1 Antecedentes.**

Es un hecho reconocido que, en todo centro de trabajo, independientemente del tipo de actividad a la cual se dedique o el tamaño del mismo, estarán presentes situaciones que generan riesgos, término que ha sido definido por Echemendía-Tocabens (2011) como “la posibilidad o probabilidad de que un resultado negativo ocurra” (p.470). Pudiendo existir así tantos riesgos como escenarios existen, siendo el entorno laboral históricamente el principal foco de atención.

Remontándose al pasado, en el viejo sistema de producción oriental prevalecía el esclavismo, y el trabajo, que en este caso era explotación, comprometía la salud de los esclavos, y aquellos que se beneficiaban de su fuerza de trabajo obviaban las condiciones laborales y los riesgos que de ellos se derivaban. Posteriormente, con la aparición y desarrollo de los gremios -una primera aproximación a los sindicatos- y la preocupación por el buen

hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos durante la Alta Edad Media y el Renacimiento, comienza a reconocerse el derecho a la integridad física y a la salud de los trabajadores (Moreno-Jimenez, 2011). Así, con la llegada de la Revolución Francesa en 1789, la aparición de los sindicatos en el siglo XIX, el reconocimiento formal de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas en 1948, y la constitución de los estados democráticos posteriores a la Segunda Guerra Mundial, las condiciones laborales mejoraron sustantivamente en cuantos a las horas de trabajo, los sobreesfuerzos físicos, las condiciones de temperatura, de ruido, de ambiente y de higiene, disminuyendo los siniestros, morbilidades y fatalidades en o a causa del trabajo, en la mayoría de los países de industrializados (Parent-Thirion et al., 2007).

Ahora bien, aunque en un inicio la atención sobre la amenaza a la salud proveniente del trabajo se centró en los riesgos físicos, químicos y ambientales dado que se creía que los daños más directos e inmediatos solían provenir únicamente de tales factores, con el paso del tiempo, se reconoce y acepta la existencia de otra clase de factores que también influyen en la salud de los trabajadores: los factores psicosociales. Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar este tema y reconocer su complejidad fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo [OIT] en 1984 para documentar los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores (Oficina Internacional del Trabajo, 1984; Pozo-Eugenio, 2018). Ahora bien, de acuerdo con Moreno-Jiménez y Baéz-León (2019), un segundo documento histórico relacionado con el tema fue “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, editado por la Organización Mundial de la Salud [OMS] y coordinado por Kalimo et al. (1988), quienes exponen que estos factores pueden tener un doble efecto y una facilidad hacia el negativo derivado del ambiente continuo en el que se desenvuelve el individuo tanto a nivel físico, temporal o social, entre otros.

Por consiguiente, diversos autores concuerdan que los factores psicosociales son factores descriptivos que como tales pueden ser positivos o negativos en alusión a la estructura organizacional y a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, entre otros (Moreno-Jimenez, 2011; Mintzberg, 1993; Kalimo et al., 1988; Fernández, 2010). Así esta clase de factores constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones afectan la salud de los trabajadores, y en cuyo caso, pasan a denominarse factores de riesgo psicosocial (Charria et al., 2011).

### **1.1.2 Definición De Factores De Riesgo Psicosocial**

En los últimos años, a diferencia de los riesgos más tradicionales que han disminuido su incidencia considerablemente gracias a la seguridad, el adelanto tecnológico, y una mejor normativa, los factores de riesgo psicosocial registran un aumento exponencial que ha llevado a autores como Villagrán-Rueda et al. (2022) a llamarles ‘las enfermedades del siglo XXI’, convirtiéndose en un problema global que afecta a todos los países, profesiones y trabajadores, tanto a los desarrollados como en vías de desarrollo (Moreno y Garrosa, 2013; OIT, 2013). Así, los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como aquellas “situaciones, circunstancias o estados de la organización que conllevan una elevada probabilidad de afectar perjudicialmente la salud de las personas trabajadoras” (Gaviola et al., 2022, p.9).

Sin embargo, una definición más completa sería la proporcionada por Villalobos (2004), quien expone que

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el

trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognitivo, social, laboral y fisiológico. (p.199)

Sin embargo, como señalan Gómez-Rojas et al. (2014), el estrés no es la única respuesta ante los factores de riesgos psicosocial, pues, otro tipo de respuesta comúnmente observada es la de la acomodación pasiva “que conduce a una reducción del interés del empleado por participar y cambiar la realidad, cayendo en un ciclo de empobrecimiento personal que limita su capacidad de lucha” (p.10). Por consiguiente, Rodríguez (2009) postula que la elección de la respuesta dependerá de ciertas conductas determinadas por las costumbres, valores, creencias y tradiciones, así como la genética de cada trabajador.

Ahora bien, pese al hecho de que las condiciones laborales se han vuelto más exigentes y competitivas a raíz de la globalización, Moreno-Jimenez (2011) defiende que los factores de riesgo psicosocial “se extienden en el espacio y tiempo, son difíciles de objetivar, afectan a otros riesgos, tienen escasa cobertura legal, están moderados por otros factores y son difíciles de modificar” (p.8). Por lo anterior, a lo largo de los años se han desarrollado diversas clasificaciones de estos factores.

### **1.1.3 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial**

Conforme pasa el tiempo se han observado dos grandes fenómenos, el primero de ellos guarda relación con el envejecimiento o jubilación de la población laboral y la subsecuente integración laboral de nuevas generaciones cuyas percepciones sociales son diferentes a las aceptadas por sus predecesores, asimismo, el segundo fenómeno observado es el surgimiento de nuevas formas de trabajo, y con ello nuevos riesgos laborales, por lo que es posible que algunos riesgos psicosociales no se encuentren representados apropiadamente en las

clasificaciones existentes y una nueva clasificación sea necesaria (Gil-Monte, 2002; Leka et al., 2008).

Por consiguiente, una primera clasificación formal fue propuesta por la Oficina Internacional del Trabajo [ahora conocida como la OIT] (1984) quién estableció como factores negativos vinculados con la salud a la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

Unos años después, Sauter et al. (1998) identificaron que los factores de riesgo psicosocial en los entornos organizacionales guardan estrecha relación con 1) factores inherentes al trabajo como ajustes entre individuo-entorno, la carga de trabajo, la jornada laboral, el diseño del entorno, factores ergonómicos, la autonomía y el control, el ritmo de trabajo, la supervisión electrónica del trabajo y la claridad de los roles asignados; 2) factores interpersonales que involucran acoso sexual, mobbing o violencia en el lugar de trabajo así como la seguridad en el empleo en relación a la ambigüedad sobre el futuro del mismo y el desempleo; 3) factores macroorganizativos que comprenden gestión de la calidad total, estilo de dirección, estructura organizativa, clima y cultura organizacional, medición y remuneración del rendimiento o cuestiones de personal; 4) el desarrollo de la carrera profesional y la dificultad de crecer dentro de la empresa; y 5) los factores individuales, como patrones de comportamiento de las personalidades A y B, resistencia, autoestima, locus de control, estilos de afrontamiento, apoyo social, género, estrés en el trabajo, enfermedad y aspectos étnicos.

Por su parte, Cox et al. (2000) realizaron una clasificación más limpia al dividir los factores de riesgo psicosocial en dos grandes grupos, en relación al contexto de trabajo y el contenido de trabajo. Mientras que el primer grupo contempla la función y cultura

organizativas, la función en la organización, el desarrollo profesional, la autonomía en la toma de decisiones, las relaciones interpersonales en el trabajo y la relación familia-trabajo; el segundo grupo aborda el entorno laboral y equipo de trabajo, el diseño de tareas, la carga y ritmo de trabajo y el horario de trabajo. Asimismo, Villalobos (2004) realizó una meta clasificación de los factores en agudos, por su exposición corta, escasa frecuencia y alta intensidad; crónicos, alta frecuencia con tiempo de exposición e intensidad variables; finalmente, cotidianas, con alta frecuencia y con tiempo de exposición e intensidad bajas.

Ahora bien, para comienzos de la segunda década del siglo XXI, Gollac y Bodier (2011) consideran que los principales factores del momento pueden clasificarse según su intensidad y tiempo de trabajo, las demandas emocionales, la falta de autonomía, la baja calidad de las relaciones en el trabajo, el sufrimiento ético y la inseguridad laboral. No obstante, con la entrada en vigor de la NOM-035-STPS-2018, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2018) establece que para México los factores psicosociales se dividirán en a) Factores individuales del trabajador: personalidad, capacidades, cultura y la relación en cómo estos pueden afectar su rendimiento, b) Condiciones y ambiente: clima laboral, relaciones jerárquicas y jornada laboral, c) Factores externos: condiciones familiares y estilo de vida.

Finalmente, es de especial mención que tras la crisis sanitaria del COVID-19, se ha encontrado prevalencia de los factores de riesgo psicosocial relacionados con la intensificación de los tiempos, cargas y ritmo de trabajo, el aumento de las exigencias cognitivas y emocionales, y los conflictos de rol derivados de la adopción de decisiones de vital importancia (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). Por lo anterior, para diciembre de 2023, la STPS realizó una actualización de la Tabla de Enfermedad

de Trabajo reconociendo a la ansiedad, el insomnio, la depresión y otros trastornos relacionados con el estrés como enfermedades laborales (LFT, 2023).

#### **1.1.4 Consecuencias.**

A pesar de controlar los riesgos tradicionales, las empresas observan cada vez con mayor frecuencia que la salud -mental, física y emocional- de los trabajadores y su desempeño laboral se ven afectados negativamente debido a riesgos psicosociales muy intensos, muy frecuentes o prolongados (Anaya et al., 2017; Carrión et al., 2014; Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015; Marín & Piñeros, 2018; Saldaña-Orozco et al., 2014).

Así, a nivel individual, según la OMS (2010), los trabajadores pueden dormir mal, sobre auto-med icarse, beber en exceso, sentirse irritables, nerviosos, intolerantes, enojados o estresados, y en casos más complejos, como señala Espeleta-Cabrejas (2015), pueden darse situaciones de burnout, mobbing, acoso sexual o violencia laboral. Otras afectaciones que pueden presentarse a este nivel son: trastornos músculo esqueléticos (Palliser et al., 2005, como se citó en Vieco-Gómez y Abello-Llanos, 2013), trastornos de sueño (Heponiemi et al., 2009; Kudielka et al., 2004; Yang et al., 2009), enfermedades cardiovasculares y/o riesgo de sufrir un infarto agudo de miocardio o un evento cerebrovascular (Appels y Schouten, 1991, como se citó en González-Anaya y Polo-García, 2013), síndrome de intestino irritable, alteraciones idiopáticas, trastorno de estrés post-traumático (TPT), trastornos de adaptación, y trastornos obsesivos compulsivos (Neffa, 2015) así como alteraciones en la salud mental generalmente identificadas como depresión (Lehr et al., 2009; Rugulies et al., 2006; Ylipaavalniemi et al., 2005) y ansiedad (Griffin et al., 2007). Sumando a lo anterior, Neffa (2015) señala los conflictos éticos que se pueden generar cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetando las reglas de la profesión porque los medios

de trabajo funcionan de una manera contradictoria o dicho de otra forma, no existe un empate entre los valores individuales y los valores de la organización.

Por su parte, entre las consecuencias principales a nivel organizacional, se observa la presencia de absentismo e intenciones de abandono, disminución en la productividad empresarial, satisfacción y compromiso laboral, incremento de accidentes y daños a terceros, aparición de conductas laborales contraproducentes como respuesta a supuestas injusticias organizacionales y conflicto en la conciliación del trabajo y la familia (Confederación de empresarios de Málaga [CEM], 2013; Flores-Sandí, 2006; Camacho-Ramírez y Mayorga, 2017).

## ***1.2 El Estudio De La Calidad De Vida En El Trabajo (CVT)***

### **1.2.1 El Concepto De Trabajo.**

Desde el inicio de los albores de la humanidad, el ser humano se ha encontrado muy activo realizando distintas actividades, pero hasta antes del feudalismo (periodo en el cual comienza el intercambio económico mercantil), difícilmente podríamos distinguir cuales corresponden al trabajo, ya que la motivación de los individuos no era puramente económica ni la satisfacción de intereses personales, sino que formaba parte de las obligaciones sociales que cada uno tenía. Es por lo anterior, que la mayoría de las sociedades carecían incluso de un término equiparable a la palabra “trabajo” en sus idiomas; por ejemplo, los griegos utilizaban una gran variedad de conceptos para designar diferentes actividades que estaban sujetas a su parecer a diferente valoración social, por ejemplo, cuando querían hacer referencia a las tareas ordinarias y generalmente penosas relacionadas con la subsistencia y el abastecimiento diario, utilizaban el término *pónos*, si por el contrario querían hacer referencia al resultado de cada cosa según su propia virtud usaban *ergon* (Gómez-Baggethun y Naredo, 2020; Neffa, 2002).

No obstante, con la entrada del feudalismo como sistema político en el siglo IX, el concepto de trabajo comienza a agruparse para hacer referencia a aquellas acciones que los siervos debían realizar para pagarle tasas e impuestos al señor feudal quien tenía pleno derecho de percibir dichos pagos. Posteriormente, durante la Edad Media se construye progresivamente un valor moral y religioso en torno al trabajo, debido a que la idea de igualdad de todos los seres humanos reduce las distancias entre amos y esclavos, de manera que en las ciudades medievales comienza a aceptarse la idea de que el trabajo manual le permite al siervo obtener su libertad económica. Así, con la llegada de la Revolución Industrial, ocurrida en el siglo XVIII, y el abandono completo de la esclavitud, el trabajo se consolida como fuente de cambio y movilidad social en los países industrializados, promoviendo que aquellos que no tenían suficientes medios o posesiones materiales ofrecieran sus servicios voluntariamente a cambio de un salario que les permitiera cubrir sus necesidades, lo que se convertiría en el principal marcador de estatus e identidad de las sociedades industriales, así como el elemento más importante para el reconocimiento e integración de la sociedad. Lamentablemente esta visión no tardó en generar problemas entre la población, pues mientras a los obreros se les remuneraba la mano de obra por debajo de su coste real, la clase burguesa procedía a enriquecer su patrimonio (Cristancho-Giraldo, 2022; Sabariegos-Díaz, 2011).

En la actualidad, se reconoce que el derecho al trabajo es fundamental para todo ser humano, que debe protegerse en el mundo entero y que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, s.f.). Al respecto, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece que “toda persona tiene derecho [...] a la libre elección de su

trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (p.7).

Por consiguiente, a lo largo de los años, diversos autores se han dado a la tarea de definir el trabajo. Por ejemplo, Peiró y Prieto (1996) sostienen que es un conjunto de actividades retribuidas o no, con carácter productivo y creativo, que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener y/o producir ciertos bienes, productos o servicios. Por su parte, Martín-Romero (2022) considera el trabajo como

el conjunto de actividades y relaciones sociales que hace posible el proceso osmótico que vincula al ser humano con el medio natural y social, pero, sobre todo, cultural que le rodea, de modo que le permita establecer una relación activa y transformadora con la naturaleza, la sociedad y con su propia condición humana. (p.2)

Por otra parte, Neffa (2002) ofrece una visión contraria al positivismo de Martin ya que cree que

según la etimología vigente, el trabajo es una noción que indica la existencia de un esfuerzo, es una actividad física penosa y generadora de fatiga, que para dar lugar a una obra utiliza herramientas apropiadas, se sirve de una tecnología y moviliza, - además del cuerpo- un saber productivo y la voluntad (p.12)

Por lo anterior, a fin de asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas tanto para los empleadores como los empleados, se crearon un conjunto de reglas y regulaciones que abarcan una amplia gama de temas laborales, por ejemplo, a nivel internacional, las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) de la OIT. Mientras que a nivel nacional, las leyes más importantes son: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de trabajo -que en su artículo 8 define al trabajo como toda actividad humana, intelectual o

material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio-, la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), y la Ley General de Salud (LGS).

En síntesis, el trabajo es una actividad humana, intelectual o material que mediante esfuerzos voluntarios hace uso de estrategias, técnicas o instrumentos para obtener y/o producir ciertos bienes, productos o servicios; lo que exige tiempo, que a menudo se toma de otras esferas de la vida como la educativa, de salud, de ocio, las relaciones familiares y sociales, viéndose de esta manera directamente afectadas por las condiciones de trabajo que se tienen (Keeney et al., 2013; Guerrero y Puerto-Barrios, 2007). A continuación, se profundizará en este tema.

### **1.2.2 El Concepto De Calidad de Vida En El trabajo (CVT).**

Como se evidenció en el apartado anterior, el trabajo es una actividad que se ha desempeñado en distintos contextos a lo largo del tiempo, concentrándose hasta principios del siglo XIX en grandes granjas, cultivos o talleres que podían establecerse en el mismo hogar de los trabajadores o cerca de este (Kleinberg, 1989). No obstante, con la llegada de la industrialización y la producción en masa, las actividades laborales pasaron a realizarse en grandes fábricas y talleres de producción lo que, de acuerdo con Olsen (1983, citado por Ugarte et al., 2021):

Propició la creación de una separación más pronunciada entre lo laboral y lo familiar, ya que ahora el hombre debía dedicar gran parte de su día en labores fuera del hogar y la mujer ya no podía contribuir a la producción, como sí podía al realizarse el trabajo desde casa. (p.14)

Ahora bien, con el alistamiento y envío a labores militares de gran parte de la población masculina a causa de la Primera y Segunda Guerra Mundial, Brough et al. (2008) señalan que las mujeres, que se habían dedicado al cuidado del hogar y la familia exclusivamente tras la industrialización, tuvieron que cubrir las plazas de trabajo dejadas por los hombres asignados a la guerra, llegando a ser, de acuerdo con Vidaurreta-Campillo (1978), “jefas de familia y dirigentes de la empresa comercial e industrial sobre la cual la familia cuenta para asegurar su subsistencia y el país para sostener su esfuerzo de guerra” (p.75).

Si bien, la Segunda Guerra Mundial terminó en 1945, la integración de las mujeres al mercado laboral no disminuyó, sino que, por el contrario, se convirtió en una fuerte tendencia alrededor de todo el mundo debido a los estragos de las recesiones y crisis económicas que incrementaron el costo de la vida (Goldin, 2006). No obstante, este enfoque centrado en el trabajo excesivo no tardó en repercutir en la salud de gran parte de la población activamente laboral. Por lo anterior, países industrializados, como Estados Unidos de América, comenzaron a promover la salud pública en los centros de trabajo y la accesibilidad a distintos servicios y productos básicos, entre otros; sin embargo, ninguna de las políticas de salud pública implementadas profundizaba en aspectos psicosociales como hábitos, rutinas, horas de sueño, cogniciones o patrones de conducta (Moreno-Jimenez, 2011).

En este sentido, alrededor de 1970, comienza a popularizarse el término ‘Calidad de vida en el trabajo’ [CVT] para hacer referencia a la preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan su trabajo (Chiavenato, 2007). Sin embargo, estudios como los realizados por la OIT en 1984 y 1988 acerca del impacto de los factores psicosociales en el trabajo han logrado que el uso del término CVT evolucione para captar la totalidad de aspectos, componentes y dimensiones que hoy en día engloban este constructo (Pozo-Eugenio, 2018; Kalimo et al., 1988). Por lo anterior, Patlán-Pérez (2020) considera que

la CVT puede definirse desde un enfoque individual, o bien, organizacional en función de la forma en que la CVT es percibida. Así, desde el enfoque individual la CVT puede ser vista como 1) la satisfacción de necesidades, es decir, un indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo (Zapata-Albán et al., 2017); 2) como el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, que incluyen las condiciones del puesto de trabajo que pueden afectar la motivación y el rendimiento, generar estrés laboral e influir en la satisfacción en el trabajo (Tomás-Sábado et al., 2011); o bien 3) como sinónimo de bienestar en el trabajo que, de acuerdo con Klein et al. (2019), se traduce en la búsqueda de la salud física y mental de los trabajadores en el desempeño de sus funciones como resultado del involucramiento de la organización y el personal para lograr el bienestar de los trabajadores y la eficiencia de la organización.

En cambio, si se analiza la CVT desde un enfoque organizacional puede percibirse, por un lado, como una filosofía o estrategia para atraer y retener a los trabajadores talentosos proporcionando adecuados niveles de recompensas, beneficios, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales funcionales y un significado intrínseco del trabajo en la vida de los miembros de una organización (Saraji y Dargahi, 2006; Jayakumar y Kalaiselvi, 2012); mientras que por el otro, puede verse como un método, proceso o técnica para lograr los objetivos organizacionales que diferentes grupos de interés se fijan (Ishak et al., 2018).

Ahora bien, Patlán-Pérez (2020) también reconoce que la CVT está conformada por dimensiones: a) objetivas también llamadas CVT del entorno laboral; y, b) subjetivas, es decir, la CVT psicológica o percibida. Blanch (2003) establece que la primera dimensión está relacionada con las condiciones de trabajo ecológicas, materiales, técnicas, contractuales, salariales, de seguridad e higiene, de protección social, de estabilidad en el empleo, de

estructura organizacional, de diseño de puestos, etc. En cuanto a la dimensión subjetiva menciona que está asociada a las percepciones y valoraciones de la mejora de las condiciones laborales, el estrés laboral experimentado, el ambiente social (relaciones horizontales y verticales, el trato recibido de superiores), el clima organizacional, las oportunidades de promoción y desarrollo, etc.

Por lo anterior, la conceptualización de la calidad de vida en el trabajo guarda una estrecha relación con todas aquellas condiciones que intervienen en el bienestar general de los empleados requiriendo una perspectiva de estudio holística, integral y dinámica a fin de medir los niveles reales de CVT. Siguiendo esta línea, a continuación, se hace un breve análisis de los principales modelos de la CVT que contemplan distintas condiciones según la visión de su autor o resultado del contexto histórico en que se crearon.

### **1.2.3 Modelos De La Calidad De Vida En El Trabajo (CVT).**

#### ***1.2.3.1 Modelo De Calidad de Vida en el Trabajo de Goodale (1972).***

El modelo de Goodale busca una relación entre los factores de la calidad de vida y la calidad de vida en el trabajo para poder desarrollar métodos de monitoreo para el cambio a un nivel comunitario, dando como resultado un diagnóstico de bienestar social por medio de la percepción que tiene el individuo sobre su calidad de vida y en diversos contextos de sí mismo como lo es el laboral, social, familiar y recreativo. Finalmente, este busca reconocer el impacto que se tiene de los componentes trabajo, hogar, comunidad y recreación en la vida del ser humano (Davis, 1975 citado en Rodriguez, 2014).

#### ***1.2.3.2 Modelo Calidad de Vida Laboral de Richard Walton (1973).***

La insatisfacción en la vida laboral es un problema que afecta a todos los trabajadores en un momento u otro independientemente de su estatus o puesto de trabajo, a raíz de ello

muchos directivos buscan reducir la insatisfacción laboral en todos los niveles organizacionales y con ello mejorar la calidad de vida en el trabajo (Walton, 1973). El profesor Walton define esto como la problemática inicial para poder dar paso al modelo de Richard Walton enfocado en la concepción del trabajo como un medio que el individuo utiliza y desarrolla para ganarse la vida, el cual contiene ocho categorías conceptuales que se interrelacionan de acuerdo a la medida de conciencia de cada empleado en particular, buscando un mejor nivel de habilidades, oportunidades, calidad de vida y experiencia laboral, que a comparación del modelo de Goodale ya no solo se busca la percepción que tiene el individuo sobre su calidad de vida sino poner un énfasis en la mejora para su CTV. Estas categorías conceptuales son determinadas por Alves-Correa et al., (2013) como los criterios y factores determinantes o indicadores de la CTV de Walton (Ver Tabla 1).

**Tabla 1**

*Criterios y factores determinantes de la CTV de Walton por Alves et al., 2013*

<b>Categorías</b>	<b>Factores o indicadores determinantes CTV</b>
Compensación justa y adecuada	Salarios adecuados de acuerdo a la empresa, retribuciones sobre las ganancias obtenidas, equidad en los salarios.
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Horarios razonables, ambiente de trabajo seguro (ergonómico), trabajos de acuerdo con las capacidades del individuo.
Oportunidad para uso y desarrollo de la	Autonomía, oportunidad de desarrollo,

capacidad humana	asignación de tareas significativas.
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	Línea de carrera, seguridad en el trabajo, aplicación del conocimiento individual.
Integración social en la organización	Igualdad de derechos, reconocimientos, apertura, relaciones interpersonales sanas.
Constitucionalismo en la organización del trabajo	Libertad de expresión, oportunidades y acceso a recursos apegados a los derechos laborales, privacidad.
Trabajo y espacio total de vida	Equilibrio trabajo-familia, nulos cambios de zona laboral, jornadas de trabajo adecuadas sin tomar tiempo familiar.
Relevancia del trabajo en la vida social	Empresa responsable en mejores prácticas laborales, imagen de la organización.

**Nota:** Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo” por Alves-Correa et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), pp. 151-152.

### ***1.2.3.3 Modelo De William Westley (1979).***

Existen otros aspectos que también pueden afectar la calidad de vida en el trabajo para que pueda llevarse a cabo de una forma exitosa en la vida de cada individuo, Westley (1979) indica que estos aspectos son políticos, económicos, psicológicos y sociológicos, en donde para poder lidiar con los dichos aspectos negativos es necesario el enriquecerse de forma

individual con los métodos sociotécnicos para poder reestructurar el grupo de trabajo y aplicarse.

**Tabla 2**

*Indicadores de calidad de vida en el trabajo de Westley por Alves et al., 2013*

<b>Económico</b>	<b>Político</b>	<b>Psicológico</b>	<b>Sociológico</b>	<b>Temporal</b>
-Equidad salarial -Remuneración adecuada -Beneficios -Lugar de trabajo -Carga horaria -Ambiente externo	-Seguridad en el trabajo -Actuación sindical - Retroinformación -Libertad de expresión -Valoración del cargo -Relación con la jefatura	-Realización del potencial -Nivel de desafío -Desarrollo personal -Desarrollo profesional -Creatividad -Autoevaluación -Variedad de tarea -Identificación con la tarea	-Participación en las decisiones -Autonomía -Relaciones interpersonales -Grado de responsabilidad -Valor personal	-Tiempo para ejecutar las tareas -Presión para la ejecución de las tareas -Administración del tiempo -Actualización profesional -Tiempo para llegar y volver del trabajo

**Nota:** Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo” por Alves-Correa et al.,

2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), pp. 154.

#### ***1.2.3.4 Modelo De Werther Y Davis (1983).***

Werther y Davis (1983, citado en Alves-Correa et al., 2013) determinan que existen varios factores que pueden afectar directamente la CTV, principalmente la naturaleza del puesto/trabajo, ya que este debe ser comprendido en tres aspectos: organizacional, ambiental y del comportamiento con sus respectivos componentes los cuales influyen constantemente en el trabajo, que a decir de los modelos anteriores como el modelo de Goodale o de Walton este tiene un enfoque meramente en el entorno laboral.

**Tabla 3**

*Elementos que componen el cargo*

<b>Organizacionales</b>	<b>Ambientales</b>	<b>Comportamiento</b>
Abordaje mecanicista	Habilidades y disponibilidad	Autonomía
Flujo de trabajo	de empleados	Variedad
Prácticas de trabajo	Expectativas sociales	Identidad de tareas
		Retroinformación

**Nota:** Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo” por Alves-Correa et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), pp. 155.

#### ***1.2.3.5 Modelo Perspectivas y Direcciones de Nadler y Lawler (1983).***

El impacto del trabajo sobre las personas, sobre la eficacia organizacional y la participación de los individuos para la resolución de las problemáticas de la organización son elementos que tomar en cuenta dentro de la relación a la CTV con las personas, el trabajo y la organización, por lo que dentro del presente modelo se introducen los Programas de Calidad

de Vida en el Trabajo por sus siglas PCVT, puesto que son trabajos que suman fuerzas entre los empleados y los altos directivos (Nadler y Lawler, 1983).

#### **Tabla 4**

*Programa de Calidad de Vida en el Trabajo por Alves-Correa et al., 2013*

<b>Puntos de éxito para los PCTV</b>	<b>Necesidades básicas</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Percepción de las necesidades</li> <li>2. Identificación del problema</li> <li>3. Estructura para solución del problema</li> <li>4. Efectos proyectados para los procesos y resultados</li> <li>5. Sistemas múltiples alcanzados</li> <li>6. Compromiso de la organización</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buen desarrollo del proyecto para efectuarlo en el contexto adecuado</li> <li>2. Cambios en los sistemas de gestión y disposiciones organizacionales.</li> <li>3. Cambio componentes gerenciales.</li> </ol>

**Nota:** Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo” por Alves-Correa et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), pp. 155,156.

#### ***1.2.3.6 Modelo De Huse Y Cummings (1985).***

Para Huse y Cummings (1985, citado en Alves-Correa et al., 2013) la calidad de vida en el trabajo es una determinante para la buena ejecución de las tareas, la productividad, la comunicación y coordinación, así como del buen desempeño labora en el individuo en donde intervienen las personas, el trabajo y la organización, creando y destacando los siguientes programas:

**Tabla 5***Programas de mejora CTV*

Participación del trabajador en los problemas y soluciones de la empresa.
Proyecto del cargo, atendiendo las necesidades tecnológicas, el feedback del trabajo y sus grupos.
Innovación en el sistema de recompensas, buscando eliminar las diferencias salariales.
Mejoras en el ambiente de trabajo, donde se puedan realizar cambios físicos, horarios, herramientas y lo requerido para mejorar sus labores y con ello el ambiente que les rodea.

**Nota:** Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo” por Alves-Correa et al., 2013. *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16(30), p. 156.

**1.2.3.7 Modelo CVT de Turcotte (1986).**

Para Turcotte, (1986 citado en Rodriguez, 2014) a diferencia del modelo de Werther Y Davis que busca identificar factores que afecten la CVT de forma interna este busca el conocer el entorno externo de la organización el cual podrá condicionar al entorno interno para poder cumplir con las necesidades de la misma y con base en ello poder coordinar y planificar las tareas para cumplirlas, tomando en cuenta factores individuales como personalidad, experiencia del individuo, factores socioculturales las cuales en relación a la organización van a determinar la CVT de los individuos.

Dicho esto, este modelo concluye que la calidad de vida en el trabajo mejora cuando el estrés es transformado en energía positiva por medio de tareas o actividades que ayuden a potenciar sus habilidades, atendiendo las demandas externas.

### ***1.2.3.8 Modelo Integral De Lares (1998).***

Lares, como lo indica Solís et al. (2014), específicamente propuso una interrelación de todos los componentes que generan o conforman la CTV desde un foco social, incluyendo dimensiones objetivas que tienen que ver con la participación, equidad económica, ambiente laboral y dimensiones subjetivas que tienen una base dentro de la satisfacción laboral como lo es la identidad, autoestima y sentimientos con relación a su empleo. Por ello, para este modelo y el estudio de la CTV primeramente se requiere conocer los niveles de las dimensiones antes mencionadas, es decir, teniendo una mayor participación y control dentro de las actividades o tareas, un mejor ambiente laboral, mejores índices de trabajo y niveles de autoestima nos concederá el paso a una buena calidad de vida, mientras que caso contrario en un nivel bajo de estas dimensiones tendremos resultados sobre una baja calidad de vida en el trabajo.

### ***1.2.3.9 Modelo De Casas (2002).***

Este modelo fue creado por Casas et al. (2002) con el objetivo de poder tener una medición más exacta sobre la calidad de vida en el trabajo para profesionales en el sector sanitario y con ello dar paso a la creación de instrumentos que puedan apoyar a identificar qué aspectos deben ser mejorados en las organizaciones, modelizarlos y dar alternativas de mejora para crear una mejor calidad de vida en el trabajo sin perder de vista los objetivos de los trabajadores y de la misma organización. Todo esto tomando en cuenta dos dimensiones, la primera que está enfocada en el entorno en el que se realizan las actividades laborales y la segunda, enfocada en la experiencia del trabajador.

**Tabla 6**

*Dimensiones objetivas y subjetivas del modelo de Casas*

<b>Condiciones objetivas CVT</b>	<b>Condiciones subjetivas CVT</b>
<u>Medio ambiente físico</u> : seguridad e higiene, condiciones de trabajo, funcionalidades.	<u>Esfera privada y mundo laboral</u> : interacción entre el espacio personal y laboral.
<u>Medio ambiente tecnológico</u> : adaptación de equipos y herramientas de trabajo, mantenimientos.	<u>Individuo y actividad profesional</u> : satisfacción laboral, autonomía.
<u>Medio ambiente contractual</u> : salarios, estabilidad laboral.	<u>Individuo y grupo laboral</u> : relaciones laborales, comunicación, liderazgo, trabajo en equipo.
<u>Medio ambiente productivo</u> : horarios laborales, carga de trabajo, demanda de exigencias.	<u>Individuo, grupo laboral e institución</u> : apoyo y colaboración entre las partes.
<u>Medio ambiente profesional</u> : promoción y carrera profesional, formación, capacitación.	<u>Institución y función directiva</u> : percepción de dirección, canales de participación en decisiones.

**Nota:** Adaptado de “Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios” por Casas et al., 2002. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), p. 156.

### ***1.2.3.10 Modelo Integral De Dolan (2007).***

Es necesario tomar en cuenta que para poder mejorar la CVT se requiere de hacer una relación constante entre el individuo, su puesto de trabajo y el entorno en donde se realizan sus labores, así como la relación enfocada en la experiencia del trabajador, anteriormente Werther y Davis inicialmente trabajaron y aportaron su modelo desde esta misma línea con un enfoque en el puesto de trabajo, ambiente laboral y su comportamiento, por lo que ambos modelos poseen esta relación.

Dentro de este modelo Dolan et al. (2007) hace una estrecha relación en la calidad de vida en el trabajo con la productividad del individuo, puesto que la caída de ésta influye en la pérdida de competitividad de la organización y por ende en el nivel de vida de la persona y de la comunidad, por lo que es necesario realizar un análisis y cambios de ser necesario dentro de la organización en lo que se centra en los siguientes puntos:

- Satisfacción laboral, reduciendo la rotación de personal.
- Fomentar la comprensión y participación de los empleados.
- Mejorar la calidad de los productos y/o servicios para mantenerse dentro del mercado y generar la competitividad deseada.
- Mejorar el rendimiento laboral, rentabilidad, competitividad y supervivencia en la organización.

Los programas de productividad y calidad de vida pueden estar estrechamente relacionados con otras actividades y programas de recursos humanos, estas relaciones son:

**Tabla 7**

*Relaciones y programas de mejora de la CVT y productividad*

<b>Análisis del puesto de trabajo</b>	Programas de cambios de tareas o cambios en las características del puesto para mejorar la productividad y CVT.
<b>Formación y perfeccionamiento</b>	Es necesario que para ejercer de forma efectiva un programa de CVT y productividad los líderes y gerenciales fomenten la gestión participativa, aplicando habilidades de autogestión en los empleados.
<b>Gestión-Planificación línea de carrera</b>	Planes de desarrollo y fomento de trayectorias para los empleados mejorará la CVT.
<b>Relaciones laborales</b>	Aplicar programas y/o remodelar puestos de trabajo reestructurados con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y clima laboral.

**Nota:** Adaptado de “*La gestión de los recursos humanos*” por Dolan et al., 2007. p. 351.

**1.2.3.11 Modelo Enfoque Institucional Europeo de la CVT de Royuela-Mora et al. (2007).**

Busca estudiar los principales aspectos de la CVT a través de dos ejes:

1. Micro: Características del trabajo
2. Macro: Contexto laboral y mercado laboral.

La Comisión Europea considera diez dimensiones de la calidad de vida en el trabajo las cuales están incluidas dentro de los ejes antes indicados.

**Tabla 8**

*Dimensiones e indicadores CVT por la Comisión Europea de Royuela et al. (2007)*

Calidad del trabajo	Conocer la satisfacción laboral entre los empleados, considerando horarios laborales, carga de trabajo, características requeridas.
Habilidades, aprendizaje y desarrollo profesional	Empleados que reciben formación adicional por medio de otras formas de aprendizaje, proporción de trabajadores y su nivel de educación.
Igualdad de género	Brecha salarial considerando sector, ocupación y edad. Nivel en que son representados mujeres y hombres en sus profesiones. Niveles de responsabilidad entre hombres y mujeres.
Seguridad y salud en el trabajo	Índice e indicadores de riesgos laborales, niveles de estrés, enfermedades, etc.
Flexibilidad y seguridad	Protección social y de salud hacia los trabajadores, pérdidas de empleo, nivel de apoyo a los trabajadores.

Inclusión y acceso al mercado de trabajo	Transición de la juventud a la vida activa laboral y adulta, tasas de empleo y desempleo considerando duración, edad, educación, estado del mercado laboral.
Organización del trabajo y equilibrio vida-trabajo	Trabajadores con empleo flexible, oportunidades para maternidad, tasas de asimilación, variedad e instalaciones de guardería.
Diálogo social y participación de los trabajadores	Cobertura de convenios colectivos, trabajadores con interés financiero y su participación en las empresas.
Diversidad y no discriminación	Tasas de empleo, diferencias salariales en empleados de mayor edad y regulares, así como diferencias salariales en personas con discapacidad, o diversidad de tareas.
Rendimiento laboral	Productividad del empleado, niveles de vida per cápita de la población, resultados exitosos.

**Nota:** Adaptado de “The institutional vs. The academic definition of the quality of work life.

What is the focus of the European Commission?” por Royuela et al., 2007, *University of Barcelona*, p.6.

### ***1.2.3.12 Modelo De CVT y Salud Mental Laboral De Duro-Martín (2008).***

Duro-Martín (2008) considera principalmente el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral para poder realizar una evaluación primaria de posibles riesgos psicosociales en los empleados de la organización. La estructura de este modelo está basada en la relación del trabajo y el trabajador tomando en cuenta demandas cuantitativas y cualitativas del trabajo, así como condiciones moduladoras sobre ciertas condiciones de trabajo de trabajo, los recursos con los que cuenta el trabajador para responder a estas demandas y cómo percibe su entorno psicosocial.

Como se ha indicado las condiciones principales de este modelo son los antecedentes del bienestar y la salud de los trabajadores:

- A. Condiciones de trabajo
- B. Condiciones de adaptación (interpretación)
- C. Condiciones de ajuste (valores reales versus valores deseados de las condiciones anteriores)
- D. Condiciones de experiencia subjetiva (condiciones finales de los trabajadores en cuanto a su *bienestar laboral psicológico (BLPS)* que son las consecuencias del trabajo en el empleado de carácter no clínico y *salud mental laboral (SML)* que son las consecuencias clínicas que presenta el trabajador)

Para llevar a cabo este modelo se requiere de las siguientes funcionalidades:

1. Medir las demandas del trabajo que se recibe (condiciones de trabajo)
2. Evaluar los recursos con los que cuenta el trabajador para hacer frente a sus labores y cómo percibe su entorno psicosocial.
3. Estimar la discrepancia entre el trabajo y el trabajador.

#### 4. Análisis de afectación en el trabajador BLPS y SML.

##### ***1.2.3.13 Modelo De CVT y Desarrollo Organizacional De Lizarraga-Salazar et al. (2022).***

Los individuos pasan el mayor tiempo de su vida dentro del entorno laboral por lo que representa una parte esencial en su desarrollo a nivel personal, así como de su calidad de vida laboral, por lo que Lizarraga-Salazar et al. (2022) dan paso a un nuevo modelo con el objeto de incrementar la eficiencia, productividad, y mejorar la salud y la calidad de vida de sus colaboradores dentro de una empresa real. Dicho modelo se enfoca en entender los siguientes apartados:

1. Mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal.
2. Generar un mejor ambiente laboral.
3. Contar o implementar un sistema de feedback.
4. Implementar canales de comunicación.
5. Promover grupos efectivos de trabajo.
6. Mejorar las capacitaciones en los empleados.
7. Reconocer y premiar los talentos de los empleados a través de prestaciones, incentivos o mejores condiciones laborales.

##### **1.2.4. Repercusiones De La Calidad De Vida En El Trabajo (CVT).**

De acuerdo con Guizar (2013), la finalidad básica de las condiciones laborales es crear un ambiente de trabajo que contribuya a la salud económica de la organización. Por lo que, dichas condiciones no deberían ser negativas, denigrantes ni excesivas, ya que esto solo ocasiona accidentes, rotación continua de personal, fatiga, frustración, desmotivación y demás problemas tanto para el personal como para la organización, cuyo nivel de CVT será bajo.

Por el contrario, niveles altos de CVT se evidencian cuando los trabajadores permanecen por convicción y deseo propios en la organización, en lugar de por obligación. De hecho, al implementar políticas que incentiven la CVT (campañas de salud, horarios flexibles, soporte en el cuidado de niños y adultos mayores, etc.) las organizaciones obtienen mayores beneficios, como, por ejemplo, (a) mayor lealtad y grado de identificación con la empresa; (b) disminución de los índices de ausentismo; (c) menor estrés en los trabajadores; (d) incremento de la productividad debido a mayor concentración; (e) reducción de costos fijos; (f) mayor retención de empleados competentes con mejores resultados en los costos de capacitación de los mismos; (g) mayores niveles de satisfacción laboral; (h) mayor captación de trabajadores altamente calificados; y, i) fortalece la reputación de la organización entre sus empleados, consumidores, proveedores, inversionistas y comunidad en general (Litchfield et al., 2004, como se citó en Cruz et al., 2013).

## **Capítulo 2. Modalidad De Trabajo**

### ***2.1 Definición***

La globalización ha supuesto el fin de numerosas barreras que podían darse en el mercado laboral, especialmente aquellas relacionadas con la ubicación geográfica, redefiniendo de esta manera las modalidades de trabajo que hasta el momento habían predominado en los últimos dos siglos. Por lo anterior, el término modalidad de trabajo hace referencia al lugar donde un individuo ejecuta sus actividades laborales, y se clasifica en presencial, a distancia (teletrabajo) o híbrida.

## ***2.2 Clasificación De Las Modalidades De Trabajo***

### **2.2.1 Modalidad Presencial.**

Resultante de la creación de las fábricas y la producción a gran escala durante la Revolución Industrial (1760-1840), esta forma de organización del trabajo implica el desarrollo de las actividades laborales en un solo espacio físico, generalmente llamado ‘centro de trabajo’. De acuerdo con Gray-Cayasso (2022), esta forma de trabajo se asigna a personas que requieren acceso a la infraestructura de la empresa o presencia física frecuente para realizar sus actividades de trabajo de manera efectiva.

La modalidad presencial es considerada la forma tradicional de trabajar, sin embargo, con los cambios tecnológicos que han tenido lugar en los últimos años y la crisis sanitaria del SARS-CoV-2 que paralizó al mundo en los primeros meses del año 2020, se ha visto desplazada como la elección preferida de las generaciones más jóvenes, quienes se inclinan por otras formas de organización de trabajo que les permitan balancear sus objetivos personales, a tal punto que el 75% de los jóvenes, de las llamadas *generación Z* y *millennials*, encuestados por Deloitte (2023) y pertenecientes a más de 44 países, entre los que destacan Reino Unido, Estados Unidos, Japón, Brasil, India o Alemania, manifiestan que abandonarían su trabajo si su empresa les obligara a ir a la oficina a tiempo completo. No obstante, según un estudio realizado por KPMG México (2023) el 64% de los directores generales consultados en una encuesta consideran regresar a la forma de trabajar anterior a la pandemia dentro de los próximos tres años debido a que se han encontrado retos respecto a los niveles de productividad de los últimos dos años en los que se ha teletrabajado; por lo que el 87% de los directores del mismo estudio, reconoce que es probable que se recompense al talento que se

esfuerce por acudir al centro de trabajo con asignaciones favorables, aumentos salariales o ascensos.

Entre las ventajas que esta modalidad de trabajo proporciona destacan la “facilidad de entendimiento, aprendizaje e integración en el lugar de trabajo, salud emocional, concentración y sentimiento de pertenencia hacia la empresa” (Chap-Kau et al., 2022, p.1877). Así, un estudio realizado en Boston, Estados Unidos, entre ingenieros de software que trabajan de manera remota y/o presencial con perfiles junior a su cargo, concluye que aprendices jóvenes en sus veintes que necesitan de mentoría y trabajadores en sus cuarentas que pueden proveer dicha mentoría, están más abiertos a trabajar desde la oficina que desde casa (Emmanuel et al., 2023). Asimismo, un estudio publicado en Harvard Business Review demostró que las juntas cara a cara son 34 veces más exitosas que los correos electrónicos, lo que indica que la presencialidad en la oficina conduce a mejores resultados en la comunicación entre colegas y ahorra tiempo y energías que pueden ser invertidos en otras actividades importantes para la operación (Bohns, 2017).

No obstante, en cuanto a los principales aspectos negativos detectados en esta modalidad, Drew (2021, como se citó en Chap-Kau et al., 2022) menciona “la dificultad de conciliación entre lo laboral y personal, llegadas tardías, altos costos de mantenimiento de las oficinas, y de suministro de insumos, así como conflictos entre colegas” (p. 1877). Por lo anteriormente mencionado, cada vez más organizaciones adoptan un modelo de esquema híbrido (del que se hablará más adelante).

### **2.2.2 Teletrabajo.**

También conocido como trabajo móvil, trabajo a distancia o home office, es una consecuencia adaptativa de los cambios radicales que se han dado en las últimas décadas en la

sociedad, especialmente en cuestión de tecnología, afectando en gran medida las relaciones humanas a medida que la proximidad y el contacto físico entre los humanos se vuelven prescindibles (Díaz-Bernardo, 2014).

De acuerdo con la OIT (2016), el teletrabajo empezó a suscitar gran interés para la población laboral a partir de la crisis del petróleo en la década de 1970, pues “al dispararse el precio del petróleo, se encarecieron los costos del desplazamiento diario entre el domicilio y el lugar de trabajo además de plantearse otras dificultades” (p.1). Por lo que, como explica el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP, s.f.), “la idea de llevar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo resultó altamente atractiva” (p.4). No obstante, fue realmente durante 1990 que el concepto de teletrabajo se consolidó con la popularización de la internet, creada en 1982, el uso de ordenadores en casa y la transformación de los teléfonos fijos a móviles (Graham, 2021). Así, gracias a esta modalidad, miles de personas pudieron conservar sus empleos cuando la pandemia ocasionada por el COVID-19 los confinó a sus hogares, por tanto, el teletrabajo se volvió un auxiliar en el mantenimiento de la productividad de las empresas, las cuales al mismo tiempo se esforzaban por proteger la salud de sus empleados.

En la actualidad, diversos autores concuerdan que el teletrabajo es aquella actividad remunerada que encontrándose circunscrita en un marco laboral se realiza utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación sin la necesidad de acudir físicamente a un centro de trabajo, pudiendo ejecutarse en cualquier otro espacio físico que el trabajador considere adecuado (Castro, 2021; LFT, 2021; Martínez-Sánchez, 2012; Osio, 2010). No obstante, esta forma de trabajo no es conveniente para todos los trabajadores, ya que un estudio realizado por Gao y Hitt (2003), concluyó que sólo los trabajadores que están más comprometidos con la organización son los mejores para teletrabajar, y serán igualmente

responsables fuera del centro de trabajo. Por su parte, Anghel et al. (2020) afirman que la posibilidad de laborar remotamente depende en realidad del tipo de trabajo y del grado de preparación que se tenga, de las redes e infraestructuras de las que se disponga, así como de las condiciones de la residencia habitual de la persona o espacio designado para tal actividad al igual que de su capacidad para trabajar en remoto. Partiendo de este argumento, se ha encontrado evidencia de que la presencia de personas en el hogar mientras se teletrabaja incrementa las interferencias hacia el trabajo, ocasionando que las personas deban trabajar más días a la semana (Ordóñez-Parada et al., 2017). Esta problemática se agrava aún más si hay niños pequeños a los que atender, pues, según un estudio, realizado en España, en el que participaron casi 800 personas, el 43% de los padres encuestados reporta que teletrabajar en estas condiciones es muy estresante para ellos, frente al 19% de los encuestados sin hijos, los cuales refieren escasos problemas de concentración en el teletrabajo (Marchador, 2020).

Por consiguiente, las características y habilidades personales que deben tener en común los teletrabajadores son la orientación a los resultados, las habilidades de comunicación, la autonomía, la adaptabilidad, la autogestión, la responsabilidad, la auto motivación, alta inteligencia emocional, y habilidades tecnológicas (Franco-Jaramillo y Restrepo-Bustamante, 2011; Martínez-Sánchez, 2012). Lo anteriormente expuesto, concuerda con los hallazgos de Guzmán-Duque y Abreo-Villamizar (2017) quienes investigaron las habilidades que requiere el teletrabajador desde la perspectiva de 114 empresarios en la localidad de Bucaramanga, Colombia, donde la responsabilidad (86.8%), el cumplimiento del deber (85.9%) y la creatividad (85.8%) fueron las características más mencionadas, mientras que las menos importantes, pero también reconocidas, fueron las habilidades ofimáticas (81.6%), las sociales (80.6%) y las de interacción (74.4%).

En este punto, conviene resaltar que la presente modalidad confiere tanto ventajas como desventajas para el teletrabajador, la organización y la sociedad en sí misma. En particular, para el teletrabajador, un meta-análisis al respecto -que comprende 46 estudios realizados entre 1983 y 2006- reveló que tienen menos conflictos familiares ocasionados por el trabajo, una mejor relación con su supervisor, una mayor satisfacción laboral, menos estrés, mayor disponibilidad de tiempo para realizar sus labores, flexibilidad para desarrollar sus actividades y la percepción de una mejora en su calidad de vida (Gajendran y Harrison, 2007; Boell et al., 2013, como se citó en Tosca-Vidal, 2022). Pero, entre las desventajas que el trabajador puede enfrentar se encuentran espacios laborales no adecuados, sedentarismo excesivo, incremento de riesgo de enfermedades diversas, invisibilidad en la organización, horas de trabajo extendidas, no reconocimiento de gastos adicionales, conflictos entre la vida laboral y la vida privada, limitación de promociones, expectativas poco realistas de desempeño e impactos psicológicos (Velázquez-Camacho y Vera, 2018; Lampert-Grassi y Poblete, 2018).

Por su parte, para la empresa/organización los principales beneficios son la reducción de gastos administrativos en materia de equipo/mobiliario, la optimización de las instalaciones, el incremento de márgenes de utilidad, la disminución de absentismo laboral, personal más productivo y motivado como resultado del desarrollo de nuevas capacidades en la gestión del personal, basadas en la atracción, desarrollo y retención del talento, procesos descentralizados, mejoras a la cultura organizacional y compromiso con la organización (Díaz-Cerón y Díaz-Cerón, 2022; Velázquez-Camacho y Vera, 2018). Mientras que las desventajas de la implementación del trabajo remoto para la organización serían una comunicación limitada con los trabajadores, falta de compromiso de los teletrabajadores, cambios en la cultura organizacional, necesidad de contar con seguridad y protección de la información de la organización, al igual que soporte técnico (Velázquez-Camacho y Vera, 2018).

Finalmente, para la sociedad las principales ventajas son una menor contaminación, disminución del tráfico, inclusión laboral a grupos de atención prioritaria y equidad en ejecución de tareas domésticas, promoción de condiciones saludables y seguras de convivencia familiar y social, fortalecimiento de habilidades digitales, etc (OIT, 2016); mientras que la desventaja principal sería que esta modalidad puede originar efectos colaterales y de rebote que generan congestión en la movilidad de las ciudades (Velázquez-Camacho y Vera, 2018).

Por lo anterior, y en vista de que esta forma de organización del trabajo no es perfecta, su regulación se hace cada vez más indispensable a medida que más empresas adoptan este esquema. De manera que grosso modo, se destaca que el teletrabajo se encuentra regulado tanto internacionalmente como a nivel nacional por diversos acuerdos, leyes, normas u otros documentos de carácter gubernamental como el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002), la Ley 10/2021 de teletrabajo, la Ley 1221 (2008) o la NOM-037-STPS-2023 (STPS, 2023).

### **2.2.3 Modalidad Híbrida.**

Esta modalidad de trabajo se ha definido como la “situación laboral que se ubica entre el trabajo plenamente presencial con flexibilidad horaria limitada y el trabajo plenamente remoto con flexibilidad horaria total” (Economist Impact, s.f., p.4). El objetivo de esta organización del trabajo, de acuerdo con WeWork (2021), “es satisfacer la amplia gama de necesidades que pueden tener los colaboradores durante una semana o un día de trabajo determinados: desde la necesidad de concentrarse o colaborar, hasta la necesidad de equilibrar el trabajo y los compromisos familiares” (p. 2).

Por lo anterior, el trabajo híbrido moderno combina diferentes elementos de modelos que tienen flexibilidad en materia de horarios o ubicación; surgiendo los primeros durante la Segunda Guerra Mundial, cuando los trabajadores que producían bienes, alimentos y equipamiento militar para el ejército recibieron permiso para trabajar bajo un sistema de turnos en lugar de hacerlo de forma continua y así disponer de un suministro constante durante la guerra. Por su parte, los modelos con flexibilidad en cuanto a ubicación, principalmente en Estados Unidos, se popularizaron alrededor de las décadas de 1970 y 1980 a causa del aumento de los costos de transporte y la expansión de los teléfonos fijos, las computadoras personales y otras tecnologías como el internet o el almacenamiento en la nube (Economist Impact, s.f.).

No obstante, es importante reconocer que “la pandemia de COVID-19, ha cambiado para siempre nuestra forma de vivir, relacionarnos y también de trabajar” (Fernández y Goldfarb, 2022, p.3). Así, en vísperas del regreso al trabajo presencial, una vez que las restricciones sanitarias se levantaron, trabajadores alrededor de todo el mundo empezaron a reevaluar las relaciones con sus empleadores, así como con su trabajo (De Smet et al.,2021). Por ejemplo, los hallazgos de WeWork (2021) evidencian que 1000 empleados de una corporación con sede en los Estados Unidos de América ansiaban tanto la flexibilidad que estaban dispuestos a renunciar a algunos de los beneficios y ventajas más valiosos que les otorgaban sus empleadores por trabajar desde la oficina, como, por ejemplo, a los programas de bienestar (27%), bonificaciones en efectivo (26%), seguro de salud (25%) o incluso a sus vacaciones (23%). Algunas de las razones que el mismo estudio da respecto a esta marcada preferencia señalan que al laborar bajo este esquema, los empleados tienen ventajas que otras modalidades por sí solas no proporcionan, por ejemplo, un mejor balance de trabajo - vida personal (62%), más control sobre su tiempo (49%), ahorro de gastos de transporte (48%), un

ambiente de trabajo menos estresante (48%) y poder pasar más tiempo con la familia (45%); por su parte, los 1000 ejecutivos corporativos que participaron en la investigación enfatizaron mayor flexibilidad (52%), mayor nivel de productividad (49%), mayor compromiso de los colaboradores (42%), mayor libertad de elección (37%), mayor facilidad para dirigir a los empleados (32%), más posibilidades de socializar (29%), menores gastos a nivel inmobiliario (24%) y más probabilidades de atraer/retener talentos (24%), como principales puntos a favor de implementar este esquema.

Es de notar que la valoración de los beneficios que los trabajadores pueden obtener de las organizaciones al terminar la contingencia sanitaria pasó de estar orientada de la compensación o remuneración económica a el bienestar de los colaboradores, de forma que hoy 7 de cada 10 organizaciones con operaciones en América Latina utilizan estrategias de escucha de los empleados para identificar las necesidades que estos tienen (Willis Towers Watson, 2021). Sin embargo, como indica el Comité Mercado Laboral del Futuro (2022), la implementación de un entorno de trabajo híbrido requiere compromiso tanto de los trabajadores como de las empresas, las cuales deben estar dispuestas a proveer los recursos físicos, tecnológicos y/o culturales en torno a la flexibilidad, que les permita a los empleados realizar su trabajo. Por lo anterior, no todos los empleadores están a favor de mantener este esquema por más tiempo, pues, más de tres cuartas partes de los 100 directivos, que De Smet et al. (2021) encuestaron en diferentes partes de Estados Unidos, esperan una “vuelta” presencial a la oficina de al menos 3 días semanales (36%) o de hasta 4 o más días (52%), frente al 12% que apuesta por un modelo de dos días presenciales. Las razones se deben en su mayoría a las dificultades y barreras que tienen las organizaciones al instituir el trabajo híbrido, como lo son la falta de recursos técnicos y tecnológicos para teletrabajar, inconvenientes para adaptar los espacios de oficina a las nuevas necesidades y a las normas de

seguridad e higiene necesarias, entre otras (Cortés, 2023). Asimismo, para los trabajadores bajo esta modalidad pueden representar desventajas o retos a superar, el que se les considere como no calificados para ser promovidos o que de serlo no sea en forma justa en comparación con sus compañeros que trabajan únicamente de forma presencial, además, debido a la inexistencia de una línea divisoria entre trabajo y vida personal pueden agotarse más fácilmente o perder el balance entre uno u otro aspecto, e incluso sentirse aislados por la falta de contacto social con sus colegas, distraerse fácilmente al no tener disciplina, no contar con un espacio de trabajo adecuado y manifestar trastornos de salud, sean visuales, musculoesqueléticos, cardiacos, etc (Gray-Cayasso, 2022).

### **Capítulo 3. Calidad De Vida En El Trabajo (CVT) y Su Relación Con La Modalidad De Trabajo.**

#### ***3.1 La Calidad De Vida En El Trabajo En El Siglo XXI***

En vista de que el trabajo se ha ido adaptando a lo largo de la historia según las necesidades sociales y aspectos tecnológicos del momento, la forma de trabajar en el siglo XXI ha presentado, en un corto tiempo, cambios significativos tanto para las organizaciones como para los empleados (Cabrera-Pérez y Rodríguez Barrios, 2021). Por lo anterior, se han realizado diversos estudios e investigaciones con el objetivo de analizar la CVT de la población laboralmente activa, los cuales arrojan hallazgos importantes que permiten construir una visión integral del fenómeno.

Así, estudios como el realizado por Buck Consultants (2009), evidencian la necesidad de implementar políticas de bienestar en entornos laborales, pues, en su investigación titulada “Global Survey of Health Promotion and WorkPlace Wellness Strategies”, se encuestó a 10 millones de empleados pertenecientes a 45 países diferentes de continentes como Asia, África,

Europa y Latino América, con el objetivo de recolectar información sobre cómo sus empleadores implementan y evalúan iniciativas estratégicas de bienestar, por lo que los criterios que se exploraron en este estudio fueron la estrategia, el diseño, los objetivos, los incentivos, la medición, la evaluación y la comunicación de cada una de los programas referidos. Los resultados mostraron que, si bien el 64% de las 1,103 compañías participantes implementaban parcialmente programas de calidad de vida, solo el 21% conseguía poner en práctica el 100% de su estrategia.

Por su parte, Bustamante et al. (2020), establece que los factores que inciden sobre la percepción de calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar en Chile son 1) recreación y familia, que incluye los componentes de relación del trabajo y el tiempo libre para poder realizar otras actividades fuera del horario laboral de forma individual y con la familia; 2) apoyo y reconocimiento institucional, que se integra por el interés que tiene el jefe directo con el empleado, en el reconocimiento de sus logros, toma de decisiones y apoyo institucional; 3) seguridad, haciendo referencia a los sistemas de seguridad que se le brindan al trabajador, planes de retiro, oportunidades de capacitación y conformidades del trabajador respecto a la cantidad de insumos otorgados para el cumplimiento de sus funciones; 4) bienestar laboral, indica el grado de satisfacción con las compensaciones y contribuciones recibidas por el trabajo realizado; y 5) el desarrollo e integración, que relaciona la integridad del trabajador, percepción de sus labores de acuerdo con su preparación académica y el grado de compromiso para lograr los objetivos organizacionales. Dichos factores se obtuvieron mediante la aplicación del cuestionario *CVT-GOHISALO*, que consta de 74 ítems a responder mediante una escala Likert de 0 a 4 puntos, donde 0 es nada satisfecho, nunca o nulo compromiso y 4 indica máxima satisfacción, siempre y total compromiso, a una muestra depurada de 303 trabajadores de la salud, de los cuales el 76.2% son mujeres, mientras que el

23.8% restante son hombres y donde la mayor población se ubica en el rango de edad entre 29 - 38 años (37.3%), seguido de las edades entre los 18 y 28 años (20.9%). Además, el 55.1% son solteros y el 36.6% se registra como casados. El instrumento utilizado fue sometido por González-Baltazar et al. (2010) a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, lo que garantiza propiedades psicométricas para medir la CVT. Así, la validación de contenido fue realizada por medio de consulta a expertos, considerando los criterios básicos de Moriyama, mientras que la validación de constructo se ejecutó mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio, donde se redujeron las 7 dimensiones originalmente planteadas a solo aquellas variables con cargas factoriales  $\geq 0,5$  y comunalidades  $\geq 0,3$ , es decir, cinco factores (recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad en el trabajo, bienestar laboral y desarrollo e integración), que representaron un 42,9% de la varianza total explicada; aplicando también para el análisis de covarianzas, los métodos máxima verosimilitud, ML y mínimos cuadrados no ponderados, ULS, concluyendo que las relaciones entre los constructos son significativas y directas. Finalmente, para la validación de criterio fue utilizado como criterio externo el *Cuestionario General de Salud de Goldberg* con 28 ítems, pudiendo corroborarse la distribución de los ítems en siete dimensiones, que son soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración en el puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre; calculando una validez relevante total para el cuestionario. En cuanto a la confiabilidad global del instrumento para la totalidad de los reactivos, se obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.96, categorizado como muy alto (George y Mallery, 2003, citado por Bustamante et al., 2020), confirmando que este instrumento es eficaz en la medición de la CVT.

A su vez, otro estudio realizado dentro del sector salud por Abouzeid-Abouzeid et al. (2020), a participantes del sector hospitalario en España, determinó que las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial en la CVT guardan relación con la satisfacción en torno a la vida laboral y las actividades que se realizan. La muestra estuvo compuesta por un total de 240 profesionales de enfermería, donde 83% eran mujeres y 17% hombres, con un contrato laboral fijo o temporal, mismo que respondieron el *Cuestionario CVP 35* que consta de 35 preguntas cerradas con opción de respuesta en escala del 1 al 10, cuyas categorías son nada (valor 1 y 2), algo (valor 3,4 y 5), bastante (valor 6, 7 y 8) y mucho (valor 9 y 10). El cuestionario estudia tres dimensiones: 1) la carga en el trabajo, determinada por la calidad del trabajo, agobios, presión por las tareas, responsabilidades, buscando conocer si el individuo sufre interrupciones, molestias o conflictos a causa de su carga de trabajo; 2) el apoyo directivo, relacionado con la satisfacción respecto al sueldo, reconocimientos, apoyo de la organización al empleado; y 3) la motivación intrínseca que toma en cuenta la motivación y capacitación para realizar las tareas, así como la creatividad y la satisfacción con el trabajo que desempeña. Aunque este instrumento es válido, fiable y bien aceptado por los profesionales, Pujol-Ribera (2008) aplicó una reevaluación del instrumento con relación a sus propiedades métricas y su sensibilidad al cambio para ser aplicada en otros sectores, población y ambientes, con apoyo de los cuestionarios Maslach Burnout Inventory (MBI) y el de Salud General de Goldberg (GHQ-28), pudiendo así reconocer el aumento de su validez y confiabilidad para su aplicación.

En adición, Lumbreras-Guzmán et al. (2020) realizaron un estudio transversal con 866 profesionales y directivos, donde 67.2% eran mujeres y 32.8% hombres, de hospitales públicos del estado de Tlaxcala y de la Ciudad de México encontrando, mediante la aplicación del instrumento *CVL-HP* -conformado por 57 reactivos- y del instrumento “Indicadores de

desempeño de hospitales públicos”, que una adecuada gestión directiva también se asocia con una mejor Calidad de vida laboral (CVL), lo que mostró ser una variable mediadora de la relación positiva entre CVL y el desempeño organizacional. En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento CVL-HP, estos autores realizaron su evaluación a través de tres tipos de validez, es decir, de contenido, de criterio y de constructo. La primera se realizó mediante la construcción de un instrumento que mide cuatro dimensiones: bienestar individual, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización y bienestar logrado a través del trabajo, validando con base en los cinco criterios de Moriyama: comprensión de los ítems, aplicabilidad, justificación, definición clara y factibilidad. En el caso de la validez de criterio esta quedó establecida a través de la comparación de la escala propuesta CVL-HP con otro instrumento que mide la Calidad de Vida en el Trabajo, el CVT-Gohisalo; mientras que, la validez de constructo se evaluó mediante un análisis factorial exploratorio, sumando las cargas factoriales de los ítems que integran cada una de las cuatro dimensiones de la CVL-HP y después sumando los ítems de las cuatro dimensiones, con lo que se obtiene una calificación global de la CVL-HP con un valor mínimo de -9.98 y máximo de 14.41 puntos.

Ahora bien, los resultados de Lumbreras-Guzmán et al. (2020), concuerdan con los del estudio realizado un año después por López-Martínez et al. (2021), quienes encuestaron a 445 médicos, predominando el género femenino, que laboraban en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) Bienestar, en el estado de Chiapas, empleando el mismo cuestionario que los autores antes citados, es decir, el *CVL-HP*, así como, una escala de desempeño laboral -conformada por 15 ítems- elaborada para este estudio. Estos autores encontraron que la calidad de vida laboral guarda una correlación positiva con respecto al desempeño de los médicos que trabajaban en la institución, concluyendo que en la medida en que éstos mejoraran su CVL, su desempeño laboral se vería beneficiado. Al mismo tiempo, estudios

realizados por Quintana-Zavala (2014), Hernández-Olmos (2020) y Garcés-Rodríguez (2014), llevados a cabo con ayuda del personal del sector salud como enfermeros y médicos para el estudio de su CVT, indican que dichas profesiones son de las más afectadas a causa de las largas jornadas de trabajo, intensidad en sus tareas, exceso de tareas, entre otros.

Adicionalmente, han concluido que la población femenina en este sector es la más afectada por la carga que se obtiene en adición a las labores familiares o del hogar.

No obstante, existe otra variedad de estudios enfocados en el personal docente, el cual también cubre largas jornadas de trabajo. Así, un estudio realizado por Miño-Sepúlveda (2016) sobre la CVT en 380 docentes de enseñanza básica y media en Chile -de los cuales 81.1% eran profesoras y la edad de la mayoría de los participantes correspondía al rango de 26 a 30 años- obtuvo buenos resultados al aplicar el instrumento *CVP-35*, encontrando que los docentes mantenían una buena motivación (puntuación promedio de 5.17) y percepción de su carga de trabajo (puntuación promedio de 6.47) y apoyo-guía por parte de sus directivos (puntuación promedio de 6.47), sin embargo, se consideró un desequilibrio en la falta de tiempo para la vida personal, alta cantidad de trabajo, percepción de estrés y alta responsabilidad en sus tareas. Otros autores que también buscaron conocer y determinar la CVT en personal docente fueron Parra-Hernandez et al. (2013), Ribeiro De Oliveira et al. (2014) y Canales-Vergara et al. (2018).

Por lo anterior, durante el siglo XXI -especialmente en lo que ha transcurrido de la década del 2020- la investigación en torno a la medición de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) se ha centrado, en su mayoría, en la población laboral perteneciente al sector de la salud y docente, lo que nos brinda un área de oportunidad para poder realizar investigaciones en otros sectores no estudiados, con profesionales que conlleven otros cargos, labores y/o tareas y con ello determinar cómo es que se ve afectada su CVT.

### ***3.2 Influencia De La Modalidad De Trabajo En La CVT***

Al guardar una estrecha relación con todas aquellas condiciones que intervienen en el bienestar general de los empleados, la CVT trasciende la modalidad de trabajo, sin embargo, diversos estudios indican que estas variables están relacionadas. Por ejemplo, un estudio realizado por Quiroz-Campas et al. (2021) da a conocer el impacto que ha tenido el cambio de la modalidad de trabajo presencial a teletrabajo como consecuencia de la pandemia por SARS-CoV-2. En este estudio, los participantes considerados fueron 116 administrativos, docentes y personal de apoyo, donde 49.5 % correspondía al sexo femenino y 50.5 % al sexo masculino - entre los 22 y 59 años de edad- a los que se les aplicó el instrumento *CVT-GOHISALO* con algunas adaptaciones en los ítems dentro de las 7 dimensiones con relación al COVID-19, siendo estas: a) Soporte institucional, b) Seguridad salarial bajo la nueva normalidad, c) Integración en el puesto de trabajo derivado a la reorganización por COVID-19, d) Calidad de Vida en el Trabajo derivado a la reorganización por COVID-19, e) Satisfacción laboral a través del trabajo reorganizado por COVID-19, f) Desarrollo personal y profesional, y g) Trabajo en casa. Las opciones de respuestas posibles fueron: Totalmente en desacuerdo (0), En desacuerdo (1), Indeciso, pero más bien en desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), Indeciso, pero más bien de acuerdo (4), De acuerdo (5), y Totalmente de acuerdo (6). De los resultados encontrados se determina que una de las dimensiones más bajas en los participantes fue la seguridad laboral, donde se reconocieron ausencias y pérdidas en el otorgamiento de beneficios a los empleados que son esenciales para mantener una buena CVT, como lo son las evaluaciones de salud periódicas, apoyos en gastos de luz, internet, agua y la pérdida de ambientes laborales más cálidos sin contar con un trabajo equitativo en equipo. Por otro lado, se encontró que el trabajo en casa brinda la apertura de mantener una interacción

constante con los integrantes de la familia lo que podría aumentar la motivación; sin embargo, la carga de trabajo a veces puede impactar en los horarios laborales previamente establecidos lo que podría generar la percepción de insatisfacción en sus tareas y disminuir la participación en otras actividades fuera del contexto laboral. Por lo anterior, este estudio concluye que la motivación y la CVT son los principales aspectos afectados por el cambio de modalidad al teletrabajo.

Ahora bien, Gálvez-Mozo (2020), realizó un estudio a 72 madres trabajadoras que laboraban exclusivamente en modalidad de teletrabajo. Se indagaron aspectos de su vida laboral, familiar y personal las cuales están interrelacionadas con la CVT, por medio de entrevistas personales a profundidad y grupos de discusión; obteniendo que el 80% de estas participantes trabajaban a tiempo parcial y poseían alguna carga familiar, a diferencia de sus colegas masculinos. Así mismo, Gallego-Medina et al. (2021) estudiaron el impacto de la modalidad virtual en la CVT, con apoyo de 30 madres trabajadoras por medio del instrumento *CVT-GOHISALO*. Encontrando que se obtuvo un nivel adecuado en 3 de 4 dimensiones estudiadas, reconociendo que se crea una tranquilidad y seguridad por laborar desde la comodidad del hogar, contrario a las personas que tienen que salir de sus hogares para llegar a su destino de trabajo constantemente. Sin embargo, las participantes reportan insatisfacción en la administración del tiempo libre, lo que genera tener mayores responsabilidades y obligaciones tomando en cuenta tareas laborales y domésticas generando la posibilidad de tener una sobrecarga en estas mujeres a nivel físico y mental. De manera que estos estudios han empatado en concluir que, en cuestión de género, la mujer es quien tiene un mayor impacto negativo en su CVT al teletrabajar.

Contrario a lo anterior, Echeverri-Gómez et al. (2020) realizó un estudio en trabajadores de empresas en el sector petrolero en Colombia, de un grupo de 50 participantes,

48 de ellos eran del sexo masculino y 2 del sexo femenino, lo que nos proporciona un enfoque en hombres, con el objetivo de poder conocer las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado en cuanto a la modalidad teletrabajo por la pandemia del COVID-19 sobre la CVT. El instrumento utilizado fue *CVT-GOHISALO*, obteniendo resultados positivos en las siete dimensiones evaluadas, es decir, los participantes presentan un soporte y reconocimiento por parte de los líderes, mantienen un alto grado de compromiso por parte de la empresa en cuanto a su seguridad y bienestar, consideran tener una satisfacción por el trabajo que realizan desde casa, indican que su empleo les ha permitido tener estabilidad económica, familiar y social, están satisfechos con su desarrollo/crecimiento profesional y finalmente su administración del tiempo es sana, puesto que implementan estrategias efectivas para adaptarlo a su vida fuera del contexto laboral. Por lo tanto, este estudio nos da la oportunidad de comparar el impacto que se refleja en mujeres y hombres, relacionando los estudios antes mencionados, considerando que existe una mayor afectación de CVT en el sexo femenino.

En cuanto a la relación de la modalidad de trabajo híbrida con la CVT, Aledo-Ruiz (2023) realizó un estudio, tras el término de la pandemia por covid-19, que analiza tanto el impacto positivo como negativo en la calidad de vida laboral de 288 trabajadores -de los cuales 110 eran hombres y 178 mujeres- que prestan servicios en diferentes países del mundo, ante la adopción de modelos de trabajos híbridos en sus organizaciones. El estudio recogió los datos mediante un cuestionario elaborado por la autora misma que incorpora cuestiones de carácter objetivo (edad, género, lugar de trabajo y sector económico) y otras de carácter subjetivo (percepción del nivel de satisfacción-insatisfacción laboral, experiencia adquirida, relaciones personales, reconocimiento de logros), además de una escala Likert de 5 puntos. Los resultados obtenidos muestran que el 70.13% de los encuestados percibe que el trabajo híbrido influye de forma positiva en sus relaciones familiares y sociales, por tanto, esta

flexibilidad les ayuda a conciliar su vida familiar y laboral, aumentando su bienestar social. Además, el 41.66% considera que esta modalidad influye positivamente en su salud física y mental. Por lo tanto, la autora concluye que la combinación flexible de presencialidad y teletrabajo conduce a una mayor calidad de vida laboral y a una mayor felicidad de los trabajadores.

A fin de identificar las tendencias y retos que representa la implementación de un modelo híbrido en el mercado laboral latinoamericano, Jaso y Zubiría (2024) realizó un sondeo online de las experiencias laborales de 2,400 empleados (públicos o privados) o trabajadores independientes (600 casos por país) y administrativos que trabajan desde la oficina, en remoto o de manera híbrida en México, Brasil, Chile y Argentina. Entre sus principales hallazgos se encuentran que 1) los impactos positivos en la experiencia del empleado son mayores cuando se tiene un esquema de trabajo híbrido asistiendo entre 2 y 3 días a la oficina, observando beneficios como oportunidades de crecimiento, desarrollo de habilidades para el futuro, revisión de planes de crecimiento con sus jefes, mayor claridad en la comunicación de metas, seguridad psicológica para preguntar y transparencia en la toma de decisiones; 2) 70% de las empresas en LATAM tienen alguna iniciativa para mejorar la experiencia de los trabajadores y 3) las empresas que combinan políticas de flexibilidad e iniciativas de experiencia del empleado, tienen mayor índice de recomendación y sentido de pertenencia (82%) frente al 39% de las empresas que no tienen iniciativas de experiencia del empleado.

Otro estudio relevante, es el de WeWork (2022), quien encuestó a más de 8,000 colaboradores de 6 países diferentes, a fin de conocer cuál ha sido el impacto de los nuevos modelos laborales, mayormente híbridos, en la región, así como aquellos aspectos relevantes para los colaboradores en la nueva era laboral (preocupaciones y prioridades). Para México, la

investigación mostró que el 71% de los encuestados considera que la opción ideal para encontrar un balance entre su vida laboral y personal es el modelo de trabajo híbrido, pese a que solo el 66% se mantiene bajo este esquema. Asimismo, el 85% de los trabajadores mexicanos encuestados manifiesta sentirse más feliz y saludable teniendo una jornada entre la oficina y el home office, convirtiéndolo así el modelo de trabajo en el segundo factor al buscar trabajo (69%), siendo superado solamente por la remuneración económica (85%).

### **Justificación**

Si bien “el siglo XX trajo grandes cambios y transformaciones en la estructura de las organizaciones, así como en su administración y comportamiento” (Chiavenato, 2009, p.34), fue a comienzos del siglo XXI, en el contexto de un mundo cada vez más globalizado, que las organizaciones se dieron cuenta que su recurso más importante y principal ventaja competitiva es en realidad el talento con el que cuentan, es decir, las personas empleadas y dotadas de competencias en el interior de la organización, por lo cual la necesidad de invertir en su bienestar general y salud cobró más interés. Lamentablemente, en los últimos años se ha observado cada vez con mayor frecuencia afectaciones en la salud -mental, física y emocional- de los trabajadores así como conductas laborales contraproducentes a los objetivos organizacionales, entre ellas, absentismo e intenciones de abandono laboral o disminución en la productividad empresarial, así como en la satisfacción y compromiso laboral; por el contrario, los accidentes y daños a terceros, así como la conciliación entre el trabajo y la familia han tenido un aumento exponencial.

Asimismo, a comienzos del 2020, debido a la gran cantidad de contagios y decesos, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al brote de coronavirus (COVID-19) como una emergencia de salud pública de preocupación internacional, dando pie a múltiples cambios en la forma de vivir de miles de trabajadores alrededor de todo el mundo, entre ellos

los habitantes de la Ciudad de México, quiénes de un momento a otro pasaron de realizar sus actividades laborales en un entorno totalmente presencial a hacerlo desde su hogar, o combinando ambas modalidades de trabajo, también conocido como modelo de trabajo híbrido.

A la luz de la situación actual, la investigación de *la Calidad de Vida en el Trabajo* cobra especial relevancia para entender las observaciones del comportamiento de los trabajadores antes referidas y su relación con la modalidad de trabajo bajo la que se encuentran, por lo cual a través del método empírico cuantitativo, se buscará determinar si existen diferencias en la Calidad de Vida en el Trabajo de dos grupos de trabajadores, uno realizando sus actividades bajo la modalidad híbrida de trabajo y otro en la modalidad de teletrabajo exclusivamente en una empresa del sector tecnológico de la CdMx. De igual forma, se estudiará si existen diferencias en la Calidad de Vida en el Trabajo entre ambos grupos de acuerdo a distintas variables sociodemográficas.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar si existen diferencias en la Calidad de Vida en el Trabajo en dos grupos de trabajadores, uno en la modalidad híbrida y otro en la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Determinar si existen diferencias en la CVT de acuerdo con distintas variables sociodemográficas en un grupo de trabajadores híbridos y remotos de una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

## **Objetivos específicos**

Identificar el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo en un grupo de empleados en las modalidades híbrida y teletrabajo de una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Comparar el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo en dos grupos de empleados, uno en la modalidad híbrida y otro en la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Identificar el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo de hombres y mujeres en un grupo de empleados de una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Comparar el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre hombres y mujeres en un grupo de empleados de una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Identificar el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo de acuerdo con el estado civil en un grupo de trabajadores en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Comparar el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo de acuerdo al estado civil en un grupo de trabajadores en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Identificar el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre trabajadores con hijos y sin hijos en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Comparar el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre los trabajadores con hijos y sin hijos en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Identificar el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo entre empleados que laboran horas extras y los que no en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Comparar el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre empleados que laboran horas extras y los que no en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

## **Hipótesis**

Ho1: No existe diferencia en el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre empleados de la modalidad híbrida y la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Hi1: Los empleados en la modalidad híbrida presentan niveles de Calidad de Vida en el Trabajo más altos que los empleados en la modalidad de teletrabajo, en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Ha1: Los empleados en la modalidad teletrabajo presentan niveles de Calidad de Vida en el Trabajo más altos que los empleados en la modalidad híbrida, en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Ho2: No existe diferencia en el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre hombres y mujeres en un grupo de empleados de una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Hi2: Los hombres presentan niveles de Calidad de Vida en el Trabajo más altos que las mujeres en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Ha2: Las mujeres presentan niveles de Calidad de Vida en el Trabajo más altos que los hombres en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Ho3: No existe diferencia en el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo de acuerdo al estado civil en un grupo de trabajadores en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Hi3: Existe diferencia en el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo de acuerdo al estado civil en un grupo de trabajadores en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Ho4: No existe diferencia en el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre los trabajadores con hijos y sin hijos en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Hi4: Los trabajadores con hijos presentan niveles de Calidad de Vida en el Trabajo más altos que los trabajadores sin hijos, en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Ha4: Los trabajadores sin hijos presentan niveles de Calidad de Vida en el Trabajo más altos que los trabajadores con hijos, en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Ho5: No existe diferencia en el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre empleados que laboran horas extras y los que no en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Hi5: Los empleados que laboran horas extras presentan niveles de Calidad de Vida en el Trabajo más altos que los empleados que no laboran horas extras, en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Ha5: Los empleados que no laboran horas extras presentan niveles de Calidad de Vida en el Trabajo más altos que los empleados que si lo hacen, en una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

## **Método**

### **Población**

Trabajadores administrativos de la región centro de una empresa transnacional del sector tecnológico con presencia en México.

### **Muestra**

La muestra utilizada fue **no probabilística**, basada en el contexto y situación laboral, llevando así, un **muestreo por conveniencia** en una empresa transnacional específica del sector tecnológico con presencia en México, en donde se tuvo la oportunidad de elegir y tener acceso a los participantes que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: ser trabajador de la región centro de la empresa transnacional realizando actividades bajo la modalidad híbrida o de teletrabajo así como tener más de 6 meses de antigüedad tanto en la organización como en alguna de las modalidades de trabajo antes mencionadas. Por lo anterior, el ser trabajador realizando actividades bajo la modalidad presencial y/o tener menos de 6 meses de antigüedad

en la organización o en la modalidad de trabajo híbrida o de teletrabajo, constituyeron criterios de exclusión.

### **Participantes**

La muestra se conformó por 62 participantes, de los cuales el 50% fueron mujeres, 50% hombres y cuyas edades se encontraban entre los 18 a 58 años, con una media de 32.3 años ( $s=9.71$ ); en cuanto a su estado civil, 58.1% reportaron que eran solteros, 17.7% que se encontraban con pareja, 11.3% en unión libre, 9.7% que estaban casados y 3.2% que eran divorciados. Respecto a su condición laboral, el 77.42% indicó laborar bajo un esquema de modalidad híbrida, mientras que el 22.58% lo hace bajo la modalidad de teletrabajo; por su parte, el 51.6% de los participantes afirma trabajar horas extras a la semana frente al 48.4% que no lo hace. Finalmente, con relación a los hijos, el 74.2% de los participantes reportó no tener hijos, representando así el 25.8% a los que sí tienen hijos.

### **Diseño**

El diseño de este estudio se categoriza como **no experimental transeccional comparativo**, debido a que se realizó sin la manipulación deliberada de las variables de interés, observando en primera instancia, los fenómenos tal y como se dieron en el contexto natural en un solo momento específico del tiempo, para posteriormente ser sometidos a un análisis comparativo (Hernández-Sampieri et al., 2014).

### **Instrumentos**

Para la recolección de información respecto a la calidad de vida laboral de los participantes, se empleó el cuestionario **CVT-Gohisalo versión breve**, adaptado por Pando-Moreno et al. (2018) a partir del cuestionario de González et al. (2010) de 74 ítems. Esta versión del cuestionario presenta siete dimensiones y 31 ítems, agrupados de la siguiente manera:

- Soporte institucional para el trabajo [SIT] (6 ítems)
- Seguridad en el trabajo [ST] (5 ítems)
- Integración al puesto de trabajo [IPT] (3 ítems)
- Satisfacción por el trabajo [SPT] (6 ítems)
- Bienestar logrado a través del trabajo [BLT] (6 ítems)
- Desarrollo personal del trabajador [DPT] (3 ítems)
- Administración del tiempo libre [ATL] (2 ítems)

La escala de respuesta del instrumento es de tipo Likert de 5 puntos, donde 0 es a Nunca/Nada satisfecho, 1 a Casi nunca/Poco satisfecho, 2 a A veces/Regularmente satisfecho, 3 a Casi siempre/Satisfecho, y 4 a Siempre/Muy satisfecho. Por lo anterior, la CVT se interpretó como baja, media y alta, cuyos rangos de puntuación asignados fueron diferentes en virtud del instrumento global y de cada una de las dimensiones que lo componen. Asimismo, a fin de garantizar la confiabilidad y validez del instrumento, Pando-Moreno et al. (2018) sometieron al cuestionario a diferentes pruebas como “el alfa de Crobach, análisis factorial, adecuación muestral, esfericidad de Bartlett y la correlación interna de los componentes” (p.74), presentando globalmente una varianza explicada del 61,19% y un alfa de Cronbach de 0,911. La elección de este instrumento tuvo lugar debido a que por sus características brinda la oportunidad de realizar mediciones en lugares donde los trabajadores difieren en sus particularidades socioculturales y económicas, además de las propias condiciones laborales, permitiendo emplearlo en todo tipo de trabajadores.

## **Herramientas**

Las herramientas que se utilizaron durante esta investigación fueron en primer lugar, **Google Forms** para la aplicación del instrumento de manera virtual para fines prácticos (Ver

Anexo 1), compartiendo la URL o QR al formulario con los participantes; y en segundo lugar, se empleó la herramienta **SPSS** (*Statistical Package for the Social Sciences [Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales]*) para el análisis estadístico de los resultados obtenidos.

## **Procedimiento**

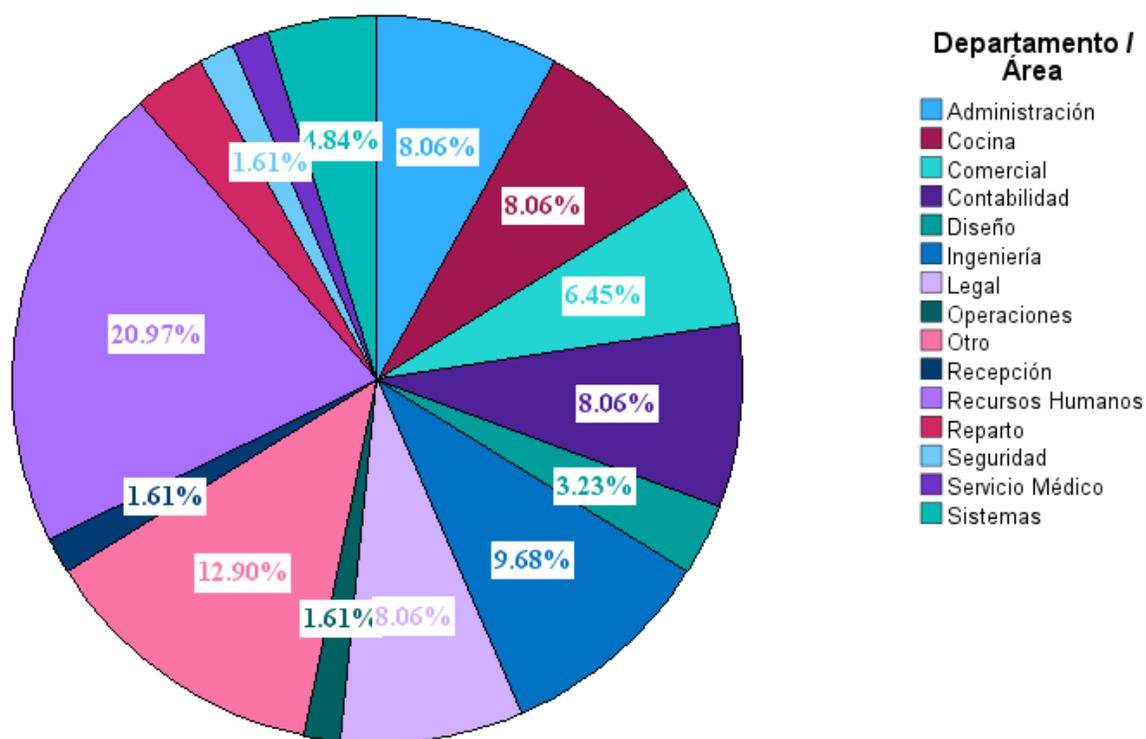
Antes de comenzar con la aplicación del formulario, para la protección de la confidencialidad de la información, y para garantizar la participación voluntaria, se les presentó a los participantes un consentimiento informado especificando que los datos recopilados para esta investigación serían usados exclusivamente con fines de investigación, tras lo cual se les solicitó expresar si deseaban participar en la investigación o no, pidiéndoles a aquellos participantes que decidieron continuar, compartir exclusivamente datos sociodemográficos relevantes para el propósito de este estudio entre los cuales se encuentran antigüedad en la organización, puesto de trabajo actual, antigüedad en el puesto de trabajo, departamento, modalidad de trabajo, horario de trabajo, horas extra laboradas, edad, género, estado civil, hijos, vivienda, dependientes económicos, horas dedicadas a las actividades domésticas, nivel educativo, tiempo invertido en traslado-oficina (en el caso de trabajadores híbridos) y rango salarial. Así, una vez proporcionados los anteriores datos, los participantes pudieron visualizar el instrumento **CVT-Gohisalo versión breve**. Posterior, a la fase antes descrita, se empleó la herramienta **IBM SPSS Statistics Versión 29.0.2.0** (Statistical Package for the Social Sciences [Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales]) para el procesamiento de los datos recolectados, presentando a continuación los hallazgos más relevantes.

## Resultados

La muestra se conformó por 62 participantes pertenecientes a distintos departamentos de la organización como se aprecia en la figura 1.

**Figura 1**

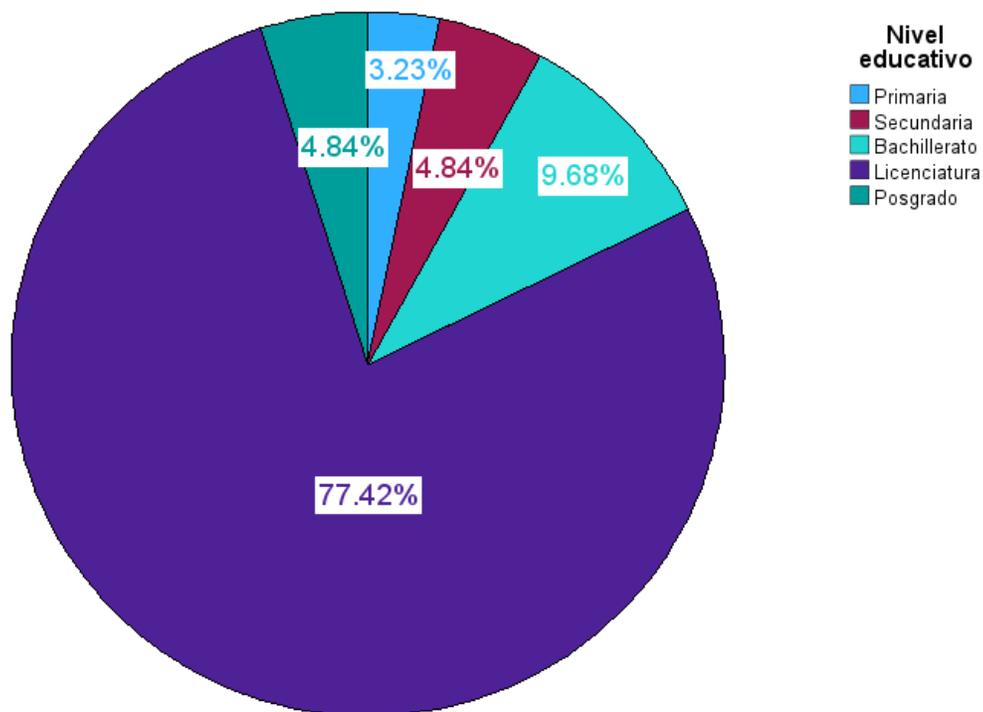
*Frecuencia de los participantes por departamento/área*



Asimismo, la media respecto a la antigüedad en la organización, se reportó en 2.4 años mientras que para la antigüedad en un puesto de trabajo híbrido o remoto fue de 2.2 años. En relación al nivel educativo, se observó que el 77.42% de los participantes contaban con estudios a nivel licenciatura, concentrándose el porcentaje restante tal y como la figura 2 señala.

**Figura 2**

*Frecuencia del nivel de estudios de los participantes*



con Ahora bien, en relación a la Calidad de Vida en el Trabajo, el cuestionario **CVT-Gohisalo versión breve** encontró que las respuestas del 66.1% de los participantes se sitúan entre los 84 a 124 puntos equivalente a una CVT Alta, mientras que las respuestas del 22.6% van desde los 42 a 83 puntos, correspondiendo a una CVT Media, y finalmente, las respuestas del 11.3% se encuentran entre los 0 a 41 puntos, indicando una CVT Baja. La obtención de los tres niveles en los que el cuestionario cataloga la CVT, se realizó mediante el cálculo de los puntajes mínimos y máximos que un solo participante podía obtener, de manera que los rangos de puntuación quedaron similares entre sí tanto a nivel global como en cada una de las variables estudiadas. Por lo anterior, empleando los rangos de puntuación obtenidos, se corrió la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y se identificó que los datos de ninguna de las variables estudiadas se distribuían normalmente ( $p < .05$ ), por lo que, no fue posible utilizar

una prueba paramétrica para la comparación estadística de los rangos, dando pie a utilizar la prueba U de Mann-Whitney ya que se identificó que nuestras muestras eran independientes, y por cada una se tenía dos grupos, donde la medición de la variable dependiente era ordinal.

Así, en primer lugar, en cuanto a la modalidad de trabajo se identificó el nivel de CVT en la muestra y se determinó que el grupo de trabajadores híbridos (94.28 pts) y teletrabajadores (87.92 pts) en promedio reportan un nivel alto de CVT, siendo grosso modo la distribución de participantes por nivel como se observa en la tabla 1. Por consiguiente, al comparar la sumatoria en rangos del puntaje total del CVT respecto a la modalidad de trabajo, no se presentaron diferencias significativas ( $z=-0.485$ ,  $p > 0.05$ ) entre trabajadores híbridos ( $Md=1$ ) y teletrabajadores ( $Md=2$ ), por lo que se rechazan la hipótesis de investigación y la hipótesis alterna, aceptando la hipótesis nula.

**Tabla 1**

*Distribución de participantes por nivel de CVT y Modalidad de trabajo*

		Híbrido		Teletrabajo		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel CVT	Bajo (0-41 pts)	1	7.1%	2	14.3%	3	10.7%
	Medio (42-83 pts)	2	14.3%	2	14.3%	4	14.3%
	Alto (84-124 pts)	11	78.6%	10	71.4%	21	75.0%
Total		14	100.0%	14	100.0%	28	100.0%

Ahora bien, para la variable género se identificó el nivel de CVT en la muestra (tabla 2) y se determinó que en promedio los hombres reportan un nivel de CVT alto (90.70 pts), mientras que las mujeres presentan un nivel de CVT medio-alto (82.90 pts). En cuanto a la comparación estadística, no se encontraron diferencias significativas al correr la prueba ( $z=-1.247$ ,  $p > 0.05$ ) entre mujeres ( $Md=1$ ) y hombres ( $Md=2$ ), por lo que también se rechazan la hipótesis de investigación y la alterna, aceptando la hipótesis nula.

**Tabla 2***Distribución de participantes por nivel de CVT y género*

		Femenino		Masculino		Total	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nivel CVT	Bajo (0-41 pts)	4	12.9%	3	9.7%	7	11.3%
	Medio (42-83 pts)	9	29.0%	5	16.1%	14	22.6%
	Alto (84-124 pts)	18	58.1%	23	74.2%	41	66.1%
Total		31	100.0%	31	100.0%	62	100.0%

En relación a la variable estado civil, la investigación original sobre esta variable contemplaba la identificación del nivel de CVT en trabajadores solteros, con pareja, en unión libre, casados, divorciados y viudos, sin embargo, esta organización tuvo que ser modificada para realizar el análisis estadístico de la muestra, siendo categorizados los participantes en dos grandes grupos, por un lado los trabajadores solteros (36 solteros, 2 divorciados y 0 viudos) y por el otro, los trabajadores con pareja (11 con pareja, 7 en unión libre y 6 casados), realizándose una selección aleatoria de 24 casos del primer grupo a fin de poder compararlo con el segundo grupo. Por lo anterior, se determinó que los solteros (85.75 pts) y los trabajadores con pareja (88.58 pts) en promedio reportan un nivel alto de CVT, teniendo la misma distribución de participantes por nivel como se observa en la tabla 3. Respecto a la sumatoria en rangos del puntaje total del CVT y el estado civil tampoco se encontraron diferencias significativas ( $z=0.000$ ,  $p > 0.05$ ) entre solteros ( $Md=1$ ) y participantes con pareja ( $Md=2$ ), rechazando la hipótesis de investigación y la alterna, a la vez que se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 3**

*Distribución de participantes por nivel de CVT y estado civil*

Nivel CVT		Solteros		Con pareja		Total	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo (0-41 pts)		3	12.5%	3	12.5%	6	12.5%
Medio (42-83 pts)		4	16.7%	4	16.7%	8	16.7%
Alto (84-124 pts)		17	70.8%	17	70.8%	34	70.8%
Total		24	100.0%	24	100.0%	48	100.0%

Posterior a identificar el nivel de CVT en la muestra de trabajadores con hijos y sin hijos (tabla 4), se determinó que la media de los primeros corresponde a un nivel medio de CVT (76.56 pts), mientras que en el caso de los trabajadores sin hijos la CVT se interpreta como alta (89.06 pts). Y de igual manera, la comparación estadística no encontró diferencias significativas al correr la prueba ( $z=-0.984$ ,  $p > 0.05$ ) entre personas con hijos ( $Md=1$ ) y sin hijos ( $Md=2$ ) por lo que también se rechazan la hipótesis de investigación y la alterna, aceptando la hipótesis nula.

**Tabla 4**

*Distribución de participantes por nivel de CVT y trabajadores con y sin hijos*

Nivel CVT		SI		NO		Total	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo (0-41 pts)		4	25.0%	1	6.3%	5	15.6%
Medio (42-83 pts)		3	18.8%	4	25.0%	7	21.9%
Alto (84-124 pts)		9	56.3%	11	68.8%	20	62.5%
Total		16	100.0%	16	100.0%	32	100.0%

Finalmente, se identificó el nivel de CVT en los trabajadores que realizan horas extras y en los que no, determinando que ambos grupos de trabajadores en promedio reportan un nivel alto de CVT (siendo para el primer grupo de 86.78 pts y para los que no realizan horas extras de 86.83 pts), teniendo prácticamente una distribución de participantes similar por nivel

como se observa en la tabla 5; y por consiguiente, no se encontraron diferencias significativas al correr la prueba U de Mann-Whitney ( $z=-0.034$ ,  $p > 0.05$ ), lo que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar las hipótesis de investigación y la hipótesis alterna.

**Tabla 5**

*Distribución de participantes por nivel de CVT y horas extras*

Nivel CVT		NO		SI		Total	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo (0-41 pts)		4	13.3%	3	9.4%	7	11.3%
Medio (42-83 pts)		6	20.0%	8	25.0%	14	22.6%
Alto (84-124 pts)		20	66.7%	21	65.6%	41	66.1%
Total		30	100.0%	32	100.0%	62	100.0%

## Discusión

Este estudio se realizó teniendo un doble objetivo, en primer lugar, determinar si existen diferencias en la Calidad de Vida en el Trabajo en dos grupos de trabajadores, uno en la modalidad híbrida y otro en la modalidad de teletrabajo, así como, en segundo término, para determinar si existen diferencias en la CVT de acuerdo con distintas variables sociodemográficas en cada uno de los grupos de una empresa del sector tecnológico de la CdMx.

Con relación al primero de los objetivos, autores como Aledo-Ruiz (2023) al igual que Jaso y Zubiría (2024) han encontrado que laborar bajo un esquema de trabajo híbrido, donde se asiste entre 2 y 3 días a la oficina, influye de forma positiva tanto en las relaciones familiares y sociales, como en la salud física y mental conduciendo a una mayor calidad de vida laboral y a una mayor felicidad de los trabajadores. Sin embargo, en este estudio no se encontraron diferencias en el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo entre los trabajadores híbridos y los teletrabajadores, señalando que bajo cualquiera de estos dos esquemas, el nivel

de la CVT será igualmente alto, ya que comparte ciertas características que la modalidad presencial no tiene, como por ejemplo, que ambos trabajadores tienen una mejor relación con su supervisor, una mayor satisfacción laboral, menos estrés, mayor disponibilidad de tiempo para realizar sus labores, flexibilidad para desarrollar sus actividades y la percepción de una mejora en su calidad de vida (Gajendran y Harrison, 2007; Boell et al., 2013, como se citó en Tosca-Vidal, 2022).

Ahora bien, con relación al segundo objetivo de este estudio, las variables sociodemográficas que se analizaron para determinar si existen diferencias en la CVT entre el grupo de trabajadores híbridos y el grupo de trabajadores remotos de una empresa del sector tecnológico de la CdMx, fueron género, estado civil, hijos, y horas extra laboradas.

En cuanto a la primera de las anteriores variables, estudios realizados por Quintana-Zavala (2014), Hernández-Olmos (2020) y Garcés-Rodríguez (2014), han concluido que la población femenina del sector salud que teletrabaja es quien tiene un mayor impacto negativo en su CVT, pues en adición a sus tareas laborales también tienen tareas familiares o del hogar en comparación con sus compañeros masculinos de quienes solo se espera la realización de las primeras, lo que concuerda con los resultados obtenidos en este estudio y para esta variable, donde, se determinó que en promedio los hombres reportan un nivel de CVT alto, mientras que las mujeres presentan un nivel de CVT considerado medio-alto (82.90 pts). No obstante, a nivel estadístico, no se encontraron diferencias significativas entre uno u otro género en la muestra empleada para esta variable, lo que puede ser consecuencia de los cambios adaptativos que han tenido lugar en los últimos años a raíz de la tecnología y de la pandemia de COVID-19, especialmente en población cada vez más joven inclinándose sin importar el género por otras formas de organización de trabajo que les permitan balancear sus objetivos

personales tal y como lo muestra la encuesta realizada por Deloitte (2023) en más de 44 países.

Respecto al estado civil y su influencia en la CVT, la investigación hasta el momento es realmente escasa ya que durante el siglo XXI esta se ha centrado en su relación con el género y la modalidad de trabajo (variables también analizadas en este estudio) así como en el sector laboral, siendo ejemplo de ello las investigaciones realizadas por Abouzeid-Abouzeid et al. (2020), Lumbreras-Guzmán et al. (2020), López-Martínez et al. (2021), Quintana-Zavala (2014), Hernández-Olmos (2020) y Garcés-Rodríguez (2014) en el sector de la salud; y aquellas por parte de Miño-Sepúlveda (2016), Parra-Hernandez et al. (2013), Ribeiro De Oliveira et al. (2014) y Canales-Vergara et al. (2018) en el sector docente. De esta nueva organización, se determinó que ambos grupos reportan un nivel alto de CVT, es decir, que el estar soltero o tener pareja no hace diferencia, pero, se recomienda poder estudiar esta relación con mayor precisión en futuras investigaciones debido a la escasa investigación hasta el momento.

Por su parte, un estudio realizado por Marchador (2020), si profundiza en la relación que hay entre la CVT y la paternidad/maternidad, pues, el 43% de los padres que encuestó reportaron que teletrabajar y tener hijos pequeños en casa resulta muy estresante, en contraste con lo referido por los encuestados sin hijos, quienes señalaron escasos problemas de concentración, asociando por tanto un mejor nivel de CVT a este último grupo de trabajadores, por lo que se esperaría que la tendencia fuera la misma en este estudio, no obstante, una vez más la comparación estadística no encontró diferencias significativas entre ambos grupos, pero sí se observa que los trabajadores con hijos presentan un nivel medio de CVT mientras que los trabajadores sin hijos una CVT alta. Los anteriores resultados deben ser interpretados con cautela, ya que algunos autores, como Anghel et al. (2020), han especulado que la posibilidad

de laborar remotamente depende en realidad del tipo de trabajo y del grado de preparación que se tenga, de las redes e infraestructuras de las que se disponga, así como de las condiciones de la residencia habitual del trabajador o espacio designado para tal actividad al igual que de su capacidad para trabajar bajo esta modalidad, sin embargo, queda fuera de los alcances de este estudio confirmar dicha especulación, por lo que se recomienda que estudios futuros sobre el presente tema lo aborden.

Finalmente, en el caso de las horas extras, autores como Velázquez-Camacho y Vera (2018) y Lampert-Grassi y Poblete (2018), consideran que estas son una repercusión negativa del teletrabajo y que generan conflictos entre la vida laboral y personal, por ende las asocian con una mala CVT, lo cual no concuerda con lo encontrado en el presente estudio, pues, el análisis de los resultados revela que tanto quienes trabajan horas extras como los que no lo hacen, tienen un nivel alto de CVT, no existiendo ninguna diferencia entre ambos grupos.

### **Conclusiones**

La presente investigación ha podido comprender, estudiar y analizar la Calidad de Vida en el Trabajo desde sus antecedentes, definiciones, modelos e impactos que tiene en la vida de los individuos, derivado de los cambios que se han presenciado en el siglo XXI, especialmente, después de la declaración de pandemia por COVID-19 en el año 2020. De manera que, la CVT es uno de los tantos aspectos afectados a raíz de las nuevas modalidades de trabajo implementadas y donde la población mexicana ha tenido desde entonces que adaptarse constantemente, pudiendo generar grandes afectaciones en su salud -mental, físico y emocional- así como en su comportamiento dentro de las principales esferas sociales, familiares, laborales, entre otras, tal como algunos estudios han demostrado anteriormente.

Por esto, se puede concluir que esta investigación ha podido ayudar a estudiar dentro de una empresa del sector tecnológico de la CDMx, la CVT de una manera más profunda,

donde los principales objetivos han sido determinar si existían diferencias en la Calidad de Vida en el Trabajo en dos grupos de trabajadores, siendo el primero en la modalidad híbrida y el segundo en la modalidad de teletrabajo, además de determinar estas diferencias de acuerdo a distintas variables sociodemográficas tomando en cuenta su género, estado civil, hijos y horas extras laboradas. Así, los resultados obtenidos han demostrado que no existen diferencias significativas en la CVT tanto de trabajadores híbridos como en aquellos que tienen una modalidad de teletrabajo, de igual manera tampoco se han obtenido diferencias tomando en cuenta las variables sociodemográficas antes mencionadas, concluyendo que la CVT como resultado en todos los participantes se demuestra como alta, dando paso a una distinción de la literatura estudiada donde si se lograban a percibir cambios o diferencias significativas en la CTV.

Ahora bien, es necesario considerar algunas limitaciones que estuvieron presentes en este estudio y que pueden ser fuentes de investigación para el futuro, iniciando por el requisito de estancia en la compañía el cual era mínimo de 6 meses y por lo cual, muchos participantes no pudieron aplicar; de igual manera el número de participantes en cada una de las modalidades de trabajo fue considerado pequeño por lo que se tuvieron que realizar ajustes para llevar a cabo el análisis estadístico, optando por utilizar en ocasiones grupos seleccionados de comparación.

No obstante, y a pesar de las limitaciones, esta investigación ha dado la oportunidad de conocer la CVT en los empleados de la empresa del sector tecnológico participante, la cual se espera que continúe promoviendo esta línea de interés, desarrollo y motivación en sus empleados para mantener su CVT en un nivel alto, además de generar un área de oportunidad en la compañía para considerar una serie de evaluaciones constantes a fin de no bajar estos

niveles en su calidad de vida independiente de su modalidad de trabajo o las variables sociodemográficas implicadas.

Para próximos estudios que aborden la CVT se recomienda evaluar los recursos organizacionales y/o individuales con los que cuenta el trabajador para hacer frente a sus labores, así como la percepción que este posee de su entorno psicosocial.

## Referencias

- Abouzeid-Abouzeid, G. K., López-Montesinos, M. J., y Martínez-Alarcón, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 19, 24-39. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Aledo-Ruiz, M. (2023). Los modelos híbridos en la postpandemia: sus efectos en la calidad de vida laboral. *Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*, 58, 153-167. <https://www.revistalarazonhistorica.com/58-8/>
- Alves-Correa, D., Cirera-Oswaldo, Y., 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>
- Anaya, A., Saldaña, C., y Ramírez, E. (2017). Acciones de intervención organizacional para mejorar las condiciones de trabajo en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del Sur de Jalisco (México). *Revista Científica Salud Uninorte*, 33(3), 373-382. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/9458/214421442286>
- Anghel, B., Cozzolino, M., y Lacuesta, A. (2020). *El teletrabajo en España*. Boletín económico - Banco de España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7622938>
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. UOC.
- Bohns, V. (2017, 11 abril). *A Face-to-Face request is 34 times more successful than an email*. *Harvard Business Review*. Recuperado 21 de marzo de 2024, de <https://hbr.org/2017/04/a-face-to-face-request-is-34-times-more-successful-than-an-email>

- Brough, P., Holt, J., Bauld, R., Biggs, A. y Ryan, C. (2008). The ability of work-life balance policies to influence key social/organizational issues. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 261-274.
- [https://www.researchgate.net/publication/29467991\\_The\\_Ability\\_of\\_Work-Life\\_Balance\\_Policies\\_to\\_Influence\\_Key\\_SocialOrganizational\\_Issues](https://www.researchgate.net/publication/29467991_The_Ability_of_Work-Life_Balance_Policies_to_Influence_Key_SocialOrganizational_Issues)
- Buck Consultants. (2009). *Global Survey of Health Promotion and Workplace Wellness Strategies*. Autoedición.
- [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20611/mod\\_data/content/39969/2009\\_Working%20well\\_report.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20611/mod_data/content/39969/2009_Working%20well_report.pdf)
- Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M. y Lucero, M. (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://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n3/0718-0764-infotec-31-03-65.pdf>
- Cabrera-Pérez, A. y Rodríguez-Barrios, M. (2021). *El trabajo: pasado, presente y futuro* [Tesis de grado]. Universidad de La Laguna.
- Camacho-Ramírez, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Canales-Vergara, M. A., Valenzuela-Süazo, S. V., y Luengo-Machuca, L. H. (2018). Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería Universitaria*, 15(4), 370-382.
- <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.544>
- Carrión, M., Gutiérrez, A., y López, F. (2014). Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-

- Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(3), 311-324. <https://www.redalyc.org/pdf/817/81737153006.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Castro, A. (2021). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Río Negro.
- CESOP. (s.f.). *En contexto: El teletrabajo, aproximaciones para su estudio y regulación*. Congreso del Estado de Oaxaca. [https://docs64.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CESOP/investigacion/EN\\_CONTEXTO\\_TELETRABAJO.pdf](https://docs64.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CESOP/investigacion/EN_CONTEXTO_TELETRABAJO.pdf)
- Chap-Kau, K., Vázquez, S., Acuña-López, I., Aldama, L. y Ruiz-Díaz, M. (2022). Preferencia de la modalidad laboral en trabajadores de Asunción-Paraguay post cuarentena por COVID-19 en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 4(2), 8-17. <http://scielo.iics.una.py/pdf/rccsociales/v4n2/2708-0412-rccsociales-4-02-8.pdf>
- Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 29(4), 380-391. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento (3a ed.)*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Comité Mercado Laboral del Futuro. (2022). *Guía del Bienestar y Trabajo Híbrido en la era post pandemia*. AmCham. <https://www.hrconnect.cl/wp-content/uploads/2022/01/Guía-de-Buenas-Practicas-2.pdf>
- Confederación de empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Autoedición. <https://www.cem->

[malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](https://malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

Cortés, C. (2023). *Espacios de trabajo híbrido: liderazgo y gestión de equipos*. esade.

<https://itemsweb.esade.edu/wi/research/iis/publicaciones/230216-espacios-trabajo-hibrido-liderazgo-gestion.pdf>

Cox, T., Griffiths, A., y Rial-González, E. (2000). *Research on Work-Related Stress*. European Agency for Safety & Health at Work .

[https://osha.europa.eu/sites/default/files/TE2800882ENC\\_-\\_Research\\_on\\_Work-Related\\_Stress.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/TE2800882ENC_-_Research_on_Work-Related_Stress.pdf)

Cristancho-Giraldo, L. (2022). El concepto de trabajo: Perspectiva histórica. *Secuencia*, 112, 1-23. <https://www.scielo.org.mx/pdf/secu/n112/2395-8464-secu-112-e1827.pdf>

Cruz, F., Ley, J., Necochea, I., y Ocampo, S. (2013). *Relación entre la Modalidad de Trabajo y los Conflictos Familiares* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.

Deloitte. (2023). *The Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte. Recuperado 2 de enero de 2024, de

<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>

De Smet, A., Dowling, B., Mysore, M., y Reich, A. (2021, 9 julio). *It's time for leaders to get real about hybrid*. McKinsey & Company.

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/its-time-for-leaders-to-get-real-about-hybrid>

Díaz-Bernardo, L. (2014). *El teletrabajo y la seguridad y salud de los trabajadores:*

*Aplicación de la normativa específica en el domicilio del trabajador y la vigilancia y*

*control de su cumplimiento*. Universidad de Extremadura.

<https://international.vlex.com/vid/teletrabajo-normativa-especifica-cumplimiento-528313254>

Díaz-Cerón, A., y Díaz-Cerón, E. (2022). El teletrabajo y la gestión del recurso humano en las organizaciones: innovación en política pública y enfoque de la actividad productiva.

*Ciencia Administrativa*, 1, 46-64. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2022/10/05CA2022-1.pdf>

Dolan, S., Schuler, R., y Cabrera, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. McGraw-Hill.

Duro-Martín, A. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de sus escalas. *Cuadernos de Administración*, 39, 9-18.

Echemendía-Tecabens, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista cubana de higiene y epidemiología*, 49(3), 470-481.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1561-30032011000300014&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1561-30032011000300014&script=sci_arttext)

Echeverri-Gómez, P. A., y Espitia-Castellanos, E. G. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* [Tesis doctoral, Repositorio Universidad EAFIT]. Universidad EAFIT.

<https://repository.eafit.edu.co/items/6a991e1c-368a-49c4-9314-7cf52fbd3a98>

Economist Impact. (s. f.). *Implementación del trabajo híbrido*. Autoedición.

[https://impact.economist.com/projects/make-work-](https://impact.economist.com/projects/make-work-human/pdfs/EI_GoogleWorkspace_ExecutiveSummary_ES-LA.pdf)

[human/pdfs/EI\\_GoogleWorkspace\\_ExecutiveSummary\\_ES-LA.pdf](https://impact.economist.com/projects/make-work-human/pdfs/EI_GoogleWorkspace_ExecutiveSummary_ES-LA.pdf)

- Emmanuel, N., Harrington, E. y Pallais, A. (2023). *The Power of Proximity to Coworkers. Training for Tomorrow or Productivity Today?* Harvard University.  
<https://scholar.harvard.edu/pallais/publications/power-proximity-coworkers-training-tomorrow-or-productivity-today>
- Espeleta-Cabrejas, P. (2015). *Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones* [Tesis de grado]. Universidad de Valladolid.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Autoedición.  
<https://osha.europa.eu/en/publications/report-expert-forecast-emerging-psychosocial-risks-related-occupational-safety-and-health-osh>
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario.
- Fernández, A., y Goldfarb, D. (2019). *Guía del Bienestar y Trabajo Híbrido en la era post pandemia*. amchamCL. <https://www.hrconnect.cl/wp-content/uploads/2022/01/Guia-de-Buenas-Practicas-2.pdf>
- Flores-Sandí, G. (2006). “Presentismo”: potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48(1), 30-34.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-60022006000100006](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022006000100006)
- Franco-Jaramillo, A., y Restrepo-Bustamante, F. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 1-6.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961001.pdf>
- Gajendran, R. y Harrison, D. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual

Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

<https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>

Gallego-Medina, L. C., Molina-Pérez, A. V., y Rosero-Díaz, Á. (2021). *CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TIEMPOS DEL COVID-19: UN ESTUDIO EMPÍRICO CON UN GRUPO DE MADRES LABORALMENTE ACTIVAS*. [Tesis de licenciatura].

Fundación Universitaria de Popayán.

<https://unividafulp.edu.co/repositorio/files/original/320ed93d9f08acf80e282d84b749344c.pdf>

Garcés-Rodríguez, A. O. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá* [Tesis de Maestría, Repositorio Universidad Nacional de Colombia]. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/47195>

Gao, G. y Hitt, L. (2003). *The Economics of Telecommuting: Theory and Evidence*. ICIS 2003 Proceedings.

<https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1159&context=icis2003>

Gaviola, S., Sapoznik, M., Contreras, A. y Perez, S. (2022). *Factores y riesgos psicosociales del trabajo*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_2.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf)

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext)

- Gil-Monte, P. (2015). *Los riesgos psicosociales y sus consecuencias: un asunto de salud pública y de responsabilidad social corporativa*. Universitat de València.  
[https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03\\_RRPS/2015\\_Foment.pdf](https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03_RRPS/2015_Foment.pdf)
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96(2), 1-21.  
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/000282806777212350>
- Gollac, M. y Bodier, M. (2011). *Medir los factores psicosociales de riesgo en el trabajo para manejarlos. Seminario Internacional: Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Gómez-Baggethun, E., y Naredo, J. (2020). El mito del trabajo: Origen, evolución y perspectivas. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 150, 9-22.  
[https://www.fuhem.es/papeles\\_articulo/el-mito-del-trabajo-origen-evolucion-y-perspectivas/](https://www.fuhem.es/papeles_articulo/el-mito-del-trabajo-origen-evolucion-y-perspectivas/)
- Gómez-Rojas, P., Hernández-Guerrero, J., y Méndez-Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext&tlng=pt)
- González-Anaya, L. y Polo-García, C. (2013). *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo* [Tesis de grado]. Universidad Sergio Arboleda.
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar-Estrada J., y Preciado-Serrano, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332-40.

[https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n\\_y\\_Validez\\_Del\\_Instrumento\\_Para\\_Medir\\_Calidad\\_De\\_Vida\\_en\\_El\\_Trabajo\\_CVT\\_Gohisalo](https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo)

Graham, S. (2001). Las telecomunicaciones y el futuro de las ciudades: derribando mitos.

*Revista EURE*, XXVI (77), 5- 23.

Gray-Cayasso, K. (2022). *Propuesta para el desarrollo de una estrategia de fortalecimiento del liderazgo en equipos híbridos para una empresa de tecnología* [tesis de maestría].

Universidad de Costa Rica.

<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/87097/TFIA%20Kimberly%20Gray%20firmado-FD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Griffin, J. M., Greiner, B. A., Stansfeld, S. A. y Marmot, M. (2007). The effect of self-reported and observed job conditions on depression and anxiety symptoms: a

comparison of theoretical models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 334-349.

[https://www.academia.edu/13898241/The\\_effect\\_of\\_self\\_reported\\_and\\_observed\\_job\\_conditions\\_on\\_depression\\_and\\_anxiety\\_symptoms\\_A\\_comparison\\_of\\_theoretical\\_models](https://www.academia.edu/13898241/The_effect_of_self_reported_and_observed_job_conditions_on_depression_and_anxiety_symptoms_A_comparison_of_theoretical_models)

Guerrero, J., y Puerto-Barrios, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: La perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16, 203-234.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1015/1470>

Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones* (4° Ed.). Mc Graw-Hill Interamericana.

Guzmán-Duque, A., y Abreo-Villamizar, C. (2017). *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. Forum Empresarial.

<https://www.redalyc.org/journal/631/63154910002/html/>

- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vanska, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. y Elovainio, M. (2009). The Association of distress and sleeping problems with physicians' intentions to change profession: the moderating effect of job control. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 365-373.  
<https://www.researchgate.net/publication/259805149> The prospective effects of workplace violence on physicians' job satisfaction and turnover intentions The buffering effect of job control
- Hernandez-Olmos, J. L., (2020). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Oncología del CMN Siglo XXI* [Tesis de grado]. Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000813575/3/0813575.pdf>
- Hernández-Sampierie, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° edición). McGrawHill.
- Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud. (2015). *Riesgos psicosociales*. Gobierno de España. <http://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Ishak, S., Abd Razak, N., Hussin, H., Fhiri, N. y Ishak, A. (2018). A Literature Review On Quality Teacher's Working Life. *MATEC Web of Conferences*, 150, 1-5.  
<https://doi.org/10.1051/matecconf/201815005094>
- Jaso, H. y Zubiria, M. (2024). *El trabajo híbrido llegó para quedarse: reimaginando la forma en la que trabajamos*. IPSOS.  
<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2024-02/Estudio-%20el%20trabajo%20h%C3%ADbrido%20lleg%C3%B3%20para%20quedarse.pdf>
- Jayakumar, A. y Kalaiselvi, K. (2012). Quality of work life-an overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10), 140-151.

- Kalimo, R., El-Batawi, M., y Cooper, C. (1998). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. OMS. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/OMS-Los-factores-psicosociales-en-el-trabajo-y-su-relaci%C3%B3n-con-la-salud.pdf>
- Keeney, J., Boyd, E., Sinha, R., Westring, A., y Ryan, A. (2013). From “workfamily” to “work-life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal Of Vocational Behavior*, 82(3), 221–237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Klein, L., Pereira, B. y Lemos, R. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *RAM: Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-34. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190134>
- Kleinberg, S. (1989). *The Shadow of the Mills: Working-Class Families in Pittsburgh, Pittsburgh, 1870-1907*. University of Pittsburgh Press.
- KMPG. (2023). *KPMG 2023 CEO Outlook: impulsar el crecimiento*. KPMG. Recuperado 2 de enero de 2024, de <https://kpmg.com/mx/es/home/campaigns/2023/11/kpmg-2023-ceo-outlook.html>
- Kudielka, B. M., Von Kanel, R., Gander, M. L. y Fischer, J. E. (2004). Effort reward imbalance, overcommitment and sleep in a working population. *Work and Stress*, 18(2), 167-178. [https://www.researchgate.net/publication/233253171\\_Effort-reward\\_imbalance\\_overcommitment\\_and\\_sleep\\_in\\_a\\_working\\_population](https://www.researchgate.net/publication/233253171_Effort-reward_imbalance_overcommitment_and_sleep_in_a_working_population)
- Lambert-Grassi, M. y Poblete, M. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN\\_Efectos\\_del\\_teletrabajo\\_sobre\\_la\\_salud\\_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf)

- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral*. BI Consultores Asociados.
- Lehr, D., Hillert, A. y Keller, S. (2009). What can balance the effort? Associations between effort-reward imbalance, overcommitment, and affective disorders in German teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15(4), 374-384.  
[https://www.researchgate.net/publication/38064379\\_What\\_Can\\_Balance\\_the\\_Effort\\_Associations\\_between\\_Effort-Reward\\_Imbalance\\_Overcommitment\\_and\\_Affective\\_Disorders\\_in\\_German\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/38064379_What_Can_Balance_the_Effort_Associations_between_Effort-Reward_Imbalance_Overcommitment_and_Affective_Disorders_in_German_Teachers)
- Leka, S., Cox, T., y Zwetsloot, G. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)*. I-Who Publications Nottingham.  
[https://www.researchgate.net/publication/284500204\\_The\\_European\\_framework\\_for\\_psychosocial\\_risk\\_management\\_PRIMA-EF](https://www.researchgate.net/publication/284500204_The_European_framework_for_psychosocial_risk_management_PRIMA-EF)
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 11 de enero de 2021, (México).
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 04 de diciembre de 2023, (México).
- Lizarraga-Salazar, G., Pérez-Melo, A. y López-Hernández, H. (2022). Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4750-4768.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2974>
- López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S. y Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del

instituto mexicano. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>

- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A. y Cortez-Yacila, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Publica Mex*, 62(1), 87-95. <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2020.v62n1/87-95/es>
- Marchador, A. (2020). *El teletrabajo con hijos pequeños y sin colegio: la anticonciliación. Crónica Global*. Recuperado 27 de diciembre de 2023, de [https://cronicaglobal.lespanol.com/vida/20200622/el-teletrabajo-con-hijos-pequenos-colegio-anticonciliacion/499700135\\_0.html](https://cronicaglobal.lespanol.com/vida/20200622/el-teletrabajo-con-hijos-pequenos-colegio-anticonciliacion/499700135_0.html)
- Marín, C., y Piñeros, O. (2018). Organizational management, human resources and mobbing: Findings in Colombia. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 791, 110-115.
- Martín-Romero, J. (2022). *El trabajo: Un concepto discutible dentro de una discusión que no termina*. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/19190.pdf>
- Martínez-Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2(4),143-156. <https://www.redalyc.org/pdf/5045/504550954002.pdf>
- Miño-Sepúlveda, A. V., (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55. <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>
- Minztberg, H. (1993). *Structure in fives: designing effective organizations*. Prentice Hall.
- Moreno, B. y Garrosa, E. (2013). Salud laboral. En *Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide.

- Moreno-Jimenez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 1-19.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
- Moreno-Jiménez, B. y Baéz-Gomez, C. (2019). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>
- Muñiz, J. (2005). Utilización de los test. En J. Muñiz, A. Fidalgo, E. García-Cueto, R. Martínez y R. Moreno (eds.), *Análisis de los ítems* (pp. 133-172). La Muralla, S.A.
- Nadler, D. y Lawler, E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30. <https://europepmc.org/article/med/10259588>
- Neffa, J. (2002). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Asociación Trabajo y Sociedad. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2022/04/Neffa-Julio-El-trabajo-humano-2003.pdf>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos Psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICE.  
<https://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158>
- Oficina Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Autoedición. <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Ordoñez-Parada, A., Flores-Morales, C., & Chávez-Márquez, I. (2017). *Condiciones de teletrabajadores en la relación trabajo - familia, en la ciudad de Chihuahua*.

Universidad Nacional Autónoma de México. <https://docplayer.es/78233269-Condicion-de-teletrabajadores-en-la-relacion.html>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Autoedición.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. OIT-OMS.

Organización Internacional del Trabajo (2013). *La seguridad y la salud en el uso de productos químicos en el trabajo*. Autoedición.

[https://www.ilo.org/safework/events/meetings/WCMS\\_235598/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/events/meetings/WCMS_235598/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Autoedición.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)

Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelos de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Autoedición.

[https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Healthy%20Workplaces\\_Print%20Version\\_SPANISH.pdf](https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Healthy%20Workplaces_Print%20Version_SPANISH.pdf)

Osio, L. (2010). El teletrabajo. Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.

Pando-Moreno, M., González-Baltazar, R., Aranda-Beltrán, C. y Elizalde-Nuñez, F.

(2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el

trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.

<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n1/2011-7531-sun-34-01-68.pdf>

Parent-Thirion, A., Fernández-Macías, E., Hurley, J. y Vermeulen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

<https://www.lu.lv/materiali/biblioteka/es/pilnieteksti/nodarbinatiba/Fourth%20European%20Working%20Conditions%20Survey.pdf>

Parra-Hernandez, L. M., (2013). *Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios en la Universidad del Quindío* [Tesis de grado].

Universidad de Manizales. Repositorio Institucional Universidad de Manizales.

<https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/1101>

Patlán-Pérez, J. (2010) ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>

Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Síntesis.

Polanco-Martínez, A. L., y García-Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre empresa*, 14(1), 111-131.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467888>

Pozo-Eugenio, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*

[Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Universidad Andina Simón Bolívar. Y

- Prieto, G. y Muñiz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los test utilizados en España. *Papeles del psicólogo*, 77, 66-75.  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77807709.pdf>
- Quintana-Zavala, M. O., Paravic-Klijn, T., y 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>
- Quiroz-Campas, C. Y., y Beltrán-González, J. D. (2021). Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas-Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, 36(14), 1-23.  
<https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/421>
- Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (s. f.). *Observación general No 18: El derecho al trabajo*. Red-DESC. Recuperado 27 de diciembre de 2023, de <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-18-derecho-al-trabajo>
- Ribeiro De Oliveira, R., Bento Da Silva, Í., Limongi-França, A. C., & Pinto De Castro, D. S. (2014). CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT) DE LOS DOCENTES DE LOS INSTITUTOS FEDERALES (IF) BRASILEÑOS: LOS FACTORES BIOPSIICOSOCIALES y ORGANIZATIVOS - (BPSO-96) DE SATISFACCIÓN. *Invenio: Revista de Investigación Académica*, 17(33), 131-145.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4842754.pdf>

- Ribera, E. P. (2008). Revaluando la validez del cuestionario CVP-35: sensibilidad al cambio, cambios importantes y mínima diferencia importante. *Atención primaria*, 40(7), 334.  
<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-comentario-revaluando-validez-del-cuestionario-13124125>
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos Tiempos, Nuevos Riesgos? *Observatorio Laboral Rev. Venezolana*, 2, 127-141.
- Rodríguez, R. S. (2014). *Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Royo-Martin, C., Salavera-Bordás, C., Teruel-Melero, M. P., y Royo-Martín, D. (2016). Factores de riesgo psicosocial en los profesionales de los Servicios Sociales. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, 57, 172-190.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095384>
- Royuela-Mora, V., López-Tamayo, J., y Suriñach-Caralt, J. (2007). *The institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission?* University of Barcelona.  
<https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/63555>
- Rugulies, R., Bultmann, U., Aust, B. y Burr, H. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *American Journal of Epidemiology*, 163(10), 877-887.  
[https://www.researchgate.net/publication/7207181 Psychosocial Work Environment and Incidence of Severe Depressive Symptoms Prospective Findings from a 5-Year Follow-Up of the Danish Work Environment Cohort Study](https://www.researchgate.net/publication/7207181_Psychosocial_Work_Environment_and_Incidence_of_Severe_Depressive_Symptoms_Pro prospective_Findings_from_a_5-Year_Follow-Up_of_the_Danish_Work_Environment_Cohort_Study)

- Sabariegos-Díaz, J. (2011). El concepto de trabajo en la economía actual. Desde el pacto social a la precariedad y las distintas reformas laborales. *Geographos*, 6, 1-24.  
<https://web.ua.es/es/revista-geographos-giecryal/documentos/articulos/no-6-2011-art-sabariegos.pdf>
- Saldaña-Orozco, C., Ramírez-Lira, E., Anaya-Velasco, A., y Baeza-Alcaraz, M. (2014). Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC-batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(3), 293-301.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/7094/7011>
- Saraji, G. N. y Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14. <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=52302>
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. y Levi, L. (1998). Factores psicosociales y de organización. En J. Stellman (ed.), *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (4 ed.). Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.insst.es/tomo-ii>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Autoedición. <https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/48.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condición de seguridad y salud en el trabajo*. Autoedición. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.ta  
b=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0)
- Solís, M., Barón, M., Radillo, S., y Rivera, B. (2014). Validación de un instrumento de calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México.

*International Journal of Arts & Sciences*, 7(5), 61.

<https://www.universitypublications.net/ijas/0705/pdf/B4R362.pdf>

Tomalá León, M. L. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario* [Tesis de licenciatura]. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Repositorio Digital UNESUM.

<https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2895>

Tomás-Sábado, J., Sánchez-López, C., Maynegre-Santaulària, M., Porcel-Navarro, V., Isidro-Abad, R. y Tor-Llacuna, A. (2011). Estructura factorial de la escala de calidad de vida profesional (CVP-35) en enfermeras de atención primaria. *Revista Psicología.com*, 15(23), 1-7.

[https://www.academia.edu/download/40050755/Estructura\\_factorial\\_de\\_la\\_Escala\\_de\\_Cal20151115-27037-gwip5m.pdf](https://www.academia.edu/download/40050755/Estructura_factorial_de_la_Escala_de_Cal20151115-27037-gwip5m.pdf)

Tosca-Vidal, C. (2022). TELETRABAJO EN EL MODELO HÍBRIDO: ALTERNATIVA PARA LAS ORGANIZACIONES. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), 260-267.

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/517/5173391025/5173391025.pdf>

Ugarte, J., Alegría, J., Huapaya, H., Arica, K., & Ortiz, G. (2021). *BALANCE VIDA-TRABAJO Y FELICIDAD EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Velázquez-Camacho, C. y Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *Revista Investigatio*, 10, 41-53.

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194/123>

- Vidaurreta-Campillo, M. (1978). La guerra y la condición femenina. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1, 65-104.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=666883>
- Vieco-Gómez, G. y Abello-Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 31(2), 354-385. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>
- Villagrán-Rueda, S., Vasconcelos-Ramírez, M. y Espinoza-Sandoval, J. (2022). *Factores de Riesgo Psicosocial*. Universidad Nacional Autónoma de México.  
[http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/2952/1/Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial.pdf](http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/2952/1/Factores_de_riesgo_psicosocial.pdf)
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Revista Ciencia y Trabajo*, 6(14), 197-201.  
<https://docplayer.es/85154254-Vigilancia-epidemiologica-de-los-factores-psicosociales-aproximacion-conceptual-y-valorativa.html>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Westley, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Human relations*, 32(2), 113-123. <https://www.deepdyve.com/lp/sage/problems-and-solutions-in-the-quality-of-working-life-NjTpSMHldD>
- WeWork. (2021). *El futuro del trabajo es híbrido*. Workplace Intelligence.  
[https://www.wework.com/es-LA/ideas/wp-content/uploads/sites/15/2021/04/ESTUDIO-TRABAJO-HI%CC%81BRIDO\\_ES.pdf](https://www.wework.com/es-LA/ideas/wp-content/uploads/sites/15/2021/04/ESTUDIO-TRABAJO-HI%CC%81BRIDO_ES.pdf)
- WeWork. (2022). *Más allá de la revolución híbrida: La paradoja del trabajo flexible en Latinoamérica*. Workplace Intelligence. <https://www.wework.com/es->

[LA/ideas/research-insights/research-studies/el-gran-impacto-del-esquema-hibrido-en-la-productividad-la-salud-mental-y-la-calidad-de-vida-en-mexico?ref=wework-brasil.ghost.io](https://www.wework-brasil.ghost.io/ideas/research-insights/research-studies/el-gran-impacto-del-esquema-hibrido-en-la-productividad-la-salud-mental-y-la-calidad-de-vida-en-mexico?ref=wework-brasil.ghost.io)

WillisTowers Watson. (2021). *Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021*. Autoedición.

[https://www.unityducruet.com/wp-content/uploads/2021/06/2021\\_Wellbeing\\_Diagnostic\\_Survey\\_LATAM\\_Informe\\_Participantes\\_SPANISH\\_vfinal\\_24mai21\\_Secured2.pdf](https://www.unityducruet.com/wp-content/uploads/2021/06/2021_Wellbeing_Diagnostic_Survey_LATAM_Informe_Participantes_SPANISH_vfinal_24mai21_Secured2.pdf)

Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T. y Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123(11), 750-755.

[https://www.academia.edu/83743883/Relationship\\_between\\_quality\\_of\\_life\\_and\\_occupational\\_stress\\_among\\_teachers](https://www.academia.edu/83743883/Relationship_between_quality_of_life_and_occupational_stress_among_teachers)

Ylipaavalniemi, J., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., KeltikangasJarvinen, L. y

Vahtera, J. (2005). Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. *Social Science & Medicine*, 61(1), 111-122.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953604005969?via%3Dihub>

Zapata-Albán, M., David-Diana, L., Espinal-Francy, L., Marín-Karen, J. y Rodríguez-Ingrid,

J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), 235-244. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n248/0465-546X-mesetra-63-248-00235.pdf>

## Anexos

### Anexo 1

#### *Instrumento CVT - Gohisalo (versión breve)*



**Psicología en línea** UNAM | FES Iztacala

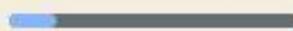
### CVT - Gohisalo (versión breve)

Desarrollado por González et al. (2010) y adaptado por Pando-Moreno et al. (2018).

tamara.izta12@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

 No compartido



[Sigüiente](#)  Página 1 de 6 [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

## CVT - Gohisalo (versión breve)

tamara.izta12@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través de este apartado, se le esta invitando a participar en un proyecto de investigación acerca de la percepción sobre su trabajo. Antes de decidir si participará o no, deberá leer y comprender la siguiente información, le pedimos que tome el tiempo que usted necesite para leer cuidadosamente:

1. Usted ha sido invitado a participar en esta investigación porque cumple con los criterios de inclusión de trabajar por más de 6 meses bajo la modalidad híbrida o de teletrabajo.
2. Su participación en esta investigación es voluntaria, por lo que se encuentra en completa libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio, sin que por ello se creen prejuicios o consecuencias negativas hacia su persona.
3. Su participación consistirá en proporcionar, en primer lugar, datos sociodemográficos pertinentes al proyecto, para posteriormente indicar sus percepciones sobre su trabajo mediante un instrumento con 31 reactivos. No hay respuestas buenas ni malas, pero le pedimos responder con total honestidad a cada uno de los enunciados que se le presenten.
4. En cuanto a las molestias o los riesgos esperados, existe la posibilidad de que ciertas preguntas o enunciados podrían causarle incomodidad, en caso de experimentarla y desear interrumpir sus respuestas, hágalo libremente.
5. Usted no tendrá que hacer ningún gasto durante la investigación, sin embargo, tampoco recibirá ninguna compensación por su participación. En caso de existir gastos adicionales relacionados al procesamiento de la información, éstos serán absorbidos por el presupuesto del equipo de psicólogas y psicólogos
6. Al término de la investigación, los resultados no le serán entregados y solo serán utilizados con fines académicos.
7. En todo momento, usted podrá recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración ante cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con el proyecto y la confidencialidad de su información.

Una vez leído y comprendida la información anterior, puede proceder a indicar si desea o no participar.

Por favor indique si está o no conforme con lo anteriormente expresado \*

- He leído el consentimiento y SI acepto participar.
- He leído el consentimiento y NO deseo participar

Atrás

Siguiente

Página 2 de 6 [Borrar formulario](#)



## Psicología en línea UNAM | FES Iztacala

### CVT - Gohisalo (versión breve)

tamara.izta12@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

#### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Estimado participante, a continuación le solicitamos proporcione la siguiente información

Antigüedad en la organización (años y meses) \*

Tu respuesta

Puesto de trabajo actual \*

Elegir

Antigüedad en el puesto de trabajo (años y meses) \*

Tu respuesta

---

Departamento / Área \*

Elegir

Si indicaste otro, ¿En qué área laboras?

Tu respuesta

---

Modalidad de trabajo \*

Elegir

Horario de trabajo \*

Elegir

Horas extra laboradas al día \*

Tu respuesta

---

Horas extra laboradas a la semana \*

Tu respuesta

---

Horas extra laboradas al mes \*

Tu respuesta

---

Edad \*

Tu respuesta

---

Género \*

Elegir



Estado Civil \*

Elegir

¿Tiene hijos/as?

SI

NO

Indique el número de hijos \*

Tu respuesta

Vivienda \*

Elegir

Indique con cuantas personas vive

Elegir

Indique el parentesco que tiene con las personas con quien vive (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.) \*

Tu respuesta

---

Dependientes económicos \*

Elegir

Horas dedicadas a la semana a actividades domésticas \*

Elegir

Nivel Educativo \*

Elegir

Si cursó Licenciatura o Posgrado, por favor especifique la carrera (En caso contrario, anote N/A) \*

Tu respuesta

---

Solo para trabajadores en modalidad hibrida: Indique el tiempo invertido en el traslado oficina - casa \*

- < 30 minutos
- 30 minutos a 1 hora
- 1 a 2 horas
- 2 a 3 horas
- > 3 horas

Rango salarial (Bruto) \*

Elegir

Atrás

Siguiente

 Página 3 de 6 [Borrar formulario](#)

## INSTRUMENTO CVT-GOHISALO

Estimado participante, a continuación le pedimos indicar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados. Por cada enunciado usted deberá elegir una de las siguientes opciones:

- 0 = Nunca / Nada satisfecho.
- 1 = Casi nunca / Poco satisfecho.
- 2 = A veces / Regularmente satisfecho.
- 3 = Casi siempre / Satisfecho.
- 4 = Siempre / Muy satisfecho.

### CVT - GIAHOSALO (V. BREVE) \*

	0	1	2	3	4
1. Nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	<input type="radio"/>				
2. Grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	<input type="radio"/>				
3. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.	<input type="radio"/>				

4. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.

5. Se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.

6. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.

7. Grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.

8. Grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.

9. Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).

10. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:

11. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.

12. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.

13. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.

14. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.

15. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:

16. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es:

17. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:

18. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:

19. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:

20. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:

21. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:

22. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?

23. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).

24. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.

25. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.

26. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.

27. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.

28. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.

29. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.

30. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.

31. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).

    [Atrás](#)[Siguiente](#) Página 4 de 6 [Borrar formulario](#)



# Psicología en línea

UNAM | FES Iztacala

## CVT - Gohisalo (versión breve)

tamara.izta12@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



No compartido

**¡Ha concluido el cuestionario!**

Por último, le pedimos que de click en el botón "ENVIAR". Agradecemos su participación.

[Atrás](#)

[Enviar](#)

Página 6 de 6

[Borrar formulario](#)

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

El formulario se creó en FES Iztacala, UNAM. [Denunciar abuso](#)

Google Formularios