



Relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo
en un grupo de colaboradores de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá

Laura Vanessa Berrio Vanegas

Juana Valentina Franco Muñoz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Psicología

octubre de 2025

Relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo
en un grupo de colaboradores de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá

Laura Vanessa Berrio Vanegas

Juana Valentina Franco Muñoz

Monografía presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Sara Díaz Rueda

Magíster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Psicología

octubre de 2025

Agradecimientos

Este trabajo de grado para obtener el título de psicólogas fue posible gracias al apoyo, la guía y la comprensión de muchas personas que nos acompañaron a lo largo de este proceso académico y personal.

Inicialmente darle gracias a Dios y a María Auxiliadora por permitirnos recorrer este camino formativo en el que tuvimos muchos aprendizajes que nos ayudaron a ser muy buenas profesionales con calidad humana y verdadera teoría orientada al bienestar de las personas.

Darles las gracias a nuestras familias (padres, hermanos, tíos, abuelos y mascotas) que se preocuparon por nosotras en cada momento de nuestra formación, que fueron los que nos vieron en los buenos y no tan buenos momentos y nos alentaron a seguir luchando por nuestros sueños.

A nuestros compañeros que esta hermosa profesión nos regaló (Juan David Caro, Laura Zapata, Laura Chica, Sebastián López, Andrea Pérez, Johana Arroyo y María Fernanda Ríos) les deseamos que tengan un excelente futuro profesional lleno de logros y éxitos.

Recordar también esa familia extensa que la vida nos ha dado que son los amigos (Sor Johana Echeverri, Sor Ana Milena Jaramillo, Melissa Tobón, María Fernanda Peláez, Mileidy Betin, Samuel Castaño, Jenny Osorno y Diego Gaviria) por estar presentes y animarnos a seguirnos retando y amando cada vez esta profesión.

Finalmente, agradecerle a nuestra orientadora Sara Diaz, una docente que con calidad humana nos orientó y formo para la realización de este trabajo.

Contenido

Lista de tablas	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
1 Planteamiento del problema	13
2 Justificación.....	18
3 Objetivos	21
3.1 Objetivo general.....	21
3.2 Objetivos específicos	21
4 Marco teórico.....	22
4.1 Antecedentes investigativos	22
4.1.1 Calidad de vida en el trabajo.....	22
4.1.2 Demanda laboral.....	25
4.2 Marco conceptual	29
4.3 Bases Teóricas.....	32
5 Diseño metodológico	37
5.1 Tipo de investigación	37
5.2 Diseño	38
5.3 Hipótesis de investigación	38
5.3.1 Hipótesis nula.....	38
5.4 Población.....	38
5.5 Muestra.....	39
5.6 Criterios de inclusión y exclusión.....	40
5.6.1 Criterios de exclusión	40
5.7 Tipo de muestra	40
5.8 Método de muestreo	41
5.9 Instrumentos.....	41
5.10 Descripción de variables	42

5.11	Plan de análisis.....	43
5.12	Consideraciones éticas.....	44
6	Resultados.....	45
7	Discusión.....	55
8	Conclusión.....	62
	Referencias.....	64
9	Anexos.....	71

Lista de tablas

Tabla 1 Resultados de la edad.....	39
Tabla 2 Resultados antigüedad laboral.....	39
Tabla 3 Descripción de las variables.....	42
Tabla 4 Coeficiente de confiabilidad de demandas de trabajo.....	45
Tabla 5 Resultados de la dimensión demanda ambiental y de esfuerzo físico.....	46
Tabla 6 Resultados de la dimensión demandas emocionales.....	46
Tabla 7 Resultados de la dimensión demandas cuantitativas	46
Tabla 8 Resultados de la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	47
Tabla 9 Resultados de la dimensión de exigencias de la responsabilidad del cargo	47
Tabla 10 Resultados de la dimensión de demandas de carga mental	48
Tabla 11 Resultados de la dimensión de consistencia del rol.....	48
Tabla 12 Resultados de la dimensión de demandas de jornada de trabajo	49
Tabla 13 Resultados dominio de demandas de trabajo.....	49
Tabla 14 Coeficiente de confiabilidad de calidad de vida en el trabajo.....	50
Tabla 15 Resultados del factor equilibrio familia – trabajo	50
Tabla 16 Resultados de satisfacción con el trabajo	51
Tabla 17 Resultados de desarrollo laboral y profesional	52
Tabla 18 Resultados de Motivación en el trabajo.....	53
Tabla 19 Resultados de Bienestar en el trabajo.....	53
Tabla 20 Resultados de la sumatoria de factores	54
Tabla 21 Coeficiente de correlación rho de Spearman	55

Lista de anexos

Anexo A. Consentimiento informado..... 71

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de colaboradores del área de atracción de talentos de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá en el año 2025.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño de estudio de casos descriptivo-correlacional, de corte transversal. El método de muestreo fue no probabilístico de sujetos voluntarios. Se trabajó con una muestra de diez profesionales del área de Atracción de Talento, a quienes se les aplicaron dos instrumentos: el Dominio de Demandas de Trabajo de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. Los resultados dan cuenta de que la muestra se encuentra en un buen nivel de calidad de vida en sus aspectos individuales, así mismo no presentan riesgo en el dominio de demandas de trabajo, aunque no hubo correlación entre ambas variables.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo, demandas de trabajo, colaboradores, selección.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between job demands and the individual factors of quality of work life in a group of employees from the Talent Attraction area of a company located in the Valle de Aburrá in 2025.

The study followed a quantitative approach, with a descriptive-correlational case study design and a cross-sectional scope. The sampling method was non-probabilistic and based on volunteer participants. The sample consisted of ten professionals from the Talent Attraction area to whom two instruments were applied: the Job Demands Domain of the Psychosocial Risk Battery from the Ministry of Labor and the Quality of Work Life Scale. The results show that the sample maintains a good level of quality of work life in its individual aspects and does not present risks in the job demands domain; however, no correlation was found between the two variables.

Keywords: Quality of work life, job demands, employees, recruitment.

Introducción

Para el ser humano el trabajo hace parte de uno de los pilares más importantes en la vida, ya que promueve el bienestar, el desarrollo personal y profesional, además de permitir los medios económicos para la sobrevivencia y con esta mejorar la calidad de vida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) menciona que el acceso a un empleo justo, seguro y con adecuada remuneración contribuye al fortalecimiento de la autoestima, las relaciones interpersonales y el desarrollo dentro de la sociedad. De igual forma, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) sostiene que el trabajo puede fortalecer la salud mental porque otorga un sentido de propósito, confianza y logro personal y social. No obstante, también advierte que los ambientes laborales negativos, donde se presentan discriminación, cargas excesivas o inseguridad, representan un riesgo importante para la salud mental.

En este contexto, comprender la relación entre las demandas laborales y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo se vuelve indispensable para impulsar entornos organizacionales más saludables y humanos.

Con este estudio se espera analizar dicha relación en un grupo de colaboradoras del área de Atracción de Talento de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá. Estas trabajadoras se encuentran expuestas a diferentes exigencias relacionadas con la gestión de personas, la presión por obtener resultados y la carga emocional propia de su labor. Por esta razón, este estudio de caso tiene como finalidad aportar información que permita identificar las cargas de trabajo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la satisfacción, la motivación y el desarrollo profesional, para posteriormente generar propuestas que faciliten la promoción de espacios de trabajo más saludables.

La importancia de este estudio se basa en la generación de conocimiento sobre el bienestar laboral, especialmente en contextos donde las sobrecargas pueden afectar la salud mental, la

motivación y la productividad. A lo largo de este trabajo monográfico se abordan diferentes referentes teóricos, entre ellos la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) y el modelo de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), que permiten comprender cómo las condiciones de trabajo inciden en el bienestar del colaborador.

La calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto fundamental para entender el bienestar de las personas dentro de las organizaciones. Patlán (2020) la define como un proceso dinámico y cambiante donde las labores, tanto en su dimensión práctica como personal, se organizan con el objetivo de fomentar el desarrollo integral del individuo. La autora plantea que la CVT incluye aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la familia, la satisfacción laboral, la motivación, el desarrollo profesional y el bienestar psicológico. De este modo, la CVT supera los factores económicos o contractuales, incorporando elementos emocionales, sociales y de autorrealización que influyen en la permanencia y compromiso del trabajador.

La metodología utilizada en esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, con un diseño de estudio de casos, de tipo descriptivo-correlacional. Se trabajó con una muestra pequeña de colaboradores del área de Atracción de Talento, a quienes se aplicaron dos instrumentos: el Dominio de Demandas de Trabajo de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo de Patlán.

El documento se estructura en seis apartados. En el primero se presenta el planteamiento del problema y la pregunta de investigación; en el segundo, la justificación y los objetivos; en el tercero, el marco teórico y los antecedentes; en el cuarto, el diseño metodológico; en el quinto, los resultados y su discusión; y en el sexto, las conclusiones derivadas del estudio.

En síntesis, este estudio busca contribuir a la comprensión de las dinámicas laborales actuales y a la implementación de estrategias organizacionales que promuevan la salud mental, el bienestar y la productividad. Analizar la relación entre las demandas laborales y la calidad de vida en el trabajo es

relevante no solo para las organizaciones, sino también para la sociedad, ya que impulsa la creación de entornos laborales más humanos, equitativos y sostenibles. Además, aporta al campo de la psicología organizacional al evidenciar cómo la carga laboral incide en el bienestar de los colaboradores y al ofrecer insumos para el diseño de programas de bienestar que equilibren las exigencias del trabajo con las necesidades individuales, promoviendo una visión integral y sostenible del bienestar en el trabajo.

1 Planteamiento del problema

En términos generales, el trabajo es una fuente de ingresos que propicia mejores oportunidades para el desarrollo humano como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012):

Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa — asalariado o por cuenta propia — es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva (párr. 4)

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) indica que el trabajo fortalece la salud mental en la medida que genera: “un medio de vida; un sentido de confianza, propósito y logro; una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad; y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios”. (párr. 2) Sin embargo, el trabajo en condiciones poco seguras también es fuente de enfermedades laborales y de salud mental “Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental “(párr.1)

Frente al tema de salud mental asociado al trabajo, solo hasta la primera mitad del siglo XX cobra importancia dado que en épocas anteriores el énfasis recaía solo en riesgo físico y ambientales, con el tiempo, se transformó en lo que hoy conocemos como factores de riesgo psicosocial. (Moreno Jiménez, 2011)

Con respecto, a la sobrecarga laboral en la actualidad se visualiza como un aspecto que debe ser abordado e intervenido de manera constante y consciente por las consecuencias que conlleva al colaborador como son alteraciones en las reacciones y respuestas de tipo emocional, cognitivo y fisiológico. Lo que genera afectaciones en las organizaciones tales como “abandono del trabajo, mayores niveles de estrés y depresión, mayores costos laborales, disputas entre empleados, incumplimiento en las entregas, entre otras.” (Bolaño y Prieto, 2022, p. 4)

Un estudio realizado por Regalado-Calanche y Rosero-Sarasty (2023) busco recoger a través de una revisión bibliométrica los efectos en la salud física y mental de la carga laboral de personal de áreas de la salud, dentro los principales hallazgos se mencionan como la intensificación de tareas genera una sobrecarga laboral, que traen como consecuencias especialmente para la salud mental problemas de inseguridad, en conciliar el sueño, estrés laboral , síndrome de burnout, desmotivación, entre otros. “la carga del trabajo afecta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y bienestar de los empleados” (p.50)

En una organización puede haber diferentes tipos de ambientes laborales, pues, aunque sea un mismo espacio son diferentes personas, estilos de trabajo, cargas laborales y exigencias por lo tanto una de las variables más cambiantes en el mundo laboral es la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) entendida como: “un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente en sus aspectos operativos relacionales para contribuir al más completo desarrollo del ser humano” (Patlán, 2020, p.35). además, fluctuante debido a que para lo que un sujeto es bienestar para otro puede significar malestar, un ejemplo clave que se tiene en la sociedad actual es que para unos tener horarios flexibles y trabajar remoto es de lo mejor que puede ofrecer un empleo, pero para otros trabajar desde una oficina y establecer límites de horas para realizar su trabajo es propiamente su bienestar.

Cuando se aborda la CVT desde la perspectiva de los colaboradores se debe tener en cuenta dos aspectos que son: “a) aspectos relacionados con el entorno donde se realiza el trabajo y b) aspectos que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.” (Patlán, 2020, p.35) que no solo procuran analizar el entorno si no como lo percibe cada uno de los individuos que laboran.

La calidad de vida en el trabajo es importante debido a que no solo se aborda a un colaborador que cumple con su labor si no también que: “las personas pasan una gran parte de su tiempo en el trabajo y que representa una de las actividades más trascendentales de su vida, se hace imprescindible conocer los factores que influyen en la CVT.” (Salazar et al., 2022, p.8).

Un estudio realizado por el Banco de la República titulado Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso, encontró que la calidad de trabajo en el país es baja, sin embargo, la percepción cambia de manera favorable para aquellos colaboradores con un mejor nivel de formación (posgrado) y emplearse en empresas de más de 100 empleados. (Gómez et al., 2015). Además, logra identificar que, en Colombia, “con relación a la dimensión de condiciones laborales el 32,2% de los trabajadores reportó estar trabajando más de 48 horas a la semana y de esos, el 93,4% no recibe remuneración por las horas extras”. (p.26)

A partir de un estudio realizado por Bakker et. al; en el año 2023, la importancia de estudiar las demandas laborales se da por las consecuencias que tiene este en el deterioro de la salud, ya que esta según la constancia de la carga laboral afecta los recursos físicos, emocionales y cognitivos de los empleados y esto tiene como consecuencia bajos resultados en el desempeño, agotamiento, tensión y errores laborales. A partir de esto se denota importante el proceso de análisis ya que estamos sumergidos en una sociedad donde se experimentan estas cargas laborales y los bajos rendimientos en los entregables.

En un estudio realizado en Chile en la revista de Ciencias Sociales y Humanas Chakiñan (2021) intento recoger por medio de una revisión bibliográfica donde se deseaba analizar los efectos de la

carga laboral sobre la calidad de vida en docentes promedios y universitarios, se identifica que el estudio tuvo hallazgos sobre la carga laboral relacionada con muchas responsabilidades, genera falta de tiempo para dedicarle a la vida personal, riesgos de índole psicosocial no teniendo mucha diferencia en comparación a otros países. (p.176)

En Colombia los estudios planteados sobre los factores de riesgo psicosociales evidencian un alto nivel de frecuencia que podrían afectar la salud mental y bienestar de los empleados de las diferentes investigaciones encontradas. A partir de lo planteado por el ministerio de trabajo (2023), el 64% de las empresas analizadas presenta un tipo de riesgo medio y alto por lo menos en alguna de las dimensiones de riesgo psicosocial, dentro de ellas tenemos las demandas de trabajo, la carga mental son las que mas coincide. Dentro de las mismas investigaciones de carácter nacional tenemos a Cataño-Cataño et al. (2022) en el sector de la construcción también se representa un riesgo en cargas físicas. Esto demuestra entonces que los riesgos psicosociales son una problemática en todo el país y que tienen influencia en la calidad de vida laboral y equilibrio emocional, generando así la importancia de analizar la relación entre demandas laborales y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en el Valle de Aburrá.

Para este planteamiento se hizo uso de diferentes medios investigativos, se puede encontrar las bases de datos como Google académico, Scielo y Dialnet en todo lo relacionado con Calidad de vida en el trabajo y Demandas laborales, todos en idioma español entre los años 2015 y 2024, de los cuales 15 abordaron calidad de vida en el trabajo y 8 demandas laborales o los factores de riesgo psicosocial. Los criterios de selección se centraron en estudios empíricos y con importancia conceptual donde se lograra encontrar información entre las variables de interés.

Por tanto, la pregunta problematizadora de este estudio es: ¿Cuál es la relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de

colaboradores del área de atracción de talentos de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá en el año 2025?

2 Justificación

La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es importante medirla en cada individuo perteneciente a una organización, pues recoge factores fundamentales que inciden en la productividad como lo son el bienestar, la motivación, el desarrollo profesional y otros elementos relacionados con el trabajo, con el entorno y el ambiente. (Patlán, 2016)

Uno de los aspectos principales que afectan la CVT especialmente en el equilibrio vida laboral y la vida familiar. Al respecto Colombia ocupó el puesto 15 a nivel mundial y el 1 a nivel latinoamericano con un horario laboral 43.9 horas en promedio. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024, citado por Cruz Marroquín, 2024) “trabajar más de 48 horas semanales es excesivo y puede traer consecuencias negativas en la salud, la seguridad, la productividad y el equilibrio de la vida personal y laboral del trabajador.” (párr. 4)

Según la Red de Investigadores en Psicología Organizacional y del Trabajo adscrito a la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI), dentro de los núcleos temáticos que se investigan en Colombia se encuentra la relación de trabajo y calidad de vida laboral cuyos ejes temáticos entre otros son motivación y productividad; salud laboral y riesgos psicosociales. Por tanto, esta investigación se une al interés cada vez más creciente de conocer y evaluar los aspectos personales que influyen en la CVT, al respecto “es inaplazable formular proyectos de investigación que ligen los problemas que se viven en las empresas y organizaciones con las temáticas que desarrolla la universidad” (Martínez y Zapata, 2006. p.86)

La demanda y recursos laborales (DRL) plantea una aproximación para explicar el bienestar de los empleados, a partir de dos categorías como lo es la demanda y los recursos laborales, hablar de esto es crucial e importante ya que está relacionado directamente con el esfuerzo y el costo del empleado, y de esta manera detectar a tiempo el rendimiento, el agotamiento y los problemas de salud mental para así los empleadores poder generar estrategias de intervención, y prevención de los factores negativos y

promover una relación e interacción positiva entre los factores laborales y personales. (Bakker et. al; 2023)

Autores como Peralta y Gullo (2023) han estudiado la relevancia que tiene la salud mental en la productividad. La salud mental es un componente básico de productividad personal y laboral, ya que las organizaciones tienen como propósito fundamental lograr que esta relación sea altamente favorable, surgiendo actualmente, un especial interés por identificar estrategias que permitan condiciones favorables a la calidad de vida, no solo física sino psicológica, afectiva y emocional de sus trabajadores (p.23).

Se podría decir que es importante tratar las demandas laborales porque son un causante directo del estrés y el agotamiento los cuales impactan en gran medida el rendimiento y el bienestar de los empleados generando procesos negativos en los entornos laborales y conocer estos aspectos se vuelven importantes para desarrollar intervenciones efectivas en la psicología organizacional. (Bakker et. al; 2023 p.157).

El presente estudio de caso tiene una importancia para las autoras de este ya que permite adentrarse en la comprensión de las problemáticas psicosociales en el bienestar del trabajo, lo cual representa un tema importante en su formación como psicólogas. Permitiendo así contribuir al desarrollo de diferentes investigaciones, análisis y la interpretación de escenarios reales en el ámbito laboral.

Este estudio de caso da permiso para adentrarse en todo el ámbito social porque aborda un problema que afecta a la mayoría de población de empleados: Equilibrio entre las exigencias laborales y el bienestar personal. Donde el estrés y la sobrecarga laboral se dan con mucha recurrencia, esta investigación ofrece evidencia investigativa que puede orientar a las empresas con estrategias para promover la adecuada salud mental, la calidad de vida y la productividad, permitiendo así un impacto positivo en practicas mas humanas y sostenibles.

Desde el ámbito académico esta investigación logra a portar en el ámbito de la psicología organizacional y a los estudios de calidad de vida en el trabajo y demandas laborales. El estudio aporta a la comprensión teórica y empírica en como las diferentes condiciones laborales inciden en la salud mental, la productividad, motivación de los empleados. Adicional brinda bases para futuras investigaciones y estrategias de intervención con un fin preventivo del riesgo psicosocial y la implementación de entornos laborales saludables, aportando al campo científico y profesional de la psicología con enfoque organizacional.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de colaboradores del área de atracción de talentos de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá en el año 2025

3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de demandas cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos
- Describir los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo tales como equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación y bienestar en trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos
- Relacionar el nivel de demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos

4 Marco teórico

4.1 Antecedentes investigativos

Para dar respuesta a este apartado se buscó estudios publicados en las siguientes bases de datos Google académico, Scielo, Dialnet.

4.1.1 *Calidad de vida en el trabajo*

Una investigación titulada Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida hecho por Peña Ponce et al. (2022) en Ecuador con enfoque cualitativo con dos métodos bibliográfico y analítico, los hallazgos principales de este estudio que se pudo encontrar en esta investigación son que la sobrecarga de trabajo puede generar problemas personales que a su vez genera problemas con el rendimiento, además es importante saber por qué ocurre la sobrecarga de trabajo como lo puede ser falta de organización, mala comunicación o tareas que no son necesarias, el 65% de colaboradores ha sufrido cuadros de estrés por esto lo que afecta a la productividad y la calidad de vida del trabajador, las conclusiones afirman que la sobrecarga laboral puede llegar a ser un riesgo psicosocial en la sociedad actual que afecta la calidad de vida en los empleados.

Por otro lado, la investigación realizada por la autora de la prueba de calidad de vida en el trabajo, Juana Patlán quien realizó un estudio sobre el Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo realizado en el 2013, cuya finalidad era determinar el efecto de burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo (CVT) en un personal de un instituto de salud en México con una muestra estratificada de 673 colaboradores, en la que la metodología fue de tipo ex post facto, descriptiva y transversal.

Las pruebas utilizadas son 3 aspectos de burnout de la Escala de Desgaste Ocupacional (burnout) de Uribe (Agotamiento emocional, despersonalización, insatisfacción del logro), para la evaluación de satisfacción laboral utilizaron el Índice Descriptivo del Trabajo (BGSU, 2009) para la

sobrecarga de trabajo se utilizó la Escala de Sobrecarga de Trabajo Percibida de Moore (2000). Cuyas conclusiones fueron que la sobrecarga en el burnout y el conflicto trabajo-familia, presentan una tendencia a lo positivo y la sobrecarga en la satisfacción laboral aparece con un efecto negativo, además que las mujeres presentan mayor carga emocional que los hombres por su papel en el hogar y en el trabajo, hay mayor agotamiento emocional en personas con menos edad, la despersonalización se presenta más con personas que tienen menos nivel educativo, el mayor nivel de burnout se presenta en personas que tienen un cargo que tiene la atención de otros usuarios y se muestra más agotamiento en personas con el horario nocturno. Una de las conclusiones se reafirma que la sobrecarga y el burnout tiene un efecto negativo sobre la CVT que puede afectar la satisfacción y el equilibrio personal y profesional.

A nivel internacional se encontró un artículo titulado *Relationship between Work-Related Quality of Life and Job Satisfaction in Iranian Occupational Therapists* o en español *Relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en terapeutas ocupacionales iraníes* realizado en Irán por Rostami, H. R. et al. 2021. En el que reclutaron 322 terapeutas ocupacionales de edades entre 22 y 50 años, que hubieran ejercido por lo menos un año y que trabajaran 24 horas a la semana en terapia ocupacional, se les aplicó Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota - Forma Corta (MSQ-SF) y la Escala de Calidad de Vida Relacionada con el Trabajo (WRQoL). Sus hallazgos fueron que las terapeutas con más calidad de vida y satisfacción laboral eran las mujeres, casadas de experiencia en el área de 5 a 12 años que tenían un salario de 40.000 dólares.

Un estudio titulado *Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la teoría del comportamiento organizacional: análisis bibliométrico* realizado en Venezuela por Aguilar-Hernández et al. (2023) en donde la metodología utilizada fue cualitativa descriptiva de revisión documental se presenta algunos de los hallazgos encontrados según la teoría del comportamiento organizacional que hay 7 factores que afectan o mejoran la calidad de vida laboral: “el diseño del puesto de trabajo,

entorno laboral, condiciones laborales, remuneración y compensación, desarrollo profesional, interacción social, salud y bienestar.” (Aguilar-Hernández et al., 2023, p.638), la calidad de vida del trabajo puede dividirse en dos aspectos, el primero es el psicológico micro que se entiende como la parte individual del colaborador que depende solo de sí mismo y su experiencia, y la segunda la del entorno de trabajo a nivel macro, que va a depender del ambiente laboral y el entorno. Además, se encuentran 11 clústeres donde se puede observar las palabras claves más utilizadas para el tema de calidad de vida en el trabajo.

Otro artículo que menciona este tema es el titulado *Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume – Perú* realizado por Deliacir Cuzquen Yocya y Esparza Huamanchumo en 2022, en donde la metodología de la investigación fue cuantitativa, descriptiva de recopilación de información de 106 colaboradores y su muestreo no probabilístico, intencional o por conveniencia de 44 colaboradores, el instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado con escala de Likert que contenía 52 preguntas en la que sus resultados fueron que el: 41.7% de los encuestados comunican estar nada satisfecho con la Calidad de vida en el trabajo el 43.9% está poco satisfecho y solo un 14.4% se encuentra satisfecho.

Una investigación realizada en Colombia en el municipio de Yolombo que se titula *Calidad de vida en el trabajo en empresas agroindustriales dedicadas a producción de panela* realizada por Restrepo, y Sánchez (2020), en 10 unidades agrícolas y agroindustriales en un muestreo simple aleatorio con prueba de Kolmogorov-Smirnov encuestaron a 108 personas pertenecientes a trapiches sobre la calidad de vida en su trabajo cuya metodología usada fue descriptiva de recolección de datos, utilizaron un cuestionario de 72 preguntas en donde los resultados fueron que los trabajadores poseen una calidad de vida en el trabajo medianamente óptima en la que destacan aspectos como clima social de trabajo, la organización del trabajo y los valores personales y los aspectos que menos destacaron fueron salud laboral, la autonomía y los efectos colaterales del trabajo.

Un artículo realizado en Colombia por Muñoz et al. (2022) titulado *Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios* fue un estudio descriptivo con muestreo intencional en donde participaron 11 facultades de la universidad de San Juan de Pasto obtuvieron sus resultados con la prueba de CVT-GOHISALO que contiene 74 aspectos que evalúa desde aspectos de entorno como lo es la seguridad en el trabajo hasta aspectos personales como lo es el desarrollo personal logrado a través del trabajo, algunos de los hallazgos encontrados es que Bienestar logrado a través del trabajo (BLAT), Seguridad en el trabajo (ST) y Administración del tiempo libre (ATL) están en un nivel alto, Desarrollo personal logrado a través del trabajo (DPLT) y Satisfacción laboral (SAT) está en un nivel bajo, Soporte institucional para el trabajo (SIT) está en un nivel bajo- medio e Integración al puesto de trabajo (IPT) en un nivel medio.

Una investigación hecha en la Universidad Minuto de Dios, por Mariana Villa Granada y Daniela Quintero Morales en el 2022 titulada *Calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19 en el año 2021* en el cual aplican a una comunidad de trabajadores la prueba de Calidad de vida en el trabajo enfocándose en esta época de pandemia que da por resultados que en los factores individuales que el 88,2% de las personas encuestadas están en un buen nivel, en los factores ambiente de trabajo el 100% de la muestra se siente satisfecho con su ambiente de trabajo, en los factores de trabajo y la organización la respuesta se orienta al 75,6% en el ítem moderadamente de acuerdo dando a entender que presentan un buen estado y por último en los factores del entorno sociolaboral el 94,5% de la muestra considera que su entorno sociolaboral es adecuado para laboral desde casa.

4.1.2 Demanda laboral

Con respecto, a la variable demanda de trabajo que en muchos estudios se evalúa dentro de los factores intralaborales

Según Jiménez et al. (2017) El proceso de validar los factores se da debido a que tiene en cuenta todo un proceso o un manejo referente a todo el tema de Salud física, pero no se encuentra con un

proceso de intervención o manejo psicológico o psíquico ya que estos se observan como un tema secundario a las funciones laborales y esto genera una omisión de importancia a los daños psicológicos, físicos o sociales que genera un estrés laboral no gestionado, agotamiento o una depresión.

A partir de la problemática mencionada, la OIT y la OMS ambos están uniendo fuerzas para poder aportar a las intervenciones de riesgo psicosocial, abordando los temas de salud ocupacional, la psicología organizacional y el desarrollo humano, haciendo énfasis en las relaciones sociales y laborales (Muñoz et al.; 2018)-

En Colombia el Sistema General de Seguridad Social se estableció con la ley 100 de 1993, en dicha ley se ordena a las empresas la afiliación de los empleados a las Administradoras de Riesgos Laborales, con el fin de mantener y proteger la salud de la población trabajadora ocupada en el país, (Ministerio de la protección social, 2011) de igual manera el Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, (Ministerio de la Protección Social, 2008) por la que se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Cataño y Cataño, 2022)

Por ende, desde las áreas correspondientes se debe de contar con una intervención para promover el tema del bienestar laboral, poder entonces a los empleados brindarles momentos y espacios para sobrellevar las cargas o las diferentes emociones que trae un día arduo de trabajo. Además de poder gestionar con esta carga laboral, poder promover el manejo de estas cargas y fomentar la estabilidad laboral, las adecuadas interacciones en un equipo de trabajo, el adecuado desempeño.

Frente a los antecedentes investigativos sobre de demanda de trabajo se encontró diferentes investigaciones en el contexto internacional y nacional que nos ayudan a profundizar en el tema de demanda.

Un estudio realizado por Cuadro-Vizcaino et al. (2020), realizado en una fundación de niños con discapacidad en el departamento del Atlántico (Colombia), estuvo evaluando los riesgos psicosociales mediante la batería con énfasis en las demandas de trabajo. Los resultados evidenciaron que el 40% de los empleados presenta un riesgo muy alto asociado a la sobrecarga laboral y al poco tiempo disponible para cumplir las tareas. Asimismo, el 37,7% reportó un riesgo muy alto por demandas ambientales y de esfuerzo físico, vinculadas a condiciones del lugar y exigencias de adaptación. Un 25,7% mostró riesgo en la demanda de jornadas laborales, caracterizadas por extensas horas de trabajo sin pausas o descansos. Con una metodología descriptiva-correlacional, el estudio concluye que las altas demandas cuantitativas, ambientales, físicas y de jornada laboral están estrechamente relacionadas con un mayor nivel de estrés, destacando la importancia de intervenir y evaluar estas condiciones.

Beltrán-López et al. (2022) realizaron un estudio en una empresa del sector eléctrico en el Pacífico colombiano, identificando el dominio de *demandas de trabajo* como el de mayor riesgo, según la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo. En el área administrativa, el 75% de los trabajadores reportó afectación por ocultar emociones durante la jornada, el 66,6% señaló reducción del tiempo familiar por la alta carga laboral y el 83,3% manifestó irritabilidad y frustración por jornadas prolongadas fuera del horario estipulado. En el personal operativo, el principal riesgo fue la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, afectando relaciones familiares, comunicación y desplazamiento. Con un enfoque mixto, el estudio concluye que la sobrecarga horaria y las jornadas extendidas impactan el bienestar, generan sentimientos negativos y favorecen la desmotivación y el ausentismo.

Adicional, Álvaro R. et al. (2024) realizaron un estudio en una fábrica de hormigón en Quito, Ecuador, para evaluar los factores de riesgo intralaborales y su impacto en la salud mental de los empleados. Basado en la teoría de Demandas y Recursos Laborales, se identificó que el desequilibrio

entre ambos genera insatisfacción laboral y burnout. El sector se caracteriza por altos niveles de estrés debido a la presión por cumplir plazos y a la carga física del trabajo, según lo establecido en la norma ecuatoriana ISO 45003 (2021). La investigación, de enfoque mixto, utilizó el cuestionario NOM-035, el Inventario de Ansiedad de Beck y el Inventario de Depresión de Beck. Los resultados mostraron que las demandas de trabajo afectan negativamente la salud mental, especialmente por la sobrecarga y la presión, recomendando optimizar la distribución de tareas y la carga laboral para reducir el estrés y mejorar el flujo de trabajo.

Una investigación realizada por Cataño-Cataño et al. (2022) en una empresa del sector de construcción colombiana, en la ciudad de Bucaramanga, estuvo realizando un estudio sobre los factores de riesgo intralaborales con el instrumento de Demandas laborales del Ministerio de la Protección Social, por medio de una investigación de tipo cuantitativa aplicada a una muestra de 98 empleados en los cuestionarios de forma A y forma B. En los resultados se logra evidenciar que las demandas de ambiente con un 76% tiene un riesgo alto, las exigencias de responsabilidad del cargo el 61% tiene también riesgo, resaltando una relación significativa en el nivel de estrés por la sobrecarga laboral, afectación en la salud física y psicológica, destacan adicional la importancia de implementar estrategias que ayuden a que los colaboradores tengan una mejor percepción de la empresa y generen motivación y permanencia.

4.2 Marco conceptual

El marco conceptual tiene como finalidad explicar y plasmar los referentes teóricos que dan base a la investigación se debe tener en cuenta en la calidad de vida del trabajo a Juana Patlán como principal autora y recopiladora de la información, y en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial puntualmente la demanda de trabajo se basa en la investigación liderada por la doctora Ligia Eugenia Velásquez Vélez.

La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) según Patlán (2020) plantea el significado desde dos dimensiones la primera es enfocado en el trabajador en el cual se preocupa por el bienestar individual de la persona que desempeña la labor cuyas subdivisiones son la CVT satisfacción de necesidades de los trabajadores, La CVT centrada en el equilibrio entre las demandas y los recursos laborales, y La CVT centrada en el bienestar en el trabajo, en la segunda dimensión es la empresa en esta se pone los intereses de una compañía y el cumplimiento de objetivos antes que la persona en su aspecto individual, sus subcategorías son La CVT como filosofía y estrategia organizacional, La CVT como un método, proceso, técnica o programa para lograr los objetivos organizacionales.

Patlán (2016) establece la definición utilizada para la realización de la prueba donde la CTV de la siguiente manera:

Percepción subjetiva que tienen los individuos o grupos sociales acerca de la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer esas necesidades. De esta forma, la calidad de vida supera los aspectos económicos que retribuyen un trabajo y se ubica en el ámbito de la satisfacción de necesidades y el desarrollo humano; se trata, pues, de un bienestar subjetivo que incluye aspectos tales como recreación, trabajo digno, reconocimiento, participación, afecto, conocimientos, habilidades, hábitos y valores para la vida diaria, sentido de la vida, entre otros. (p. 96)

También en la CVT se presenta en dos componentes según Patlán (2020) el primero es la CVT es un constructo multidimensional integrado por diversos factores algunos de ellos son trabajo significativo, equilibrio trabajo-familia, desempeño de un trabajo desafiante, salario y prestaciones justas y equitativas, oportunidades de capacitación y desarrollo laboral, el segundo componente es la CVT está integrada por dimensiones objetivas que es la dimensión donde se desarrolla el trabajo y las subjetivas estas surge de la experiencia del trabajador.

Los 4 grupo de factores para medir la Calidad de Vida en el Trabajo presentados por Patlán (2016) son:

Inicialmente son los Factores individuales contiene 5 apartados, el primero equilibrio trabajo – familia establece si la presión del trabajo es compatible con el rol que cada colaborador posee, luego presenta la satisfacción en el trabajo define la percepción del colaborador con su puesto de trabajo, el tercer apartado es el desarrollo laboral y profesional se refiere a la existencia de oportunidades dentro de la compañía como lo puede ser en aprendizaje o en ascenso de un cargo, otro aspecto es la motivación en el trabajo se basa en la necesidad de satisfacer los objetivos en la realización de su labor, por último el bienestar en el trabajo que busca medir el estado afectivo del colaborador en su entorno laboral.

Por consiguiente, los factores del ambiente de trabajo contienen 2 apartados, por una parte, las condiciones y medio ambiente en el trabajo se refiere al entorno laboral y los componentes físicos, químicos, biológicos, de trabajo tecnológicos, de seguridad que pueden afectar la labor, en segundo lugar, se encuentra seguridad y salud en el trabajo con prevención, protección y eliminación de los riesgos para el desarrollo de un trabajo saludable.

Seguidamente, los factores del trabajo y la organización poseen 5 apartados, inicialmente el contenido y significado del trabajo se basa en la percepción del colaborador hacia su trabajo, la independencia que posee para tomar decisiones, el valor de lo que realiza y la utilidad de esto, en

segundo lugar, la retribución económica adecuada entendida como el rol que desempeña, las habilidades y conocimiento que posee el empleado es proporcional a la remuneración, por otro lado, la autonomía y control en el trabajo se muestra como la independencia para organizar y realizar el trabajo, además de la toma de decisión frente a sus momentos de descansos, pausas activas y vacaciones, en cuarto lugar la estabilidad laboral se ve reflejada en la certidumbre del colaborador por la duración y cumplimiento de su trabajo, y por consiguiente la participación en la toma de decisiones supone de las oportunidades que tiene el colaborador para opinar acerca del desarrollo de las actividades laborales y de los logros a nivel organizacionales.

Por último, los factores del entorno sociolaboral poseen 4 apartados, en primer lugar, las relaciones interpersonales manifestada como la percepción que tiene el colaborador para comunicarse libremente entre iguales y superiores, otro elemento es la retroalimentación consiste en la información necesaria para mejorar el desempeño del colaborador, en tercer lugar, el apoyo organizacional se concibe como la percepción del colaborador de sentirse respaldado por la compañía y sus superiores, y finalmente el reconocimiento hace referencia a la percepción del colaborador respecto a acciones para distinguir y estimular la labor.

A partir de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, nos encontramos con la evaluación de unas condiciones entre ellas las condiciones Intralaborales, esta hace referencia aquellas características del trabajo que influyen en la salud y bienestar del individuo, cuenta con varios dominios uno de ellos son las demandas del trabajo.

Demandas del trabajo según la batería hace referencia a las exigencias que el trabajo impone en un individuo y esta se compone de varias dimensiones:

Demandas cuantitativas: Hace referencia a la cantidad de trabajo en comparación con el tiempo que debe de cumplirse.

Demandas de carga mental: Hablan del esfuerzo mental que exige el trabajo como prestar atención, recordar información y analizar.

Demandas emocionales: Se relaciona con las situaciones del trabajo que pueden afectar las emociones y sentimientos, esto con relación a ocultar los sentimientos mientras se trabaja.

Exigencias de responsabilidad del cargo: Refiere a las obligaciones propias del puesto de trabajo que no se puede delegar a otros.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Esta dimensión habla de las condiciones del lugar del trabajo y al esfuerzo físico que debe hacerse en el trabajo.

Demandas de la jornada de trabajo: Esta relacionado con el tiempo a la ejecución del trabajo, partiendo de la jornada de trabajo, los horarios de trabajo y tiempos destinados para el descanso y realización de pausas.

Consistencia del rol: Esta referencia la coherencia y relación entre las diferentes actividades y entregables de trabajo, considerando eficiencia, calidad, técnica y ética.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Relaciona las exigencias del tiempo y el esfuerzo tienen un impacto en la vida personal. Este se vuelve un riesgo cuando las altas demandas de trabajo afectan de manera negativa la vida familiar y personal.

4.3 Bases Teóricas

Las bases teóricas son el sustento de esta investigación, ya que permite explicar y comprender La calidad de Vida en el trabajo y las Demandas laborales a partir de teorías y antecedentes. En esta sección se presentan esas los conceptos y enfoques teóricos para el análisis y relación del contexto de la presente investigación.

Según Patlán (2016) La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es necesario tener en cuenta dos aspectos para su estructuración los factores objetivos como lo puede ser un ambiente laboral y los factores subjetivos que son los percibidos individualmente por cada uno de los colaboradores de una compañía, además de tiene una implicación con la interacción que tiene el colaborador con el entorno y requieren una visión holística para entender todo este constructo.

También “las bases teóricas que caracterizan el estudio de la calidad de vida en el trabajo, entre los que destaca la noción aristotélica de la felicidad, el modelo de transferencia, la teoría motivacional y el enfoque sistémico” (Patlán, 2016, p.118)

Patlán (2016) señala también que hay 12 modelos en las que basa la teoría, el primero es el modelo de Walton (1973) en donde se centra en la productividad de la persona en la organización, por lo tanto, cuando aumenta la productividad hay un aumento de calidad de vida en el trabajo, y cuando por el contrario la productividad disminuye la CVT se debe mantener para implementar beneficios de los trabajadores para mejorar la productividad, luego el modelo de Nadler y Lawler (1983) en donde implementaron una CVT basada en el trabajo para la administración y dirección organizacional, para que el sujeto sea participe de la toma de decisiones, el tercero es el modelo de Turcotte (1986) plantea el entorno extra organizacional, el entorno de la tarea o entorno intra organizacional, en donde justifica que la interacción de ambos va a determinar factores como el estrés y la creatividad, continua con el modelo de Lares (1998, como se citó en Murillo et al. 2014) en el que menciona que el componente de la CVT es subjetivo y objetivo se ve reflejado en los sentimientos de los colaboradores respecto a su trabajo.

El quinto modelo establecido en las bases teóricas de Patlán es el modelo de Sirgy et al. (2001) Que se fundamenta en Maslow y la teoría motivacional e indican que la CVT es objetivo sin importar la percepción individual, además que el trabajo busca satisfacer algunas necesidades básicas de las personas en otras esferas de la vida, luego presenta el Modelo Casas et al. (2002) Ellos basaron su

investigación en la noción multidimensional en la que se le da valor a el entorno donde se desarrolla el trabajo y la percepción de cada uno de los colaboradores acerca de su trabajo, igualmente le dan importancia al clima laboral; el séptimo modelo presentado es de Segurado y Agulló (2002) en donde muestran una condición psicosocial del constructo que abarca lo sistémico y contextual en el que hay 4 indicadores los del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno social.

Asimismo, en el siguiente modelo hecho por Martel y Dupuis (2006) basa la CVT como una noción aristotélica de la felicidad, que se muestra en una condición relativamente estable en el tiempo y que para la adaptación debe obtener objetivos; en el noveno modelo se presenta el creador por Chan y Wyatt (2007) identificado por su enfoque en la satisfacción de 7 necesidades de salud y seguridad, económicas y familiares, sociales, de estima como lo es el reconocimiento y apreciación de la obra, de actualización y por último la necesidad de conocimientos para mejorar las habilidades en el trabajo. Posteriormente se encuentra el modelo de González et al. (2010) En este modelo como en alguno de los anteriores se basa en la teoría de motivación de Maslow en la que los colaboradores valoran la satisfacción de necesidades como de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización que se logran en el desarrollo del trabajo.

Los últimos dos modelos establecidos son el modelo de An et al.(2011) En la que afirman que la cultura y la efectividad organizacional impacta a la calidad de vida en el trabajo, por lo tanto, se evalúan en dos aspectos control y flexibilidad e incorporan los valores de persona y organización en la que sitúan una tipología cultural: cultura de afiliación, racional, progresiva (cambiante) y de mantenimiento (de control) y finalmente el modelo de Camacho e Higueta (2013) en el que en una investigación para ver la productividad en el teletrabajo encontraron que la productividad es el factor deseado por los directores de la organización, y la calidad de vida laboral es la situación apetecida por sus empleados.

La teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL), esta creada por los autores Evangelina Demerouti y Arnold B. Bakker (2018), donde nos hablan de un modelo integral para entender el diseño

del trabajo, que integra una variedad de enfoques sobre el estrés y la motivación laboral. Su fin principal es explicar cómo las exigencias del trabajo (demandas laborales) y las diferentes herramientas (Recursos laborales) tienen relación con su desempeño, integrando tanto el agotamiento (burnout) como el compromiso (engagement). Adicional la teoría DRL destaca el papel de los empleados, quienes toman actitudes proactivas como reactivas para moldear las demandas y los recursos laborales. Como principal fin este modelo busca ofrecer un entendimiento completo y exhaustivo del bienestar y el rendimiento laboral al considerar la correlación entre las demandas y recursos laborales.

En la teoría hablan de dos categorías distintivas, las demandas laborales, se refieren a las facetas del trabajo, ya sean físicas, mentales, sociales relacionadas con la organización, las cuales exigen un esfuerzo continuo a nivel físico, mental y emocional, donde este esfuerzo sostenido trae consecuencias negativas para la salud física y/o psicológica, como puede ser la cantidad de trabajo, la presión emocional experimentada en el trabajo o los problemas que surgen con otras personas en el ámbito laboral.

La segunda categoría hace referencia a los recursos laborales, estos nos hablan de los elementos presentes en el trabajo, en sus dimensiones físicas, mentales, organizacionales y sociales, los cuales tienen la capacidad de generar motivación y estos son útiles para alcanzar las metas del trabajo, actuando como un aliado al manejo de las consecuencias negativas de la demanda laboral, promoviendo aprendizaje y desarrollo personal en los colaboradores. Tenemos como ejemplo dentro de esta categoría la autonomía que tienen los empleados en el desempeño o la información que recibe de su desempeño.

También encontramos en la teoría dos procesos que se difieren dentro de la misma, como son: El proceso de deterioro de la salud, donde la frecuencia y la intensidad de las demandas laborales denota un mayor esfuerzo adicional del empleado, donde este esfuerzo acaba su recursos físicos, emocionales y cognitivos, lo que puede derivar un agotamiento (burnout) y diversos problemas de

salud. Adicional está el proceso motivacional la cual los recursos laborales satisfacen las necesidades psicológicas de los empleados y generan un engagement, impulsando la creatividad y conduce a un mejor rendimiento laboral.

Adicional, esta teoría postula que las demandas y los recursos laborales no actúan de manera aislada, si no que tienen un efecto de proliferación en el bienestar de los empleados, esto se da a través de dos hipótesis. Hipótesis de amortiguación donde referencia que los recursos laborales tienen la capacidad de debilitar o mitigar el impacto negativo, también hace relación a la forma en la que se evalúa las demandas, modulando las respuestas al estrés. Estudios han demostrado que los recursos como la variedad de habilidades, la retroalimentación pueden disminuir el efecto de demandas como la carga en la tensión experimentada.

Y por otro lado tenemos la hipótesis de potenciación la cual plantea que las demandas laborales pueden aumentar el impacto positivo en los recursos laborales en la motivación, logrando observar está en situaciones donde el empleado se enfrenta a demandas complejas, presentando como recursos importantes la formación, la autonomía y el apoyo social.

5 Diseño metodológico

5.1 Tipo de investigación

Esta investigación se diseñó bajo el enfoque cuantitativo, que hace referencia a un conjunto de procesos que están organizados de manera secuencial para así poder comprobar ciertas suposiciones. Es importante tener en cuenta que el fin de este diseño es probatorio a partir de la generación de varias hipótesis y análisis de datos numéricos, apoyados de diversas variables y poder generalizar resultados. (Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Por tanto, esta investigación analizará las variables, calidad de vida laboral y demanda de trabajo.

Adicionalmente el tipo de investigación es no experimental, este se define a partir de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Hace referencia a que las variables no se pueden cambiar de manera intencional para saber su efecto sobre otras variables, en otras palabras, se observa y se miden los fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para llevar a cabo un análisis.

Asimismo, este estudio empleará un diseño descriptivo-correlacional dado que primero se describe cada una de las variables y luego se realiza un análisis de la relación entre ambas. El diseño descriptivo “pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020, p. 108). Entre tanto el diseño correlacional corresponde a “conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.” (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018, p. 109)

5.2 Diseño

Esta investigación, no busca generalizar los resultados, ni analizar la relación de unas variables en una muestra amplia, sino a medir variables y correlacionarlas sin pretender encontrar causalidad, en una muestra acotada dentro de un contexto laboral específico. Por lo cual se enmarca en un diseño tipo estudio de caso-cuantitativo correlacional de corte transversal. Para Hernández-Samperi y Mendoza (2008) plantean que más que un método es un diseño y una muestra, ya que el estudio de caso no está definido por un método concreto sino por un objetivo para analizar.

El estudio de casos se plantea con un alcance de tipo transversal o también conocido como alcances transeccionales, desde lo expuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) hace referencia a la recolección de datos en un único momento, sin mediciones en el tiempo y de esta manera ofrecer una “instantánea” de un fenómeno o población en un momento específico.

5.3 Hipótesis de investigación

Se espera que a menor demanda laboral mejor sean los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de colaboradores del área de atracción de talentos de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá en el año 2025

5.3.1 Hipótesis nula

Se estima que el nivel de demanda laboral no tenga relación con los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de colaboradores del área de atracción de talentos de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá en el año 2025

5.4 Población

La población objeto de esta investigación es 50 colaboradores que pertenecen a la dirección de Desarrollo Organizacional, de una empresa de Medellín. La cual consta de 5 coordinaciones en las cuales hay más mujeres que hombres y sus edades promedio están entre los 25 y 45 años.

5.5 Muestra

La muestra que se elegirá para este trabajo investigativo son 10 mujeres del área de Atracción de Talento de una empresa en la ciudad de Medellín. Las cuales son profesionales en la carrera de psicología. La definición de esta muestra responde al estudio de casos, pero en esta no se pretende generalizar los resultados y los hallazgos solo tienen relevancia para el grupo estudiando.

Se obtiene de la muestra utilizada un rango de edades entre los 20 años e inicios de los 30 años.

(Tabla 1)

Tabla 1

Resultados de la edad

Edad	Frecuencia	%
26	2	20
28	1	10
29	2	20
32	2	20
33	1	10
34	1	10
44	1	10
Total	10	100

Se logra obtener de la muestra evaluada que un 70% de esta tiene como antigüedad entre los 2 a 5 años en la organización. (Tabla 2)

Tabla 2

Resultados antigüedad laboral

Antigüedad	Frecuencia	%
------------	------------	---

Entre 7 meses a 1 año	1	10
Entre 1 año a 2 años	1	10
Entre 2 año y 3 años	3	30
Entre 4 años y 5 años	4	40
Entre 10 años y más	1	10
Total	10	100

5.6 Criterios de inclusión y exclusión

Para la elección de la muestra se tendrá en cuenta los siguientes criterios de inclusión

- Ser mayor de edad
- Pertener al área de atracción de talentos
- Elegir participar voluntariamente de la investigación
- Tener 6 meses dentro de la organización
- Tener una vinculación laboral con la organización

5.6.1 Criterios de exclusión

Como único criterio que se tendrá en cuenta es la no participación de los estudiantes que están realizando sus prácticas profesionales en el área de atracción.

5.7 Tipo de muestra

El tipo de muestra de este estudio es no probabilístico, lo que significa que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total de la representación de la población”. (Scharager y Reyes 2001, p.1).

5.8 Método de muestreo

La técnica de muestreo que se utilizará será sujetos voluntarios “son muestras fortuitas que por diversas razones accede el investigador. Pese a esto se los clasifica en algunas variables para tratar en la medida de lo posible que los sujetos sean homogéneos con algunos criterios” (Scharager y Reyes 2001, p.2)

5.9 Instrumentos

Los instrumentos de medición que se empleará para medir las dos variables en este estudio se describen a continuación.

La prueba Calidad de vida en el trabajo diseñado por Juana Patlán (2012) realizado en México. Este cuestionario operacionaliza la variable de calidad de vida en el trabajo a partir 4 grupos de factores: Factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores de la organización y el trabajo y por último los factores del entorno sociolaboral.

El análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach de este cuestionario oscila entre $\alpha = 0,770$ y $\alpha = 0,908$. dispone de 156 preguntas con una escala de Likert de cinco puntos significando 1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

En esta investigación solo se tomará en cuenta los factores de índole individual del cuestionario, este factor se subdivide en equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, y motivación en el trabajo (Patlán, 2016, p.102).

Para la medición de la variable de Demanda Laboral se tomará de la batería de riesgos psicosociales el dominio demanda de trabajo que hace parte de los factores intralaborales. Fue desarrollada por el Ministerio de la Protección Social en compañía con la Pontificia Universidad Javeriana y publicada en Julio de 2010. (Cuervo et al., 2010).

El dominio de demanda laboral se va a evaluar con la forma A que es para cargos como jefes, profesionales o técnicos y consta de 50 preguntas. Cada ítem del cuestionario se califica basado en unas

respuestas tipo Likert, que va desde “Siempre” hasta “Nunca”, asignándole un valor de (0-4). Este dominio consta de las siguientes dimensiones: Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de trabajo, Consistencia del rol e Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. (Cuervo et al., 2010).

5.10 Descripción de variables

Este estudio de casos cuantitativo mide las siguientes variables factores individuales de la calidad de vida laboral, demanda de trabajo y algunas variables sociodemográficas. La mayoría de las variables son de orden cuantitativa de escala ordinal (Tabla 3)

Tabla 3

Descripción de las variables

Instrumento	Variable	Escala de medida	Tipo de variables	Estadísticas descriptivas
Factores individuales de la Calidad de Vida Laboral	Equilibrio trabajo-familia	Ordinal 5 categorías	Cuantitativa	Frecuencia
	Satisfacción con el trabajo			Porcentaje
	Desarrollo laboral y profesional			Medidas de tendencia central
	Motivación en el trabajo			
Demanda de Trabajo	Bienestar en el trabajo	Ordinal 8 categorías	Cuantitativa	Frecuencia
	Demandas cuantitativas			Porcentaje
	Demandas de carga mental			

	Demandas emocionales			Medidas de
	Exigencias de			tendencia central
	responsabilidad del			
	cargo			
	Demandas ambientales			
	y de esfuerzo físico			
	Demandas de la			
	jornada de trabajo			
	Consistencia del rol			
	Influencia del ambiente			
	laboral sobre el			
	extralaboral			
	Sexo	Nominal, 2		Cualitativa
		categorías		
Variables	Edad	Discreta	Cuantitativa	Frecuencia,
Sociodemográfica		Desde 1 mes		Porcentaje, Media
	Antigüedad laboral	hasta más de 11	Cuantitativa	
		años		

5.11 Plan de análisis

Para el tratamiento de la información en este estudio se utilizará el programa estadístico de Excel donde se hará un análisis de frecuencia porcentaje y de medidas de tendencia central de las variables de la calidad de vida en el trabajo y demanda laboral. Así mismo, se empleará el coeficiente de Spearman para obtener la relación de las variables acompañado de la medición de la confiabilidad de las pruebas con el coeficiente Alfa de Cronbach.

5.12 Consideraciones éticas

Acorde con la Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología esta investigación se hará bajo uso del título II que consta que las personas que ejerzan la psicología deben contemplar los principios de responsabilidad, competencia, estándares morales y legales, investigación con participantes humanos para contribuir a un mejor desarrollo de la psicología y al bienestar humano, además se contemplará el capítulo VI del uso de material psicotécnico en los artículos 45, 46, 47 y 48 que hace referencia al buen uso del material psicotécnico, a verificar su veracidad y no basar el diagnóstico solo en la prueba, también el capítulo VII de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones en los artículos 49, 50, 51, 55 y 56 que consta de una investigación responsable, con principios éticos como el respeto y la dignidad, salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes, no aceptar condiciones que limiten la objetividad y a optar por el derecho de propiedad intelectual.

También se hará uso de la ley 1581 de 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. en el título II artículo 4 con los principios para el tratamiento de datos personales: Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos, Principio de finalidad, Principio de libertad, Principio de veracidad o calidad, Principio de transparencia, Principio de acceso y circulación restringida, Principio de seguridad y Principio de confidencialidad.

6 Resultados

Este apartado da cuenta de los hallazgos en la presente investigación, estos se irán describiendo de acuerdo con los objetivos específicos que darán cumplimiento al objetivo general el cual es determinar la relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de colaboradores del área de atracción de talentos de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá en el año 2025.

El primer objetivo específico de este trabajo fue identificar el nivel de demandas laboral en un grupo de colaboradores del área de atracción de talentos. Para alcanzar este objetivo se utilizó el dominio demandas de trabajo del instrumento de factores de riesgo intralaboral de la forma A del ministerio de trabajo. El dominio consta de 8 dimensiones las cuales son: Demanda cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol y la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para este instrumento fue de 0,75 y vamos a mirar la interpretación del Alfa de Cronbach, que nos dice que la consistencia interna del documento es aceptable. (Tabla 4)

Tabla 4

Coeficiente de confiabilidad de demandas de trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,759	50

La primera dimensión del dominio demandas de trabajo que corresponde a demanda ambiental y de esfuerzo físico, los resultados indican que no hubo riesgo en un 50% y riesgo bajo en 30%. (Tabla 5)

Tabla 5*Resultados de la dimensión demanda ambiental y de esfuerzo físico*

Nivel riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	5	50
Riesgo bajo	3	30
Riesgo medio	1	10
Riesgo alto	1	10
Total	10	100

La segunda dimensión evaluada corresponde a demandas emocionales, los resultados dan cuenta que el 60% de la muestra tuvo algún nivel de riesgo: el 30% riesgo bajo y el otro 30% riesgo alto. (Tabla 6)

Tabla 6*Resultados de la dimensión demandas emocionales*

	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	3	30
Riesgo bajo	3	30
Riesgo medio	1	10
Riesgo alto	3	30
Total	10	100

La tercera dimensión de demandas cuantitativas, la mayoría de la muestra no reporta riesgo (50%) y el 50% restante se representa riesgo bajo y medio. (Tabla 7)

Tabla 7

Resultados de la dimensión demandas cuantitativas

	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	5	50
Riesgo bajo	3	30
Riesgo medio	2	20
Total	10	100

La dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, obtuvo como resultado que la mayoría de la muestra el 70% no representa ningún riesgo. (Tabla 8)

Tabla 8*Resultados de la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	7	70
Riesgo bajo	3	30
Total	10	100

En la dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo, se obtuvo que el 60% no representa ningún tipo de riesgo en las exigencias de su cargo y un 40% de riesgo bajo y medio. (Tabla 9)

Tabla 9*Resultados de la dimensión de exigencias de la responsabilidad del cargo*

	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	6	60
Riesgo bajo	3	30

Riesgo medio	1	10
Total	10	100

La dimensión de demandas de carga mental obtuvo un 40% sin riesgo y de riesgo bajo y medio del 40%. (Tabla 10)

Tabla 10

Resultados de la dimensión de demandas de carga mental

	Frecuencia	Porcentaje válido
Sin riesgo	4	40
Riesgo bajo	2	20
Riesgo medio	2	20
Riesgo alto	1	10
Riesgo muy alto	1	10
Total	10	100

La dimensión consistencia del rol, arrojó que el 30% de la muestra tiene riesgo alto y riesgo más alto) y un 30% tiene riesgo bajo. (Tabla 11)

Tabla 11

Resultados de la dimensión de consistencia del rol

	Frecuencia	Porcentaje válido
Sin riesgo	2	20
Riesgo bajo	3	30
Riesgo medio	2	20

Riesgo alto	2	20
Riesgo muy alto	1	10
Total	10	100

Por último, la dimensión de demandas de jornada laboral, el 70% de la muestra no percibe ningún riesgo y en el otro 30% se evidencia un riesgo bajo y riesgo medio. (Tabla 12)

Tabla 12

Resultados de la dimensión de demandas de jornada de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	7	70
Riesgo bajo	2	20
Riesgo medio	1	10
Total	10	100

Por último, el resultado total del dominio de demandas de trabajo obtuvo sin riesgo el 70% de la muestra evaluada y el 30% restante corresponde a un riesgo bajo y riesgo medio. (Tabla 13)

Tabla 13

Resultados dominio de demandas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	7	70
Riesgo bajo	2	20
Riesgo medio	1	10
Total	10	100

El segundo objetivo de esta investigación consistió en describir los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo que son equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación y bienestar en trabajo.

El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para la subprueba de factores individuales del cuestionario de la Calidad de vida obtuvo un puntaje de 0,8 lo que indica una consistencia interna buena. (Tabla 14)

Tabla 14

Coefficiente de confiabilidad de calidad de vida en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,881	39

En el primer factor evaluado Equilibrio Familia – trabajo se observa que los puntajes se distribuyen entre 27 y 42, mostrando cierta dispersión, además la mayoría de estos aparecen solo una vez, lo que refleja poca repetición, la puntuación más frecuente es 38, con 3 casos (30% del total). La media es 37 siendo alta dentro del rango (27–42). lo que nos denota que en promedio hay un buen nivel de equilibrio familia – trabajo. La desviación típica de 4,35 que muestra una variabilidad moderada respecto a la media. (Tabla 15)

Tabla 15

Resultados del factor equilibrio familia – trabajo

Puntajes	Frecuencia	Porcentaje válido	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
27	1	10				
33	1	10	27	42	37	4,34
36	1	10				

37	1	10
38	3	30
40	1	10
41	1	10
42	1	10
Total	10	100

El segundo factor satisfacción con el trabajo, los valores se distribuyen entre 36 y 54. 49 fue la frecuencia más alta con dos casos. La media (46,6) se sitúa en un nivel moderadamente alto de satisfacción laboral, cerca del centro del rango (36–54). Esto denota que los participantes, en general, reportan buena satisfacción, aunque no en el máximo posible. La desviación típica (5,3) indica variabilidad moderada. (tabla 16)

Tabla 16

Resultados de satisfacción con el trabajo

Puntajes	Frecuencia	Porcentaje	Mínimo	Máximo	Media	Desv.típ
36	1	10				
42	1	10				
43	1	10				
45	1	10	36	54	46,6	5,33
46	1	10				
49	2	20				
50	1	10				
52	1	10				

54	1	10
Total	10	100

En el tercer factor Desarrollo laboral y profesional muestran que los valores se concentran en un rango muy estrecho (34–39), lo que indica homogeneidad en las percepciones. Además, presenta unos resultados predominantes con un porcentaje de 30% en los valores 37 y 38 estos están muy cerca entre sí, lo que refuerza la idea de una percepción compartida en el grupo, además los resultados indican poca variabilidad entre los participantes, no se identifican grandes diferencias de percepción, pues todos oscilan entre un aceptable y un bueno. (tabla 17)

Tabla 17

Resultados de desarrollo laboral y profesional

Puntajes	Frecuencia	Porcentaje	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
34	1	10				
35	2	20				
37	3	30				
38	3	30	34	39	36,8	1,61
39	1	10				
Total	10	100				

El penúltimo factor llamado motivación en el trabajo se percibe en un nivel medio, con respuestas bastante similares. No se presentan niveles extremos, lo cual refleja cierta estabilidad, la mayoría de los casos se concentra entre 34 y 38, la media (36) se encuentra dentro de estos valores y presenta una desviación típica de (2,54) la cual representa una variabilidad baja. (tabla 18)

Tabla 18*Resultados de Motivación en el trabajo*

Puntajes	Frecuencia	Porcentaje	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
32	1	10				
34	2	20				
35	2	20				
37	3	30	32	41	36	2,5
38	1	10				
41	1	10				
Total	10	100				

En el quinto y último factor denominado bienestar en el trabajo muestra que la mayoría de los participantes se concentra entre 36 y 39. con preferencia al 37 y 38 con un resultado de 3 repeticiones en cada una y una tendencia moderada ya que algunos casos que destacan por percibir un nivel alto de bienestar, en contraste con un participante que reporta bajo nivel bienestar. (tabla 19)

Tabla 19*Resultados de Bienestar en el trabajo*

Puntajes	Frecuencia	Porcentaje	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
32	1	10				
36	3	30				
37	3	30	32	43	37,4	3,134
38	1	10				
42	1	10				

43	1	10
Total	10	100

Al verificar la totalidad de los resultados se puede apreciar que 174 y 189 son los valores más frecuentes pues cuentan con 20% cada uno, el cual uno el 174 es el resultado más mínimo que se presenta, además refleja una media alta, que en general los participantes reportan percepciones positivas en motivación, bienestar, satisfacción, desarrollo y equilibrio. (tabla 20)

Tabla 20

Resultados de la sumatoria de factores

Puntajes	Frecuencia	Porcentaje	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
174	2	20				
189	2	20				
193	1	10				
195	1	10				
197	1	10	174	214	193,8	13,5712
200	1	10				
213	1	10				
214	1	10				
Total	10	100				

El tercer objetivo fue relacionar el nivel de demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos. Los resultados del Coeficiente de correlación (rho de Spearman), señalan que entre Factores Individuales CVL y

Demanda del trabajo existe una correlación negativa débil (0,284). Esto sugiere que, en la muestra, a mayores demandas del trabajo, los factores individuales CVL tenderían a disminuir ligeramente.

La Significación estadística (Sig. bilateral) obtuvo un valor de 0,426, mayor al umbral convencional de significancia (0,05). Esto significa que la correlación no es estadísticamente significativa: no se puede afirmar con confianza que exista una relación consistente en la muestra. (tabla 21)

Tabla 21

Coefficiente de correlación rho de Spearman

	Factores Individuales CVL	Demanda del trabajo
Coefficiente de Spearman	1	-0,284
Sig. (bilateral)	.	0,426
N	10	10

7 Discusión

Este apartado busca realizar una interpretación de los principales hallazgos tomando en cuenta los referentes teóricos y antecedentes de las variables evaluados en este estudio de casos: calidad de vida en el trabajo, las demandas laborales y variables sociodemográficas.

Frente a los hallazgos de la segunda variable estudiada, en la dimensión de demanda ambiental y de esfuerzo físico, los resultados muestran que más de la mitad de la muestra no representa ningún nivel de riesgo, lo que evidencia que las condiciones del entorno laboral son apropiadas para el desempeño de las funciones. Esto refleja la existencia de un ambiente físico adecuado, con espacios ergonómicos y condiciones ambientales que favorecen la salud ocupacional.

Estos hallazgos se diferencian de los obtenidos por Cuadro-Vizcaíno et al. (2020) y Cataño-Cataño et al. (2022), cuyas muestras presentaron mayores niveles de riesgo. Sin embargo, la diferencia puede atribuirse al tamaño y tipo de muestra, ya que los estudios mencionados incluyeron poblaciones más amplias y contextos industriales, mientras que la presente investigación se desarrolló en un entorno administrativo con menor exposición a esfuerzo físico.

Respecto a la dimensión de demandas emocionales, los resultados indican que una parte de la muestra presenta niveles altos de exigencia emocional, lo cual es esperable dada la naturaleza del área de Atracción de Talento, que implica interacción constante, toma de decisiones y contacto interpersonal continuo. Aun así, se observa que el grupo mantiene una adecuada regulación emocional y afrontamiento, lo que puede interpretarse como una fortaleza personal y organizacional.

Esto se relaciona con lo expuesto por Peña-Ponce et al. (2022), quienes afirman que, cuando los colaboradores cuentan con habilidades de gestión emocional, las demandas afectivas pueden transformarse en experiencias de crecimiento y desarrollo profesional. Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti, (2001), la presencia de recursos personales como la empatía, la autoeficacia y el apoyo social amortigua los efectos de las cargas emocionales, potenciando la resiliencia y el bienestar.

En la dimensión de demandas cuantitativas, la mitad de la muestra no reporta riesgo y el resto presenta niveles bajos o medios, lo cual sugiere que las cargas de trabajo son percibidas como razonables y adaptables. Esto refleja una adecuada planeación de tareas y una distribución equitativa de responsabilidades. Estos resultados coinciden parcialmente con los reportados por Cataño-Cataño et al. (2022), quienes también identificaron niveles moderados de exigencia, lo que indica que, aunque las demandas están presentes, no alcanzan a generar estrés significativo. Según Bakker et al. (2023), cuando las demandas cuantitativas se mantienen dentro de límites manejables, estimulan el desempeño sin comprometer el equilibrio emocional del trabajador.

En cuanto a la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, la mayoría de la muestra se ubica en nivel sin riesgo, lo que refleja que las exigencias laborales no interfieren de forma negativa en la vida personal, familiar o social. Este resultado sugiere que la organización ha implementado medidas que favorecen la conciliación trabajo-vida personal, tales como horarios flexibles, comunicación asertiva y apoyo de los superiores. Los resultados coinciden con los de Cataño-Cataño et al. (2022), quienes también reportan bajo riesgo en esta dimensión. Desde el modelo DRL, este equilibrio indica una gestión saludable de los recursos, permitiendo una recuperación adecuada fuera del ámbito laboral, condición fundamental para mantener la motivación y prevenir la fatiga.

En las dimensiones de exigencias de responsabilidad del cargo y demandas de jornada de trabajo, más de la mitad de la muestra se ubica en niveles sin riesgo, lo que puede interpretarse como un equilibrio saludable entre las responsabilidades del rol y los recursos personales disponibles. Este resultado sugiere que las colaboradoras perciben claridad en sus funciones, apoyo institucional y autonomía en la toma de decisiones. Desde la teoría de Bakker y Demerouti (2001), cuando los recursos laborales como la claridad de rol, el apoyo social y la autonomía son adecuados, se favorece el bienestar psicológico y la motivación intrínseca, generando un clima laboral más positivo y sostenible.

En relación con la dimensión de carga mental, los resultados muestran que gran parte de la muestra no presenta riesgo, lo que indica que las tareas cognitivas propias de los procesos de selección se desarrollan de manera organizada y con control sobre la información. Esto evidencia que las exigencias mentales, aunque presentes, son asumidas como un reto estimulante que contribuye al aprendizaje continuo y al desarrollo de habilidades profesionales.

Este hallazgo coincide con el estudio de Beltrán-López et al. (2022), donde también se evidenció un bajo nivel de riesgo en esta dimensión, y reafirma lo planteado por el modelo DRL respecto a que una carga mental moderada puede actuar como un factor motivador y no como un estresor.

Finalmente, en la dimensión de consistencia del rol, aunque una parte de la muestra identifica ciertos niveles de riesgo, esto puede interpretarse como una oportunidad de mejora en la comunicación y delimitación de funciones. En general, los resultados sugieren que las colaboradoras perciben coherencia entre sus tareas y los objetivos institucionales, pero reconocen la necesidad de continuar fortaleciendo la alineación entre roles y recursos.

En conclusión, sobre el dominio de demandas de trabajo se logra obtener unos resultados medianamente favorables y funcionales donde en la mayoría de los casos las cargas laborales están en equilibrio, donde hay variaciones que requieren atención como lo son: demandas emocionales, consistencia del rol y la carga mental ya que si no se intervienen a tiempo podrían impactar en la salud mental, motivación y el desempeño de los colaboradores.

Ahora bien, con respecto a la segunda variable evaluada en este estudio demandas laborales, los hallazgos muestran que la mayoría de las dimensiones evaluadas se encuentran entre los niveles sin riesgo y riesgo bajo, esto evidencia un entorno organizacional con cargas laborales que los colaboradores perciben que son manejables y adecuadamente distribuidas. De acuerdo con el modelo de Demandas y Recursos Laborales Bakker et al. (2023), este equilibrio es fundamental, ya que cuando

las demandas no sobrepasan las capacidades de los colaboradores, se fortalece el bienestar psicológico, la motivación y la productividad.

Los resultados de este estudio con respecto a la sumatoria total de los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo, se obtiene que el 60% de la muestra se encuentra en un nivel entre adecuado y muy bueno, al comparar estos resultados con el estudio realizado por Villa y Quintero (2022) el 88,2% de las personas encuestadas perciben un buen nivel. Lo que denota diferencias en ambas investigaciones. Esta diferencia podría explicarse por el contexto postpandemia Covid-19 y por la naturaleza presencial del área de Atracción de Talento, donde las cargas interpersonales y emocionales son más intensas.

Desde la perspectiva del modelo DRL, las demandas emocionales y cognitivas derivadas del trabajo pueden incidir en el agotamiento de los recursos personales como la eficacia y la regulación de emociones, así reduciendo de manera temporal la percepción de bienestar, sin implicar necesariamente que la calidad de vida en el trabajo obtenga una evaluación negativa. Esto coincide con Bakker et al. (2023), quienes señalan que el impacto de las demandas depende de la disponibilidad de recursos organizacionales y personales.

Ahora bien, discriminado en los aspectos personales de la calidad de vida en el trabajo específicamente equilibrio trabajo- familia, el 70% de las personas de este estudio se ubican entre un buen y excelente nivel, mientras que Villa y Quintero (2022) reportan una puntuación de 69,1%. Ambos hallazgos concuerdan en que mantienen una adecuada articulación entre su vida personal y laboral. Sin embargo, desde la teoría de Patlán (2020), este equilibrio se podría ver amenazado cuando las demandas laborales aumentan y la organización no considera aspectos como la autonomía, y reconocimiento, factores que refuerzan la motivación y el bienestar.

Con respecto a la satisfacción con el trabajo el 60% de las participantes se encuentran entre el nivel medio y bueno, mientras que en la investigación de Villa y Quintero (2022) el 88% alcanzó niveles

muy buenos, lo que denota que los colaboradores del área de Atracción de Talento mantienen una actitud de compromiso y agrado frente a sus funciones, incluso en contextos con mayores exigencias laborales.

Desde la perspectiva del modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker et al. (2023), este nivel de satisfacción puede explicarse porque los recursos disponibles dentro de la organización como el clima organizacional, la autonomía en la toma de decisiones y el propósito del rol desempeñado, podrían estar actuando como amortiguadores de las demandas, favoreciendo la motivación y el bienestar. Así mismo Patlán (2020), menciona que la satisfacción es un componente crucial de la Calidad de Vida en el Trabajo, si este factor puntúa alto, refleja que existe armonía entre las metas personales de los colaboradores y las planteadas por la organización, más allá de los factores como el salario o las compensaciones.

En la subcategoría desarrollo laboral y profesional, el 70% de la muestra actual se ubica entre el adecuado y excelente siendo mayor al obtenido por Villa y Quintero (2022) de 50,2%. Este resultado refleja que los colaboradores del área de Atracción de Talento, tiene una percepción de buenas oportunidades de crecimiento, aprendizaje continuo y fortalecimiento de competencias profesionales.

Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker et al. (2023), este hallazgo puede interpretarse como una evidencia de la presencia de recursos laborales pertinentes, como el apoyo de los líderes, la retroalimentación constructiva y la autonomía profesional, que actúan como potenciadores de la motivación y el compromiso del personal. Asimismo, de acuerdo con Patlán (2020), el desarrollo laboral constituye otro componente esencial de la Calidad de Vida en el Trabajo, al percibir que la organización le permite oportunidades de avanzar en su carrera profesional propiciando la autorrealización.

Para el subfactor motivación en el trabajo y bienestar en el trabajo, en la presente investigación el 50% y 60% de las personas respectivamente se encuentran entre la media y un buen nivel, superando

el promedio reportado en la investigación de Villa y Quintero (2022) donde se evidencio el 44% y 37,7% entre un nivel adecuado y excelente. Esto refuerza los hallazgos de la dimensión anterior, donde se percibe oportunidades de crecimiento en el área de Atracción de Talento.

Desde la teoría Demandas y recursos laborales de Bakker et al. (2023), este hallazgo refleja que la organización posee recursos laborales dentro del área tales como la retroalimentación oportuna, la posibilidad de autonomía y estrategias de reconocimiento que favorecen la motivación, el compromiso y la satisfacción general con el trabajo. En este sentido, el desarrollo profesional actúa no solo como una oportunidad de avance, sino también como un factor de bienestar que potencia la capacidad de hacerles frente a las exigencias diarias.

Finalmente, los resultados de la correlación entre ambas variables medidas con el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,284$; $p = 0,426$) indica una relación negativa débil y no significativa entre las demandas laborales y los factores individuales de la Calidad de Vida en el trabajo. Esto no significa que no exista relación, sino que la muestra pequeña de este estudio limita la potencia estadística para detectarla. Por ello, se recomienda replicar el estudio con un número mayor de participantes y con análisis por dimensiones específicas del modelo DRL, a fin de profundizar en las interacciones entre demandas emocionales, carga mental y bienestar.

En síntesis, los resultados refuerzan lo planteado por Patlán (2020) acerca de que la CVT es un proceso dinámico que se ve influenciado por factores contextuales y también personales. Aunque las demandas no mostraron correlaciones significativas en esta muestra, su análisis permitió identificar tendencias relevantes que orientan la necesidad de estrategias de prevención del riesgo psicosocial intralaborales y de fortalecimiento de los recursos internos de las colaboradoras del área de atracción de talentos.

8 Conclusión

El presente trabajo tuvo como propósito determinar la relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de colaboradores del área de atracción de talentos de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá en el año 2025, en el que los resultados evidenciaron que la muestra no tiene altos niveles de demanda laboral y la calidad de vida en el trabajo se encuentra en un nivel adecuado en el que ambos factores y dominios puede ser mejorados con cuidados en el bienestar y el cuidado de los colaboradores, también se puede afirmar que no se encontró correlación entre ambos factores.

Respecto al primer objetivo específico, se pretendió identificar el nivel de demandas cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos cuyos resultados fueron positivos ya que la muestra con la que se realizó la investigación no presenta niveles de riesgo que sobrepase las demandas en la labor desarrollada.

En cuanto al segundo objetivo específico que se buscó describir los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo tales como equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación y bienestar en el trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos de lo cual se obtuvieron resultados favorables que ayudaron a identificar que la población se encuentra en un estado de calidad de vida adecuado.

Este estudio ayuda a la comprensión de cómo las políticas de bienestar laboral pueden reducir el estrés ocupacional y aumentar la motivación que son importantes para el desarrollo de los colaboradores desde la percepción que tienen de su propio trabajo como de la satisfacción que logran allí mismo, además comprende mucho más el entorno laboral vivido en los equipos de trabajo enfocados en la selección del personal y causa nuevos interrogantes ante esta labor pues cuestiona

como otros equipos de trabajo en diferentes empresas en el Valle de Aburrá presentan niveles tanto similares como diferentes de lo que se vio en la investigación actual, también sería pertinente desarrollar estudios aplicados que evalúen el impacto de programas de bienestar o estrategias de gestión del talento humano para ayudar en la reducción de demandas laborales y la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

Se puede considerar que una limitación fue el tamaño reducido de la muestra, lo que restringe la generalización de los resultados, pero dado el caso de que fue enfocado en un estudio de caso que ayuda a presentar resultados propios a las respuestas de las personas encuestadas y a conocer mucho más a fondo a las personas que trabajan en un área de selección de dicha empresa justifica que los resultados sean para bien de los mismos.

En suma, el estudio aporta herramientas prácticas y evidencia que orienta políticas laborales más humanas, además de un buen trato y carga laboral equilibrada que permite a las personas tener un equilibrio entre su vida personal y laboral ayudando a tener buenos resultados en el equipo de trabajo encuestado, también que sus demandas son proporcionales y pertinentes a la labor que desempeñan en la organización.

Referencias

Aguilar-Hernández, P.; Acosta-Tzin, J.; Raudales-García, E.; Andino-González, P.; Sarmiento-Matute, R (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 638-656. www.doi.org/10.36390/telos253.06

An, J. Y., Yom, Y. H. y Ruggiero, J. S. (2011). Organizational culture, quality of work life, and organizational effectiveness in Korean University Hospitals. *Journal of Transcultural Nursing*, 22(1), 22-30.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>

Bolaño Medina, J. S., y Prieto Guzmán, W. M. (2022). Consecuencias socio/comportamentales de la sobrecarga laboral en jóvenes. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/d997e520-9942-4046-becf-70c4690ee02e>

Camacho P. R. e Higueta, L. D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento y Gestión*, 35, 87-118.

Chan, W. K., & Wyatt, T. A. (2007). Quality of work life: a study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13(4), 501-517.

Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., y Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, VI (23), 143-160.

Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., y Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 166-179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>

Deliacir Cuzquen Yocya, S. R., y Esparza Huamanchumo, R. M. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume-Perú. *Revista San Gregorio*, 1(51), 78-95. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000300078

El Tiempo. (2024, 10 de abril). La OIT revela lista de los países con jornadas más largas: Colombia está dentro del top 15. <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/la-oit-revela-lista-de-los-paises-con-jornadas-mas-largas-colombia-esta-dentro-del-top-15-3409579>

Gómez Álvarez, M. S., Galvis-Aponte, L. A., y Royuela Mora, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *AQR–Working Papers*, 2013, AQR 2015/13. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/68825>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2009). Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. México, Guadalajara: Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, 1-60.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. *Metodología de la Investigación*, 6(1), 170-191. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://maestrias.clavijero.edu.mx/cursos/MPPGEE/MP PGEET7IE2/modulo1/documentos/m1-Doc13-SistemaSorteoTombola.pdf>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [chrome-extension://https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64312353/Investigaci%C3%B3n_Rutas_cualitativa_y_cuantitativa-libre.pdf?1598813734=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1746142023&Signature=dlsvjzR5Nya2zLvNwwfTpWYFkQccYCml1oqvKsg6gQirM~jlwM-3yT2taJNBW2OhG3ahnTT0aBn7a5BHgwdMTZIKd6OVxxbQTxh9EgeADGtc8PWIMJjf1kGZ7X4Q1yFuqqE~J51ys92wAcLq4tGg-Ri591p4qyHJPfrP21KKT2tXG0W23Gm3ekp1l~mYI7bqOOYrvK4bagiIWK9r8tQ1UrFSsDLMALQYW8RvahmRtYYkMp4T92BGv5uqOlzoaDlxTyc5GJLM5XkRm5NVzH31qzvWa25RXuvHzd9NBoW-gSVxKerz0xexOXF67dpiBDmdtOrG30pwOF6E3pj1drLlw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64312353/Investigaci%C3%B3n_Rutas_cualitativa_y_cuantitativa-libre.pdf?1598813734=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1746142023&Signature=dlsvjzR5Nya2zLvNwwfTpWYFkQccYCml1oqvKsg6gQirM~jlwM-3yT2taJNBW2OhG3ahnTT0aBn7a5BHgwdMTZIKd6OVxxbQTxh9EgeADGtc8PWIMJjf1kGZ7X4Q1yFuqqE~J51ys92wAcLq4tGg-Ri591p4qyHJPfrP21KKT2tXG0W23Gm3ekp1l~mYI7bqOOYrvK4bagiIWK9r8tQ1UrFSsDLMALQYW8RvahmRtYYkMp4T92BGv5uqOlzoaDlxTyc5GJLM5XkRm5NVzH31qzvWa25RXuvHzd9NBoW-gSVxKerz0xexOXF67dpiBDmdtOrG30pwOF6E3pj1drLlw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [chrome-extension://https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64312353/Investigaci%C3%B3n_Rutas_cualitativa_y_cuantitativa-libre.pdf?1598813734=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1746142023&Signature=dlsvjzR5Nya2zLvNwwfTpWYFkQccYCml1oqvKsg6gQirM~jlwM-3yT2taJNBW2OhG3ahnTT0aBn7a5BHgwdMTZIKd6OVxxbQTxh9EgeADGtc8PWIMJjf1kGZ7X4Q1yFuqqE~J51ys92wAcLq4tGg-Ri591p4qyHJPfrP21KKT2tXG0W23Gm3ekp1l~mYI7bqOOYrvK4bagiIWK9r8tQ1UrFSsDLMALQYW8RvahmRtYYkMp4T92BGv5uqOlzoaDlxTyc5GJLM5XkRm5NVzH31qzvWa25RXuvHzd9NBoW-gSVxKerz0xexOXF67dpiBDmdtOrG30pwOF6E3pj1drLlw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64312353/Investigaci%C3%B3n_Rutas_cualitativa_y_cuantitativa-libre.pdf?1598813734=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1746142023&Signature=dlsvjzR5Nya2zLvNwwfTpWYFkQccYCml1oqvKsg6gQirM~jlwM-3yT2taJNBW2OhG3ahnTT0aBn7a5BHgwdMTZIKd6OVxxbQTxh9EgeADGtc8PWIMJjf1kGZ7X4Q1yFuqqE~J51ys92wAcLq4tGg-Ri591p4qyHJPfrP21KKT2tXG0W23Gm3ekp1l~mYI7bqOOYrvK4bagiIWK9r8tQ1UrFSsDLMALQYW8RvahmRtYYkMp4T92BGv5uqOlzoaDlxTyc5GJLM5XkRm5NVzH31qzvWa25RXuvHzd9NBoW-gSVxKerz0xexOXF67dpiBDmdtOrG30pwOF6E3pj1drLlw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ª Edición. México DF McGraw Hill*. ISBN 978-1-4562-2396-0.

Lizárraga Salazar, G., Pérez Melo, A. Y., y López Hernández, H. M. (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://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2974

Martel, J. P. y Dupuis, G. (2006), Quality of worklife: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.

Martínez, Á. E., y Zapata, D. I. C. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta colombiana de psicología*, 9(1), 77-85.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264657>

Martínez-Tur, V., Estreder, Y., Tomás, I., Gracia, E., y Moliner, C. (2021). Journal of work and organizational psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 50-57.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/>

Miranda, Y. I. P., y Rodríguez, S. G. G. (2023). Incidencia de la salud mental en la productividad laboral. *Revista de investigación, formación y desarrollo: Generando productividad institucional*, 11(1), 17-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9936584>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Muñoz, D. M., Montero, C., Tulcan, S. M. M., y Zambrano, C. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Boletín Redipe*, 11(6), 110-124.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9995768>

Murillo, M., Ramírez, M. C., Maldonado, S. E. y García, B. R. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 61-79.

Nadler, D. y Lawer, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30. Segurado, T. A. & Agulló, T. E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

Organización Internacional del Trabajo. (2012). La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo. <https://www.ilo.org/es/resource/la-importancia-del-empleo-y-los-medios-de-vida-en-la-agenda-para-el>

Organización Mundial de la Salud. (2024). Salud mental en el trabajo. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Patlán Pérez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios gerenciales*, 29(129), 445-455.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813>

Patlán Pérez, J. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 94-105. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200004>

Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Peña Ponce, D. K., Toala Pincay, M. Y., y Toala Pincay, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. RECIMUNDO, 6(suppl 1), 29-40.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8878574>

Peralta Beltrán, Á. R. (2024). Evaluación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales y su impacto en la salud mental de los trabajadores en una industria de fabricación de hormigón en la ciudad de Quito (Master's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2024).

<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/17379>

Pérez, J. P. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Editorial El Manual Moderno.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MgB8DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=P%C3%A9rez,+J.+P.+\(2016\).+Calidad+de+vida+en+el+trabajo.+Editorial+El+Manual+Moderno.+&ots=vAMrszilCF&sig=GUWgPfBI8ZluM5QabVm1cC3GJE#v=onepage&q=P%C3%A9rez%2C%20J.%20P.%20\(2016\).%20Calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo.%20Editorial%20El%20Manual%20Moderno.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MgB8DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=P%C3%A9rez,+J.+P.+(2016).+Calidad+de+vida+en+el+trabajo.+Editorial+El+Manual+Moderno.+&ots=vAMrszilCF&sig=GUWgPfBI8ZluM5QabVm1cC3GJE#v=onepage&q=P%C3%A9rez%2C%20J.%20P.%20(2016).%20Calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo.%20Editorial%20El%20Manual%20Moderno.&f=false)

Quiñones-Torres, D. Y., López, K. D. B., y Matabanchoy, S. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 12(1), 1-10. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2021.7898>

Regalado-Calanche, D., y Rosero-Sarasty, O. (2023). Carga de trabajo y su efecto en la salud de los trabajadores: Un estudio bibliométrico. Duazary, 20(1), 45-56.

<https://doi.org/10.21676/2389783X.5103>

Restrepo Escobar, F., y Sánchez Caicedo, Y. (2020). CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EMPRESAS AGROINDUSTRIALES. CIENCIA E INNOVACIÓN AGROALIMENTARIA DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO, Vol. 1, Núm. 2 (2020), pp. 31-46. Obtenido de chrome

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://148.214.50.66/images/pdf/vol2/2/3-Restrepo-Escobar-y-Sanchez-Caicedo-2020-Calidad-de-vida-en-la-produccion-de-panela.pdf

Rostami, H. R., Akbarfahimi, M., Ghaffari, A., Kamali, M., y Rassafiani, M. (2021). Relationship between Work-Related Quality of Life and Job Satisfaction in Iranian Occupational Therapists. *Occupational Therapy International*, 2021(1), 6692752.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1155/2021/6692752> o doi:

<https://doi.org/10.1155/2021/6692752>

Saldarriaga, L. C., y Saldarriaga, E. A. C. (2022). Factores de riesgo psicosocial intralaborales y estrés en empleados de una compañía constructora de Colombia. *Salud de los Trabajadores*, 30(1), 33-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8961738>

Sarango, A. H., Pallmay, E. R. C., Sarzosa, J. P. R., y Pozo, J. E. C. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 67.

<https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>

Scharager, J., y Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. Pontificia Universidad Católica de Chile, *Escuela de Psicología*, 1, 1-3. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31715755/muestreo-libre.pdf?1392395541=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Escuela.pdf&Expires=1746034304&Signature=hDUOADsm4hMfSYNr7Mx2G8iWJq0DtQR0AYM1vDvg07WLNvWkoaUEmmEDD~iFXIkfCIPURbi-WkvsDnrt3vyRQTs3qnz87l8rCz9WDSkRs-RUyFcKjDckrEyloLkjrFyUaI0kN-v40EAGcDZcnA-Aq-g9FJpNbwGavsQ1fvfThSBsqlGA5ZtAViKGKwpFkaluPk7ImQFXTHQmLeo0VXL23H7ERIAaFH5ZyUmZSAJ3zv

yaEyVMPkHZ6powOMmdhlzUf0rZosfliKxGD9gltAgTOnXJWMphblDr73zHHJ41VMB22G9HqIRKLhH2Zki6js
Sde1s3GpPTziNDVFTtr8GQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Segurado, T. A. & Agulló, T. E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D. J. (2001). A New measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.

Turcotte, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo. Antiestrés y creatividad*. México: Trillas.

Villa Granada, M., y Quintero Morales, D. (2022). Calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores del Valle de Aburrá que están bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19 en el año 2021. <https://repository.uniminuto.edu/items/c9edc4d2-cfb7-4052-af6d-6daace891107>

Vizoso, C. (2022). Teoría de las demandas y los recursos laborales en el profesorado. Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, 51(3), 245-254. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.245-254>

Walton, R. E. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales*. México: Fondo de Cultura Económica.

9 Anexos

Anexo A. Consentimiento informado.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Seccional Antioquia – Chocó, a través de los programas de Psicología, se encuentra realizando un proyecto de investigación aplicada denominado “Relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá”.

Este proyecto de investigación aplicada – colaborativa busca como objetivo general será determinar la relación entre la demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en un grupo de colaboradores del área de atracción de talentos de una empresa ubicada en el Valle de Aburrá en el año 2025 cuyos objetivos específicos será

- Identificar el nivel de demandas cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos
- Describir los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo tales como equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación y bienestar en trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos
- Relacionar el nivel de demanda laboral y los factores individuales de la calidad de vida en el trabajo en grupo de colaboradores del área de atracción de talentos

En tanto es una propuesta aplicada y colaborativa, la investigación tiene dos momentos y se aplicarán las siguientes técnicas e instrumentos:

En primer momento: Aplicación de los factores individuales de la prueba de calidad de vida en el trabajo de Juana Patlán, en un segundo momento la aplicación de la batería de riesgo psicosociales el dominio de demanda laboral, y finalmente unas preguntas socioeconómicas.

Es necesario que pueda tener en cuenta que participar en esta investigación no le generará perjuicios a nivel de su integridad, toda vez que sus datos serán custodiados por el equipo investigador.

Así mismo, al participar en la aplicación de los cuestionarios, es posible que alguna de las preguntas propuestas, puedan generarle diferentes emociones o evocarle recuerdos no esperados. Por ello, le informamos que este equipo de investigación está conformado por una psicóloga Sara Díaz Rueda y las estudiantes Juana Valentina Franco Muñoz y Laura Vanessa Berrio Vanegas como investigadoras principales.

Este equipo velará por que usted se sienta cómodo y tranquilo durante el proceso y acompañarle en caso de que sea necesario o que usted así lo necesite. Adicional, le recomendamos que, si la prueba le moviliza emociones y recuerdos desagradables, que lo desestabilicen podrá solicitar atención a Sara Díaz Rueda al correo sdiazruedas@uniminuto.edu.co

Adicionalmente, durante todo el proceso de la investigación aplicada se tendrán las siguientes consideraciones éticas:

- **Secreto Profesional:** la investigación garantiza el anonimato de los participantes, debido a la importancia y respeto a la dignidad y valor del individuo, además, el respeto por el derecho a la privacidad. Los investigadores se comprometen a no informar en su publicación ninguno de los nombres de los participantes ni otra información que permitiese su identificación, así mismo no se suministrará información confidencial a terceros.
- **Derecho a la no-participación:** los participantes, al estar informados de la investigación y el procedimiento, tienen plena libertad para abstenerse de responder total o parcialmente las preguntas que le sean formuladas y a prescindir de su colaboración cuando a bien lo consideren.
- **Derecho a la información:** los participantes podrán solicitar la información que consideren necesaria con relación a los propósitos, procedimientos, instrumentos de recopilación de datos y la proyección y/o socialización de la investigación, cuando lo estimen conveniente.

Con respecto al uso de datos personales necesarios para la investigación, se utilizará este consentimiento informado que expone lo siguiente: “al aprobar este consentimiento, aprueba la aplicación y utilización de las técnicas antes descritas en el marco del proyecto. Para la publicación de los resultados no se utilizarán nombres, en cambio, se enumerarán a los participantes. Se le pedirá que por favor nos suministre algunos datos personales, los cuales no serán divulgados, ni serán usados con fines diferentes a los del estudio del proyecto de investigación aquí mencionado” Consentimiento informado UNIMINUTO año 2025.

Por favor comunicarse con el siguiente contacto en caso de necesitar más información:

Juana Valentina Franco Muñoz

Investigador(es) Principal(es)

CC 1001360967

Teléfono principal de contacto 3016734992

Laura Vanessa Berrio Vanegas

Investigador(es) Principal(es)

CC 1020476663

Teléfono principal de contacto 3046630456