

DOCUMENTOS Y APORTES
EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Y GESTIÓN ESTATAL

Documentos y Aportes en Administración
Pública y Gestión Estatal

ISSN: 1666-4124

jvigil@fce.unl.edu.ar

Universidad Nacional del Litoral
Argentina

Rezzoagli, Bruno A.; Reyes Junior, Edgar; Queiroz Silva, Alice; Alves de Arruda, June
Análisis comparativo de la producción científica en América latina sobre calidad de vida
en el trabajo (CVT): énfasis en los resultados vinculados al servicio público
Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal, vol. 17, núm. 29,
2017, pp. 161-186
Universidad Nacional del Litoral
Santa Fe, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337554400006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

6

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN AMÉRICA LATINA SOBRE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT) : ÉNFASIS EN LOS RESULTADOS VINCULADOS AL SERVICIO PÚBLICO

Bruno A. Rezzoagli ^(*)

Universidad Nacional del Litoral

Edgar Reyes Junior ^(**)

Alice Queiroz Silva ^(***)

June Alves de Arruda ^(****)

Universidad de Brasilia

RESUMEN

Se analiza la literatura científica en América Latina sobre «Calidad de Vida en el Trabajo» (CVT), con énfasis en los resultados vinculados al servicio público. Se llevó a cabo una investigación bibliométrica sobre el tema en el período de 2010 a 2016. Se obtuvieron 61 artículos. Como resultado, se verificó que Brasil y Colombia son actualmente los mayores productores de escritos científicos sobre el tema, y sólo en Brasil se identificaron estudios que utilizan un enfoque preventivo de la CVT. En relación con los estudios sobre CVT en el

servicio público, Brasil y Chile son los que publican más estudios: Brasil presenta más del 80% de los artículos analizados. Se advierte un predominio (por encima del 50%) de estudios descriptivos, cuantitativos, de corte transversal, con muestras no probabilísticas y recolección de datos a través de encuestas. Este estudio ha permitido identificar lagunas en la investigación, como estudios sobre los programas y políticas de CVT y gestión de la CVT, así como la falta de estudios inter e intra-nacionales comparativos sobre el tema.

PALABRAS CLAVE:

Calidad de vida en el trabajo, producción científica, América Latina, servicio público.

^(*) E-mail: brezzoagli@fce.unl.edu.ar

^(**) E-mail: prof.edreyes@gmail.com

^(***) E-mail: aliceqs@gmail.com

^(****) E-mail: june.alves@gmail.com

RECEPCIÓN: 30/01/17

ACEPTACIÓN FINAL: 09/11/17

ABSTRACT

This study aims to analyze the scientific production on QWL in Latin America, emphasizing the results linked to the public service. A bibliometric survey was conducted on the Quality of Life at Work (QWL), from 2010 to 2016. 61 articles were obtained. As a result, it was verified that Brazil and Colombia are currently the largest producers of scientific articles on the subject, and only studies in Brazil have been identified that use a preventive approach to QWL. In relation to studies of QWL in the public service, Brazil and Chile publish more studies, with Brazil

accounting for more than 80% of the articles analyzed. A significant predominance (above 50%) of descriptive, quantitative, cross—sectional studies with non— probabilistic samples was also identified, and data collection was performed through a survey. This study made it possible to identify research gaps such as studies on programs and QWL policies and QWL management, as well as the lack of comparative inter and intranational studies on the subject.

KEY WORDS:

Quality of life at work, scientific production, Latin America, public service.

1 INTRODUCCIÓN

En la década de 1970, durante el transcurso de un nuevo y dinámico contexto organizacional caracterizado por los cambios impuestos por la crisis del modelo taylor-fordista, surge una fuerte preocupación por mejorar el ambiente y las experiencias laborales de los trabajadores configurándose un movimiento orientado hacia la mejora de la «Calidad de Vida Laboral» (Davis & Chems, 1975). La reivindicación de este movimiento parte de la necesidad de humanizar el entorno del trabajo (Royer Ghiglione, 2011) y propender a lograr mayor bienestar para los trabajadores (Campos & Rueda, 2016).

Las organizaciones se vieron obligadas a adaptarse al nuevo escenario que se les presentaba, sufriendo gradualmente cambios en su perfil y modo de trabajo como consecuencia de las innumerables innovaciones tecnológicas y de gestión que se difundieron a nivel global en esa época (Ferreira, Alves & Tostes, 2009; Ferreira, 2013). Sin embargo, esas innovaciones no fueron suficientes para contener las consecuencias negativas de este nuevo contexto, en el que se pasó a exigir más de los trabajadores sin realizar modificaciones en sus condiciones de trabajo.

En la actualidad, las costumbres taylor-fordistas siguen presentes en los paradigmas de gestión utilizados, creando un conflicto entre la organización —*que necesita producir más con el menor costo posible*— y el trabajador —*que*

en el afán de cumplir con lo que se le exige comente errores en la ejecución de sus actividades—. Esa coyuntura descrita provoca no sólo la disminución de la productividad de las organizaciones sino también un contexto de trabajo que es fuente predominante de malestar para el individuo (Ferreira, 2011; Kremer & Haría, 2005).

Las consecuencias de este nuevo contexto se hicieron sentir en todos los sectores y tipos de organizaciones, ya sean públicas o privadas. En el sector público, por ejemplo, el fortalecimiento de los regímenes democráticos, y por lo tanto la conciencia de los ciudadanos sobre sus derechos y obligaciones, generó que la sociedad exigiera al Estado servicios de calidad y que atienda sus necesidades con la debida urgencia (Ferreira et al, 2009).

Por lo tanto, la demanda de modelos que busquen cambios sostenibles en el entorno organizacional, teniendo en cuenta las experiencias de los trabajadores y las necesidades de las organizaciones, se convierte en una necesidad real. Así es que la denominada «Calidad de Vida en el Trabajo» (CVT) comienza a ganar espacio dentro de las organizaciones, principalmente en aquellas que pretenden instaurar un clima laboral satisfactorio para el desarrollo de las personas que las conforman (Suescún-Carrero, Sarmiento, Álvarez & Lugo, 2016).

Sin lugar a dudas, brindar un ambiente laboral propicio para los trabajadores es un tema de suma relevancia para cualquier organización ya que, entre otras cosas, contribuye a atraer y retener el mejor talento humano. Éste es la fuerza que mueve todo proceso, facilita el desarrollo del mismo y fortalece el progreso continuo tanto de los empleados como de la organización en su conjunto (García Rubiano & Forero-Aponte, 2016).

Actualmente, en Brasil se destacan dos enfoques de la CVT: uno asistencialista y otro preventivo. El primero responsabiliza al trabajador por su CVT y utiliza actividades paliativas para tratar de resolver los problemas que surgen a partir del contexto organizacional; mientras que el segundo tiene en cuenta las percepciones de los trabajadores y las necesidades de la organización con el fin de construir, en conjunto, un programa de CVT para ayudar a abordar estos problemas (Ferreira, 2011).

Finalmente, considerando la importancia que tiene garantizar de manera sostenible la CVT en las organizaciones y con el fin de ajustar las contradicciones entre el dinamismo y los cobros por resultados de los sistemas de gestión y producción actuales, este estudio centra su atención en la revisión de la producción de literatura científica en Latinoamérica sobre CVT.

Si bien en la última década destacan los trabajos académicos de Aguilar, López-López, Barreto, Rey, Rodríguez y Vargas (2007) y Navarrete-Cortés,

Quevedo–Blasco, Chaichio–Moreno, Ríos & Buela–Casal (2009) destinados a conocer el estado actual de la producción científica en determinadas áreas del conocimiento o disciplinas específicas, así como los estudios de Gutiérrez, Pérez–Acosta y Plata–Caviedes (2009) y de Buela–Casal, Bermúdez, Sierra, Quevedo–Blasco y Castro (2009) sobre el carácter internacional de ciertas revistas y la productividad científica de las universidades, respectivamente; este artículo tiene como objetivo analizar la producción científica en América Latina sobre un tema puntual: *calidad de vida en el trabajo*, con especial énfasis en los resultados vinculados al servicio público, dada la influencia que aquélla tiene sobre la motivación y el desempeño de los trabajadores y, por ende, sobre la calidad de los servicios que se brindan a la sociedad (Bernal González, Pedraza Melo & Sánchez Limón, 2015).

En función de ello, este trabajo se estructura de la siguiente manera: calidad de vida en el trabajo; política y programa de calidad de vida en el trabajo; metodología; análisis y discusión; y conclusiones.

2 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Si bien autores como González, Peiró, & Bravo (1996) sitúan los orígenes del movimiento de CVT en los trabajos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres (1947), cuyos investigadores tenían una inspiración socio-psicológica (aplicación de la psicología y sociología al estudio y la solución de problemas sociales), va a ser a partir de su aplicación al campo organizacional, de la teoría general de sistemas y de una experiencia realizada en la industria del carbón británica (al comienzo de la segunda mitad del siglo XX) cuando la CVT emerge con un enfoque socio-técnico (Mateu, 1984), teniendo como premisa la organización del trabajo a partir del análisis de reestructuración de las tareas.

La primera etapa de CVT comenzó en la década de 1960 y duró hasta 1974; destacándose el interés de los sindicatos, gobiernos y empresas de garantizar experiencias agradables para los trabajadores en su contexto de trabajo (Rodrigues, 2002). Durante 1979 y la década de 1980, hubo una evolución de los ciclos de control de calidad en Japón, con un enfoque en la calidad total, que terminó extendiéndose considerablemente en Occidente, especialmente en Estados Unidos de América. Esto contribuyó a difundir el desarrollo y la preocupación por la CVT (Rodrigues, 2002).

Desde 1990, el conocimiento de la CVT se difunde poco a poco, sobre todo en Francia, Alemania, Dinamarca, Suecia, Noruega, Holanda e Italia, que

adoptaron métodos y modelos de trabajo con el fin de lograr la satisfacción de los clientes internos y externos (Schmidt & Dantas, 2006).

Nadler y Lawler (1983) proponen seis concepciones evolutivas para la Calidad de Vida en el Trabajo, como se muestra en la Tabla 1. Los autores sugieren que si los estudios en CVT fracasaran, no pasarían de una moda pasajera, sin embargo esto no fue lo que ocurrió. Hay varios estudios que muestran la importancia y la validez del estudio sobre CVT, tales como: Ferreira y Mendes, 2003; Schmidt y Dantas, 2006; Veras y Ferreira, 2006; Hermoso y Moraes, 2007; Ferreira et al, 2009; Ferreira, Ferreira, Antloga y Bergamaschi, 2009, entre otros.

Tabla 1.
Las concepciones evolutivas de Calidad de Vida en el Trabajo

Concepciones evolutivas de la CVT	Características o visión
CVT como una variable (1959–1972)	Reacción del individuo al trabajo. Se investigó la forma de mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo para el individuo.
CVT como un enfoque (1969–1974)	La atención se centró en el individuo antes que en los resultados de la organización; pero al mismo tiempo tendía a aportar mejoras tanto al empleado como a la dirección.
CVT como método (1972–1975)	Un conjunto de enfoques, métodos y técnicas para mejorar el ambiente de trabajo y hacer el trabajo más productivo y satisfactorio. CVT fue visto como sinónimo de grupos de trabajo autónomos, enriquecimiento del trabajo o diseño de nuevas plantas con la integración social y técnica.
CVT como un movimiento (1975–1980)	Declaración ideológica acerca de la naturaleza del trabajo y las relaciones de los trabajadores con la organización. Los términos «gestión participativa» y «democracia industrial» eran frecuentemente citados como ideales del movimiento CVT.
CVT como todo (1979–1982)	Como una panacea contra la competencia extranjera, los problemas de calidad, bajas tasas de productividad, problemas de quejas y otros problemas organizacionales.
CVT como nada (Futuro)	En el caso que algunos proyectos de CVT fracasen en el futuro, no pasará sólo de una moda pasajera.

Fuente: Fernandes (1996). Traducción al español propia.

Según Ferreira (2011, pp. 92–93), el creciente interés por la Calidad de Vida en el Trabajo se explica según tres órdenes de importancia que revelan la pertinencia del tema, que son:

- a) *Desde el punto de vista social*: debido a la centralidad dada al trabajo en la vida de las personas y sus diversas implicancias (*económica, política, tecnológica y cultural*), el desafío de armonizar el bienestar del trabajador y la satisfacción de los clientes /ciudadanos con los imperativos de eficiencia y eficacia resulta crucial para las organizaciones, fomentando el debate sobre CVT.
- b) *Desde el punto de vista organizacional*: CVT aparece como un medio para hacer frente a diversos problemas existentes en los entornos empresariales.
- c) *Del punto de vista académico*: la reflexión sobre el papel y el campo de intervención de las ciencias del trabajo y de la salud es fundamental para la evolución del abordaje clásico de CVT.

En consonancia con Barros (2012), uno de los primeros artículos escritos en Brasil sobre CVT fue el de Fernandes y Gutierrez (1988), el cual tuvo como objetivo relatar y analizar los resultados de un proceso de construcción e implantación de un proyecto de CVT en una empresa gaucha y proponer un modelo de intervención. Los autores afirmaron que no existía una definición consensuada del término Calidad de Vida en el Trabajo, situación que se confirma aún hoy en la literatura.

En la Tabla 2 se presentan algunas definiciones existentes para CVT, lo que corrobora la afirmación de Fernandes y Gutierrez (1988) sobre la existencia de una amplia variedad de conceptos enunciados por diferentes autores. Se exponen distintas visiones sobre el trabajador, concepción de trabajo y enfoques de gestión del trabajo; sin embargo el carácter general y el poco consenso en las definiciones presentadas crean obstáculos para el avance de las investigaciones, ya que contribuyen a la discrepancia de conceptos y dificultan la producción de instrumentos de medición eficaces (Medeiros & Oliveira, 2011).

Dada la diversidad de conceptos de CVT, también es posible identificar dos principales enfoques o abordajes de CVT, especialmente en Brasil: el asistencialista y el preventivo. El primero, también conocido como «*restauración mente–cuerpo*», responsabiliza al propio trabajador de su CVT (Ferreira, Almeida Guimarães & Wargas, 2011). La adopción de actividades de naturaleza compensatoria del desgaste experimentado en función del trabajo privilegia los resultados organizacionales y tiene como finalidad el aumento de la productividad y de la resistencia física y mental del individuo, para que él mismo pueda hacer frente de forma más efectiva a las contradicciones impuestas por

Tabla 2.

Valores principales CVT

Autor(es)	Concepto	Énfasis
Trist (1950)	Satisfacción y bienestar del individuo, con miras a un mejor rendimiento del mismo.	Reducción de los efectos negativos del trabajo en la salud física y la satisfacción del individuo.
Walton (1973)	Cuidado de las necesidades y aspiraciones humanas, basada en la idea de la humanización y la responsabilidad social de la empresa.	La humanización y la responsabilidad social se centra en el poder de la empresa.
Nadler e Lawler (1983)	Forma de pensar acerca de las personas, la participación en la resolución de problemas, el enriquecimiento del trabajo, la mejora en el lugar de trabajo.	Visión humanista en el lugar de trabajo.
Rodrigues (1994)	Satisfacción y bienestar del trabajador en la ejecución de la tarea.	Condiciones de vida y posiciones (cargos) más satisfactorias.
Fernandes (1996)	Factores físicos, tecnológicos y socio-psicológicos renuevan el clima organizacional.	Bienestar para el trabajador y productividad de las empresas.
Albuquerque e Limongi-França, (1998)	Conjunto de acciones que implican el diagnóstico e implementación de mejoras e innovaciones de gestión, tecnológicas y estructurales, tanto dentro como fuera del entorno de trabajo con el fin de proporcionar condiciones completas de desarrollo humano en la realización de su oficio.	Condiciones de vida y posiciones (cargos) más satisfactorias.
Ferreira (2011)	Abarca dos perspectivas diferentes: 1) Desde la perspectiva de las organizaciones: tiene por objeto promover el bienestar individual y colectivo, el desarrollo personal de los trabajadores y el ejercicio de la ciudadanía organizacional en el lugar de trabajo. 2) Desde la perspectiva de los sujetos: indica el predominio de las experiencias de bienestar en el trabajo, de reconocimiento institucional y colectivo, de posibilidad de crecimiento profesional y de respeto a las características individuales.	Acción directa sobre las causas que comprometen CVT, modificando las variables de contexto que genera malestar general de la organización. Sesgo preventivo.

Fuente: Adaptado de Medeiros & Oliveira (2011); Oliveira (2008).

el modo de gestión de la organización, quitando del foco la búsqueda por la CVT como algo sostenible y que ataque los orígenes del problema, ateniéndose sólo a sus consecuencias (Ferreira et al. 2009).

Por su parte, el enfoque preventivo de CVT se centra en el individuo, en la figura del trabajador, y, a partir de sus percepciones, construye acciones con el objetivo de maximizar sus vivencias de bienestar en el trabajo y minimizar las de malestar (Ferreira, 2011). Una vez que el enfoque no sólo contempla la productividad organizacional, sino también las necesidades reales de los trabajadores —*entendiendo éstas como presupuesto de la productividad saludable*—, nuevos caminos pasan a ser diseñados para que los cambios rescaten el sentido humano del trabajo y se produzca el fortalecimiento de las organizaciones socialmente responsables.

De acuerdo con R.R. Ferreira (2013), la realización de un diagnóstico que comprenda toda la población de una organización, o sea, que escuche a todos los que participan en ella, es el primer paso para la construcción de acciones preventivas de CVT, como políticas y programas organizacionales. Sin embargo, actualmente las prácticas de CVT son, en su mayoría, definidas por un consultor externo, sin la participación de sus verdaderos interesados —*los trabajadores*— y sin política y programa que las guíen, generando acciones desconectadas del contexto de trabajo (Ferreira et al, 2011).

3 POLÍTICA Y PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Según Ferreira y Ferreira (2015, p. 185), la existencia de políticas y programas organizacionales de CVT es fundamental para «*la construcción de prácticas, procesos, valores, creencias y representaciones acerca de la CVT*». Para Ferreira y Ferreira (2015, p. 185) sus conceptos son:

- a) La política es el instrumento de referencia mayor, en ella están explicitados los fundamentos, principios, valores y el concepto de CVT construido por los trabajadores de la organización. Se entiende que *política* es «de Estado», o sea, perdura a lo largo del tiempo, independientemente de la orientación que tengan los gestores actuales.
- b) El programa de CVT corresponde a las acciones concretas (*qué, cuándo, dónde, cómo, cuánto*) sugeridas por los trabajadores y aprobadas por los dirigentes de la organización. Se entiende que *programa* es «de gobierno», pues, ese sí, debe ser alterado y actualizado a lo largo del tiempo para atender las demandas dinámicas que se presentan en el lugar de trabajo.

Dichos autores afirman que la política de CVT cuando se apoya en la perspectiva de los trabajadores tiene carácter sostenible, ya que está institucionalizada, estandarizada e incorporada en la planificación estratégica de la organización, que tiene recursos financieros específicos y estructura operativa propia. Ésta se expresa a través del diseño (*concepto*) de CVT, de las razones (*normas internas, externas y legales que justifican su existencia*) y principios (*valores*) que guían las prácticas de gestión CVT de la organización. Política que debe ser permanente, con absoluta independencia de los cambios en las administraciones y de acuerdo con los resultados del diagnóstico de CVT oportunamente realizado.

A partir del diagnóstico de CVT, hecho desde la perspectiva de los trabajadores, es posible identificar información valiosa para su promoción (Ferreira, 2011). Efectivamente, Daniel, Andrade y Pacheco (2013) afirman que la concepción de la CVT de una organización debe ser clara y concisa, construida a partir de la perspectiva de los empleados sobre lo que es o no fuente de bienestar en el trabajo. En este sentido, la política de CVT se guiará por los principios de Calidad de Vida en el Trabajo y la cultura de la organización será el canal a través del cual se difundirán los valores CVT.

Después de definir una política de CVT sostenible, es esencial desarrollar un programa de Calidad de Vida en el Trabajo (PCVT), donde se recojan acciones concretas en esta materia que estén en consonancia con los resultados del diagnóstico y el contenido de la política. El PCVT se basa en la elaboración de un conjunto de proyectos, que deberían ser, de hecho, implementados y evaluados posteriormente por la organización.

Al igual que la política, el programa de Calidad de Vida en el Trabajo debe ser institucionalizado, siendo una parte integral de la planificación estratégica y tener la previsión presupuestaria, los recursos financieros y la estructura operativa de apoyo para el desarrollo de proyectos (Ferreira, 2011). De acuerdo con Daniel et al (2013), el PCVT debe tener un límite temporal definido e incluir las directrices que servirán de base para la conducción de la política, así como los proyectos, acciones e indicadores de control de la ejecución del programa.

4 METODOLOGÍA

El estudio utiliza el método bibliométrico y comprende el análisis de las publicaciones científicas sobre Calidad de Vida en el Trabajo localizadas en las bases de datos de CAPES (Coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior – www.periodicos.capes.gov.br) y Scielo (Scientific Electronic Library Online – www.scielo.org), debido a su alcance e importancia. Cabe advertir que la «bibliometría» es un campo de investigación de frontera en bibliotecología y ciencia de la información, con un destacado desarrollo en los últimos años (Aström, 2007; White & McCain, 1989; 1998). Pritchard (1969) utiliza a finales de la década del 60 dicho término para referirse a la aplicación de métodos matemáticos y estadísticos a los libros y demás medios de comunicación escrita (Miguel & Dimitri, 2013).

Hecha esta aclaración, la presente investigación es descriptiva, cualitativa con muestra no probabilística, obtenida en el mes de agosto de 2016, de las bases de datos de CAPES y Scielo, a partir de las palabras claves «*Calidad de vida en el Trabajo*», «*Qualidade de Vida no Trabalho*», «QVT» y «*Calidad de la vida laboral*».

Se consideró el período 2010–2016 con el propósito de incorporar las investigaciones más recientes sobre CVT y disponer de una panorámica de 7 años para su análisis.

En consecuencia, se seleccionaron 61 artículos atendiendo a los siguientes criterios: 1) Haber sido publicados en el período de enero 2010 a agosto 2016; 2) Tener alguna de las palabras claves buscadas en el título; 3) Estar escritos en español o portugués; 4) Que la revista sea de América Latina; y 5) Ser estudios empíricos.

A continuación, en la Tabla 3, se enumeran los artículos que se analizaron.

Tabla 3.**Artículos analizados**

#	Referencia completa del artículo (APA)	Año de publicación del artículo	Nacionalidad de la revista	Ámbito de aplicación del estudio
1	Amorim, T. (2010). Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? Revista Eletrônica De Ciência Administrativa, 9(1), 35–48.	2010	Brasil	Público
2	Both, J., Nascimento, J., Sonoo, C., Lemos, C., & Borgatto, A. (2010). Condições de vida do trabalhador docente: Associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. Motricidade, 6(3), 39–51.	2010	Brasil	Público
3	Granja Coutinho, M., Amaru Maximiano, A., & Limongi França, A. (2010). Implantação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho como Modelo de Gestão de Projetos. Gep, 1(1), 171–187.	2010	Brasil	Privado
4	Guidelli, N. & Bresciani, L. (2010). Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. Revista De Administração, 45(1), 57–69.	2010	Brasil	Privado
5	Moreira, H.R., Nascimento, J.V. do, Sonoo, C.N., & Both, J. (2010). Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. Motriz: Revista de Educação Física, 16(4), 900–912.	2010	Brasil	Público
6	Gómez Rada, C. (2016). Diseño, Construcción y Validación de un Instrumento que Evalúa la Calidad de Vida Laboral Percibida en Organizaciones Colombianas, desde la Teoría de Repuesta al Ítem. Psicología: Avances De La Disciplina, 4(1), 113–124.	2010	Colombia	Mixto
7	Gómez Rada, C.A., & Ponce de León, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. Psicología. Avances de la Disciplina, 4(2), 113–129.	2010	Colombia	Privado
8	Timossi, L., Francisco, A., Santos Junior, G., & Xavier, A. (2010). Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. Produção, 20, 471–480.	2010	Brasil	No especificado
9	Vélez, M. (2010). Calidad de Vida Laboral en Empleados Temporales del Valle de Aburrá – Colombia. Revista Ciencias Estratégicas, 18(24), 225–236.	2010	Colombia	No especificado

(Continúa en la página siguiente.)

10	Luz, A., Souza, L., & Silva, R. (2011). Análise de QVT de trabalhadores do comércio na Amazônia caribenha. <i>Revista De Administração De Roraima – RARR</i> , 1(1), 4–19.	2011	Brasil	Privado
11	Nespeca, M. & Cavallini, D. (2011). Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. <i>Acta Scientiarum. Health Science</i> , 33(2), 187–195.	2011	Brasil	Público
12	Paiva, K.C.M. de, & Avelar, V.L.L.M. de. (2011). Qualidade de vida no trabalho em uma central de regulação médica de um serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU). <i>Organizações & Sociedade</i> , 18(57), 303–321.	2011	Brasil	Público
13	Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A.F., & Blanch, J.M. (2011). Riesgos Psicosociales Desde La Perspectiva De La Calidad De Vida Laboral. <i>Acta Colombiana de Psicología</i> , 14(2), 27–34.	2011	Colombia	Mixto
14	Huerta Riveros, PC; Almodóvar Martínez, P; Pedraja Rejas, LM; Contreras Espinoza, SE; (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. <i>Revista de Ciencias Sociales (Ve)</i> , XVII(4), 658–676.	2011	Venezuela	No especificado
15	Terán Rosero, A.C., & Botero Álvarez, C.C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. <i>Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)</i> , 27(46), 9–21.	2011	Colombia	Mixto
16	Pedraza, Á., Beltrán, C., Serrano, M., & Abundiz, S. (2011). Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de la Salud, Tamaulipas, México 2010. <i>Ciencia & Trabajo</i> , (39), 11–16.	2011	México	Público
17	Silva, O., Oliveira, J., & Saciloti, A. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: proposta de avaliação para os profissionais de micro e pequenas empresas do setor logístico. <i>Revista Metropolitana De Sustentabilidade – RMS</i> , 1(1), 19–33.	2011	Brasil	Privado
18	Zanuncio, S., Souza, A., Mafra, S., Minette, L., & Goicochea, A. (2011). A importância da análise da qualidade de vida no trabalho de funcionários de marcenarias: o caso do município de Viçosa, MG. <i>Gestão Da Produção, Operações E Sistemas – GEPROS</i> , 6(3), 129–146.	2011	Brasil	Privado
19	Abreu, M. & Moraes, L. (2012). A Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. <i>Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – GESTÃO.ORG</i> , 10(1), 84–104.	2012	Brasil	No especificado
20	Andrade, PP, & Veiga, H.M.S. (2012). Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa. <i>Psicologia: Ciência e Profissão</i> , 32(2), 304–319.	2012	Brasil	Público

(Continúa en la página siguiente.)

21	Conceição, M.R. da, Costa, M.S., Almeida, M.I. de, Souza, A.M.A. e, Cavalcante, M.B.P.T. & Alves, M.D.S. (2012) Qualidade de vida do enfermeiro no trabalho docente: estudo com o Whoqol-bref. Escola Anna Nery, 16(2), 320–325.	2012	Brasil	Mixto
22	Daubermann, D.C. & Tonete, V.L.P. (2012) Qualidade de vida no trabalho do enfermeiro da Atenção Básica à Saúde. Acta Paulista de Enfermagem, 25(2), 277–283.	2012	Brasil	Público
23	Silva Junior, A., Malini, E., Silva, P., Funchal, B., & Silva, A. (2012). Qualidade de Vida no Trabalho e Níveis Hierárquicos. Pretexto 2012, 13(1), 154–178.	2012	Brasil	Privado
24	Oliveira, P., Minetti, L., & Oliveira, L. (2012). Qualidade de vida no trabalho: um enfoque no profissional de secretariado executivo de uma instituição federal de ensino superior. Revista De Gestão E Secretariado – Gesec, 3(2), 87–105.	2012	Brasil	Público
25	Schmidt, D.R.C. & Dantas, R.A.S. (2012). Qualidade de vida no trabalho e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho entre profissionais de enfermagem. Acta Paulista de Enfermagem, 25(5), 701–707.	2012	Brasil	Público
26	Vasconcelos, P., Alves, C., Santos, S., & Francisco, A. (2012). Qualidade de vida no trabalho docente: Um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. Revista De Administração E Inovação – RAI, 9(2), 79–97.	2012	Brasil	Privado
27	Zambada, R. & Gómez, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. Acta Universitaria, 22(2), 24–31.	2012	México	Privado
28	Arellano, E. & Limongi-França, A. (2013). Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. O Mundo Da Saúde, 37(2), 141–151.	2013	Brasil	No especificado
29	Barcelos, M. & Freitas, A. (2013). Qualidade de vida no trabalho no setor bancário: uma análise experimental realizada em Campos dos Goytacazes-RJ. Gestão Da Produção, Operações E Sistemas – GEPROS, 8(1), 49–65.	2013	Brasil	Mixto
30	Contreras, F., Espinosa, J. C., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de Vida Laboral y Liderazgo en Trabajadores Asistenciales y Administrativos en un Centro Oncológico de Bogotá (Colombia). Psicología Desde el Caribe, 30(3), 569–590.	2013	Colombia	No especificado
31	Carvalho-Freitas, M.N. de, Silva, L.M. da, Farias, S.P.M., Oliveira, M.S. de, & Tette, R.P.G. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. Psico-USF, 18(1), pp. 109–120.	2013	Brasil	Público

(Continúa en la página siguiente.)

32	Grande, A.J., Silva, V., Manzatto, L., Rocha, T.B.X., Martins, G.C. & Vilela, J.G. de B. (2013) Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico controlado e randomizado por clusters. <i>Revista Brasileira de Medicina do Esporte</i> , 19 (5), 371–375.	2013	Brasil	Privado
33	Pérez, J.P. (2013) Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo, <i>Estudios Gerenciales</i> , 29, 445–455.	2013	Colombia	No especificado
34	Rueda, F., Ottati, F., Pinto, L., Lima, T., & Bueno, J. (2013). Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. <i>Avaliação Psicológica</i> , 12(1), 43–50.	2013	Brasil	No especificado
35	Schmidt, D.R.C., Paladini, M., Biato, C., Pais, J.D. & Oliveira, A.R. (2013) Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. <i>Revista Brasileira de Enfermagem</i> , 66 (1), 13–17.	2013	Brasil	Público
36	Silva, C.A. da, & Ferreira, M.C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> , 29(3), pp. 331–339.	2013	Brasil	Público
37	Todeschini, R. & Ferreira, M.C. (2013). Olhar de dirigentes sindicais sobre qualidade de vida no trabalho e mal-estar no trabalho, <i>Estudos de Psicologia</i> , 18 (2), 241–247.	2013	Brasil	Privado
38	Ferreira, M. & Brusquese, R. (2014). Novas condições de trabalho e velhos modos de gestão: a qualidade de vida no trabalho em questão. <i>Revista Brasileira De Gestão E Desenvolvimento Regional</i> , 10(3), 247–267.	2014	Brasil	Público
39	Leite, D.F., Nascimento, D.D.G. do & Oliveira, M.A. de C. (2014) Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo. <i>Physis</i> , 24 (2), 507–525.	2014	Brasil	Público
40	Leite, M.H.R., Tomelin, C.A., & Ramos, M.R. (2014). Bastidores da hotelaria: qualidade de vida no trabalho no setor de governança – camareiras dos hotéis de Foz do Iguaçu – PR – Brasil. <i>Tourism & Management Studies</i> , 10 (Especial), 200–206.	2014	Brasil	Privado
41	Pazmiño, M.A.G., Baltazar, R.G., Rodríguez, M.G.A., Fernández, M.A., Cortés, S.G.L. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. <i>Ciencia & Trabajo</i> , 16 (50), 97–102.	2014	Chile	Público
42	Pedroso, B., Pilatti, L.A., Gutierrez, G.L., & Picinin, C.T. (2014). Construção e validação do TQWL–42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho, <i>Revista Salud Pública</i> , 16(6), 885–896.	2014	Brasil	No especificado
43	Pitts, P., Ferraz, S., & Lima, T. (2014). Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com mulheres na Polícia Militar. <i>Diálogo</i> , (27), 57–73.	2014	Brasil	Público

(Continúa en la página siguiente.)

44	Cavedon, N. R.. (2014). A qualidade de vida no trabalho na área da Segurança Pública: uma perspectiva diacrônica das percepções olfativas e suas implicações na saúde dos servidores. <i>Organizações & Sociedade</i> , 21(68), 875–982.	2014	Brasil	Público
45	Caye, I., Ulbricht, L., & Neves, E. (2014). Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de matemática e português do ensino fundamental. <i>Revista Da Universidade Vale Do Rio Verde</i> , 12 (2), 974–989.	2014	Brasil	Mixto
46	Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., & Fernández-Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. <i>Universitas Psychologica</i> , 13(2), 541–551.	2014	Colombia	Mixto
47	Pérez-Zapata, D. & Zurita, R. (2014). Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de Salud Pública en Chile. <i>Salud & Sociedad</i> , 5(2), 172–180.	2014	Chile	Público
48	González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Cortés, S.G.L., Contreras-Estrada, M.I., Aldrete-Rodríguez, M.G., Hidalgo-González, B.J., & Barrera-Vega, Jorge Alberto. (2015). Relación entre género y Calidad de Vida Laboral en Profesionales de Calud. <i>Psicogente</i> , 18 (33), 52–65	2015	Colombia	No especificado
49	Biagini, A. & Silva, G. (2015). Nível de Qualidade de Vida no Trabalho de Colaboradores de uma Clínica Geriátrica. <i>Revista De Gestão Em Sistemas De Saúde – RGSS</i> , 4(2), 51–56.	2015	Brasil	No especificado
50	Bracarense, C.F., Costa, N. dos S., Duarte, J.M.G., Ferreira, M.B.G., Simões, A.L de A. (2015) Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da Estratégia Saúde da Família. <i>Escola Anna Nery</i> , 19(4), 542–548.	2015	Brasil	Público
51	Martínez-Buelvas, L., Oviedo-Trespacios, O., & Luna-Amaya, C. (2015). Impact of working conditions on the quality of working life: Case manufacturing sector colombian Caribbean Region. <i>DYNA</i> , 82(194), 194–203.	2015	Colombia	No especificado
52	Fernandes, L.C., & Ferreira, M.C. (2015). Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. <i>Psicologia USP</i> , 26(2), 296–306.	2015	Brasil	Público
53	Ferreira, M.C. (2015) Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). <i>Ver. Brasileira de Saúde Ocupacional</i> , 40(131), 18–29.	2015	Brasil	Público
54	Ferreira, M.C. (2015) Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do Assistencialismo à Promoção Efetiva. <i>Laboreal</i> 2, 28–35.	2015	Brasil	Público

(Continúa en la página siguiente.)

55	Olivares, A., Bonito, J., & Silva, R. (2015) Qualidade de vida no trabalho dos médicos da atenção básica no estado de Roraima (Brasil). <i>Psicologia, Saúde & Doenças</i> , 16(1), 100–111.	2015	Brasil	Público
56	Oliveira, L., Costa, E., Baptista, E., & Rocha, J. (2015). Efeitos da Tecnologia Móvel sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. <i>Revista Gestão & Tecnologia</i> , 15(2), 161–185.	2015	Brasil	Mixto
57	Pizzio, A., & Klein, K. (2015) Qualidade de Vida no Trabalho e Adoecimento no Cotidiano de Docentes do Ensino Superior. <i>Educação e Sociedade</i> , 36 (131), 493–513.	2015	Brasil	Público
58	Quintana-Zavala, M.O., Paravic-Klijn, T., & Sáez-Carrillo, K. (2015) Calidad de Vida en el Trabajo Percebida Según Niveles de Atención y Categorías de Enfermeras. <i>Ciencia y Enfermería</i> , 21(3), pp; 49–62.	2015	Chile	Público
59	Campos, M. & Rueda, F. (2016). Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. <i>Avaliação Psicológica</i> , 15(1), 21–30.	2016	Brasil	Privado
60	Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. & Lugo, M. (2016) Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. <i>Revista Médica Risaralda</i> , 22(1), 14–17.	2016	Colombia	Público
61	García Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (2016). Calidad de Vida Laboral y la Disposición al Cambio Organizacional en Funcionarios de Empresas de la Ciudad de Bogotá – Colombia. <i>Acta Colombiana de Psicología</i> , 19 (1), 91–102.	2016	Colombia	No especificado

Fuente: elaboración propia.

El instrumento de recolección de datos fue una planilla de cálculo en formato Excel que contiene cuatro variables demográficas: *año de publicación del artículo*, *nacionalidad de la revista*, *alcance del estudio* y *ámbito de aplicación de la investigación*; seis variables metodológicas, siendo ellas: la *naturaleza de la investigación*, el *diseño*, la *naturaleza de los datos*, el *método*, el *período de tiempo* (recorte temporal) y *muestreo*; y tres variables teóricas: *enfoque de CVT utilizado*, *presencia de enfoque de la política CVT y/o programa CVT*.

El análisis de los datos recolectados fue realizado mediante estadística descriptiva (*frecuencia y porcentaje*), además de estadística inferencial a través de la prueba chi-cuadrado (*verifica la asociación entre las variables*) y el coeficiente de contingencia modificado (*cuantifica el grado de asociación*).

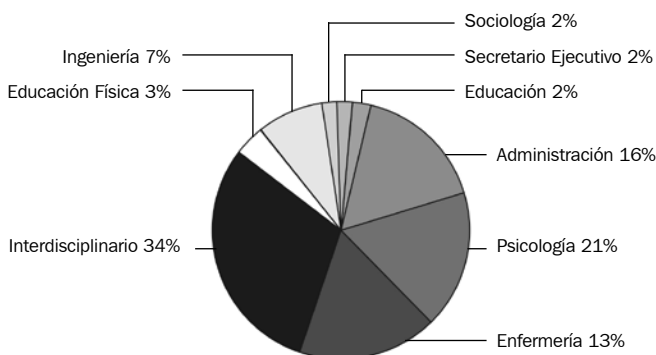
5 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A partir de esta investigación, fue posible confeccionar el perfil de los artículos sobre CVT que han sido publicados en América Latina en el período 2010 a agosto 2016. Entre los artículos seleccionados se puede afirmar que la producción científica sobre CVT mostró un leve crecimiento de publicaciones. En aspectos generales, los artículos presentan un predominio de las siguientes características: el 66% tenían un diseño descriptivo, el 64% eran de naturaleza cuantitativa, el 92% eran de corte transversal, el 74% utilizaron muestras no probabilísticas y el 64% se llevaron a cabo utilizando el método de encuestas. El tema más abordado por los autores se refiere a la percepción de CVT por los trabajadores (49%), seguido por la correlación de CVT con otras variables (31%), construcción de herramienta de evaluación de CVT (10%), ergonomía de la actividad aplicada a la CVT (5%), la gestión de CVT (3%) y evaluación de CVT (2%).

En lo que se refiere al área de conocimiento de las revistas donde los artículos fueron publicados, es importante destacar que son las revistas interdisciplinarias las que poseen el mayor número de publicaciones sobre Calidad de Vida en el Trabajo, seguidos de las de Psicología, Administración y Enfermería, conforme a lo observado en la Figura 1. Este resultado demuestra que la CVT no es de interés sólo para la Gestión de personas (Administración), lo que demuestra la importancia de conocer las características de los estudios sobre este tema, a fin de identificar las lagunas existentes y proponer nuevos estudios para llenarlas.

Figura 1.

Área de aplicación de las revistas



La Tabla 4 presenta las principales características de los resultados encontrados en lo que concierne a la nacionalidad de la revista, enfoque utilizado y ámbito de aplicación de la investigación. Se evidencia que el país de América Latina que posee el mayor número de publicaciones sobre el tema CVT es Brasil, el cual es responsable del 70,5% de los artículos encontrados, siendo el ámbito de aplicación con mayor representatividad el público y el enfoque más utilizado por los investigadores el asistencialista. Cabe resaltar que Brasil es el único país que ha utilizado el enfoque preventivo de CVT, un abordaje contra-hegemónico cuyo foco en el trabajador permite el desarrollo de programas y/o políticas contextualizadas y sostenibles en la organización.

Tabla 4.
Nacionalidad, enfoque y ámbito de aplicación de los artículos encontrados.

Nacio- nalidad	Total de artículos	Enfoque de CVT utilizado				Ámbito de aplicación					
		Asistencialista		Preventiva		Público		Privado		Mixto	
		cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%
Brasil	43	33	77%	10	23%	22	51%	9	21%	4	9%
Chile	3	3	100%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%
Colombia	12	12	100%	0	0%	1	8%	1	8%	4	33%
México	2	2	100%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%
Venezuela	1	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	61	51	84%	10	16%	27	44%	11	18%	8	13%

Fuente: elaboración propia.

En lo que concierne a las características demográficas y metodológicas de los artículos encontrados, se delineó el siguiente perfil para cada país:

- a) *Brasil* (43 artículos): la mayoría de los artículos se aplica al servicio público (51%), de diseño descriptivo (79%), posee naturaleza cuantitativa (56%), se utiliza el método de encuestas (65%), posee recorte temporal transversal (93%) y muestreo no probabilístico (80%). Cabe resaltar que Brasil fue el único país que presentó las temáticas: evaluación de PCVT, ergonomía de la actividad aplicada a la CVT y gestión de CVT.
- b) *Chile* (3 artículos): el diseño más utilizado fue el correlacional (67%), en su mayoría se empleó el método de encuestas (67%), todas sus investiga-

ciones fueron aplicadas en el servicio público, de naturaleza cuantitativa, de recorte transversal y de muestreo probabilístico.

c) *Colombia* (12 artículos): la mayor parte de sus artículos presentó diseño correlacional (67%), aplicados en el servicio público y en el sector privado (33%), naturaleza de datos cuantitativa (75%), método de encuestas (67%), muestreo no probabilístico (67%) y presentó todos sus estudios con recorte transversal.

d) *México* (2 artículos): hubo un equilibrio entre los tipos de diseño descriptivo (50%) y correlacional (50%), entre el ámbito público (50%) y el privado (50%), entre los métodos de estudio de casos (50 %) y encuestas (50%), en el recorte temporal transversal (50%) y longitudinal (50%) y en el muestreo probabilístico (50%) y no probabilístico (50%). Ya en lo que concierne a la naturaleza de los datos, todos los artículos encontrados presentaron naturaleza cuantitativa.

e) *Venezuela* (1 artículo): el único artículo encontrado de ese país poseía diseño correlacional, naturaleza cuantitativa, recorte temporal longitudinal, muestreo no probabilístico y utilizó como método la investigación bibliográfica.

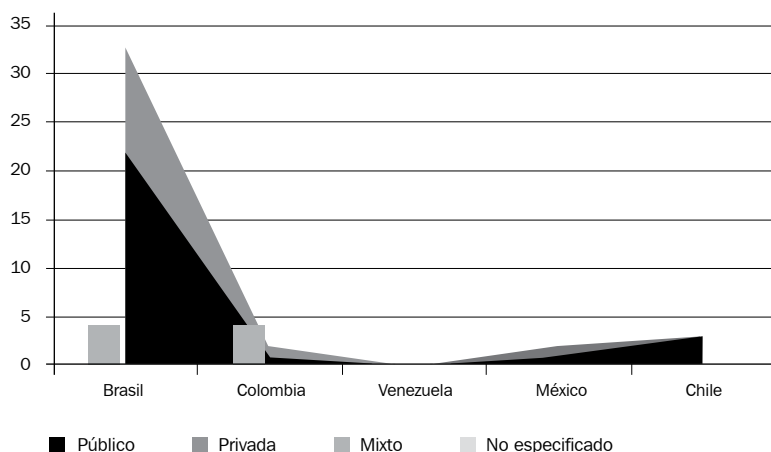
Entre los artículos analizados, 44% fueron aplicados exclusivamente en el servicio público, el 18% en el servicio privado y 13% en los servicios público y privado. En relación a estudios de CVT en el servicio público, Brasil presenta el 81% de las publicaciones, seguido por Chile (11%) y Colombia y México (4% cada uno). También fue identificada una preeminencia significativa (por encima de 50%) de estudios descriptivos, cuantitativos, transversales, con muestras no probabilísticas, y recolecciones de datos realizadas por medio de encuestas.

Quando se examinan nacionalidad y enfoque de CVT, se evidencia que todos los países utilizaron el enfoque asistencialista en sus investigaciones, con la salvedad de Brasil que recurrió al enfoque preventivo en el 23% de sus artículos. El chi-cuadrado de esas dos variables permite inferir que ninguna de ellas sufre influencia de la otra (χ^2 calculado = 18,76; χ^2 tabulado = 79,08; α = 0,05; G.L = 60), por lo que el enfoque utilizado no está relacionado al país de origen de la revista.

La distribución del ámbito de aplicación del estudio por país está representada en la Figura 2. Se percibe que, del total de artículos analizados, la mayoría se enfocó en la esfera pública, siendo que Chile posee todos sus estudios en el ámbito público, mientras que Brasil y México presentan el 50% de sus publicaciones en este ámbito.

Figura 2.

Distribución del ámbito o esfera de aplicación del estudio



En cuanto al análisis del ámbito de aplicación y el enfoque de CVT adoptado, el 80% de los artículos utiliza el enfoque asistencialista tanto en el ámbito público como en el privado, este enfoque fue el más encontrado. A partir del chi cuadrado de esas variables también es posible percibir que no existe influencia entre ellas, toda vez que el chi-cuadrado calculado (37,57) es menor que el tabulado (79,08; $\alpha = 0,05$; G.L = 60), lo que indica que el enfoque escogido por el investigador es independiente del ámbito de aplicación de la investigación.

Ese resultado también se repitió en el análisis de la influencia de la variable nacionalidad en la elección del ámbito de aplicación de la investigación (χ^2 calculado = 37,57; χ^2 tabulado = 79,08; $\alpha = 0,05$; G.L = 60), lo que indica que la nacionalidad no interfiere en la selección del ámbito de aplicación del estudio.

Con respecto a las variables demográficas de los artículos publicados que refieren al servicio o ámbito público, la mayoría presenta diseño descriptivo (81%), naturaleza cuantitativa (63%), recorte temporal transversal (90%), muestreo no probabilístico (65%) y utilizan el método de encuestas (70%).

6 CONSIDERACIONES FINALES

A partir de la presente investigación fue posible trazar el perfil de los artículos sobre CVT que fueron publicados en América Latina en el período de enero de 2010 a agosto de 2016. Conforme con los artículos seleccionados, se puede afirmar que la producción científica sobre CVT se mantuvo estable, con una media de 10 artículos publicados por año. En términos generales, los artículos presentaron principalmente las siguientes características: estudios descriptivos, cuantitativos, transversales, con muestras no probabilísticas, y recolecciones de datos realizadas por medio de encuestas, no habiendo diferenciación significativa entre los estudios realizados en el ámbito público, privado o mixto.

Brasil se destaca en la producción científica del tema, siendo el único con publicaciones con enfoque preventivo y con investigaciones que abordan todas las temáticas de este estudio. Sin embargo, a diferencia de Chile y Colombia, donde predominan los estudios que correlacionan CVT con otras variables como motivación, *burnout*, intención de permanencia y bienestar, en Brasil predominan los estudios sobre percepción de la CVT por los trabajadores.

En relación a los estudios aplicados en el servicio público, la percepción de CVT por los trabajadores fue más estudiada en Brasil, Colombia y México, mientras en Chile existe preeminencia por estudios que correlacionan CVT con otras variables.

En el ámbito del servicio público no se identificó ningún estudio que abordara la construcción de instrumentos de evaluación de CVT, ergonomía de la actividad aplicada a la CVT, gestión de CVT y evaluación de CVT, siendo incluso temas poco abordados en el análisis global de este estudio.

A pesar del papel fundamental que desempeñan los individuos dentro de las organizaciones, y de ser la CVT un tema constante en el discurso institucional, la investigación muestra el predominio de la CVT como herramienta de diagnóstico y no como estrategia organizacional. Se destaca, también, la ausencia de estudios comparativos sobre CVT entre países y organizaciones. Por lo tanto, se sugiere, como recomendación para investigaciones futuras, la realización de estudios sobre esas lagunas o vacíos, tanto en el servicio público como en el ámbito privado.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M. C., López-López, W., Barreto, I., Rey, Z.B., Rodríguez, C. & Vargas, E.C. (2007).** Análisis bibliométrico de los trabajos de grado del área organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 3(2), 317–334.
- Åström, F. (2007).** Changes in the LIS research front: Time-sliced cocitation analyses of LIS journal articles, 1990–2004. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 58 (7), 947–957.
- Barros, S.P. (2012).** Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 17–32.
- Belo, I.F. & Moraes, L.F.R. (2007).** A Qualidade de Vida no Trabalho de desembargadores e juízes da comarca de Belo Horizonte: estudo de casos. *Revista Gestão & Tecnologia*, 7 (1), 163–181.
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. & Sánchez Limón, M. (2015).** El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31, 8–19.
- Buela-Casal, G., Bermúdez, M.P., Sierra, J.C., Quevedo-Blasco, R. & Castro, A. (2009).** Ranking de 2008 en productividad en investigación de las universidades públicas españolas. *Psicothema*, 21, 309–317.
- Campos, M. & Rueda, F. (2016).** Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(1), 21–30.
- Daniel, J.B., Andrade, P.P. & Pacheco, V.A. (2013).** Política e programa de Qualidade de Vida no Trabalho, o que são? Como elaborar? Em: Ferreira, M.C.F., Antloga, C., Paschoal T., & Ferreira, R.R. (Orgs.). *Qualidade de Vida no Trabalho – Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 317–323.
- Davis, L. & Chems, A. (1975).** *The quality of working life*. Nueva York: The Free Press, McMillan Publishers.
- Fernandes, E. & Gutierrez, L.H. (1988).** Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 23, nº 4, 29–38.

Ferreira, M.C., Almeida, C.P., Guimarães, M.C., & Vargas, R.D. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores. Em: Ferreira, M. C., Araújo, J. N. G., Almeida, C. P., & Mendes, A. M. (Orgs). *Dominação e resistência no contexto trabalho – saúde* (159–183). São Paulo: Editora da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Ferreira, M.C. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho – uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA Edições.

——— (2013). «QVT é quando acordo... penso em vir trabalhar e o sorriso ainda continua no rosto!» Sentidos da qualidade de vida no trabalho na ótica dos servidores públicos. Em: Ferreira, M.C.F., Antloga, C., Paschoal T., & Ferreira, R.R. (Orgs.). *Qualidade de Vida no Trabalho – Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, pp. 19–38.

Ferreira, M.C., Alves, L. & Tostes, N. (2009). Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25 (3), 319–327.

Ferreira, M.C. & Mendes, A.M. (2003). Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira. Brasília: Edições Ler, Pensar e Agir – LPA.

Ferreira, R.R., Ferreira, M.C., Antloga, C.S. & Bergamaschi, V. (2009). Concepção e implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração*, 44(2), 147–157.

Ferreira, R.R. (2013). Qualidade de Vida no Trabalho. Questões de método para a realização de diagnóstico em ambientes de trabalho. Em: Ferreira, M.C., Antloga, C., Paschoal, T., & Ferreira, R.R. (Orgs). *Qualidade de Vida no Trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 167–182.

Ferreira, R.R. & Ferreira, M.C. (2015). Elaboração de Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: a importância do diagnóstico baseado no olhar dos trabalhadores. Em: Taveira, M.R.T., Limongi-França, A.N., & Ferreira, M.C. (Orgs). *Qualidade de Vida no Trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba: Editora CRV, pp. 183–193.

García Rubiano, M. & Forero-Aponte, C. (2016). Calidad de Vida Laboral y la Disposición al Cambio Organizacional en Funcionarios de Empresas de la Ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 91-102.

González, P., Peiró, J.M. & Bravo, M.J. (1996). Calidad de Vida Laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo* (161–186). Madrid: Síntesis.

Gutiérrez, G., Pérez-Acosta, A.M. & Plata-Caviedes, T. (2009). Desarrollo histórico de una publicación científica: cuarenta años de la Revista Latinoamericana de Psicología. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 413–428.

Kremer, A. & Faria, J.H. (2005). Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. *Revista de Administração*, 40 (3), 266–279.

Mateu, A.H. (1984). La nueva organización del trabajo. Barcelona: Editorial Hispano Europea.

Medeiros, J.P. & Oliveira, J.A. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: proposta de um instrumento síntese de medida. Em: Sant'Ana, A.S., & Kilimnik, A.M. *Qualidade de Vida no Trabalho: fundamentos e abordagens* (113–139). Rio de Janeiro: Elsevier.

Miguel, S. & Dimitri, P. (2013). La investigación en bibliometría en la Argentina: quiénes son y qué producen los autores argentinos que realizan estudios bibliométricos. *Información, cultura y sociedad*, 29, 117–138.

Nadler, D.A. & Lawler, E.E. (1983). Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: Campus.

Navarrete-Cortés, J., Quevedo-Blasco, R., Chaichio-Moreno, J.A., Ríos, C. & Buela-Casal, G. (2009). Análisis cuantitativo por países de la productividad en psicología de las revistas en la web of Science. *Revista Mexicana de Psicología*, 26, 131–143.

Oliveira, R.R. (2008). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e responsabilidade social empresarial (RSE): um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários de programas RSE. (Dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, São Paulo, SP, Brasil.

Pritchard, J. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of documentation*, 25 (4), 348–349.

Rodrigues, M.V.C. (2002). Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 9ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes.

Royer Ghiglione, C. (2011). Recensión de tesis. El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal. Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal, 16, 157–162.

Schmidt, D.R.C. & Dantas, R.A.S. (2006). Qualidade de Vida no Trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Rev Latino-am Enfermagem*, 14 (1), 54–60.

Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 22 (1), 14–17.

Veras, V.S. & Ferreira, M.C. (2006). Lidar com gente é muito complicado: relações socio-profissionais de trabalho e custo humano da atividade em teleatendimento governamental. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 31 (114), 135–148.

White, H.D. & McCain, K.W. (1989). Bibliometrics. *Annual review of information science and technology*, 24, 119–186.

——— **(1998).** Visualizing a discipline: An author co-citation analysis of information science, 1972–1995. *Journal of the American society for information science*, 49 (4), 327–355.

PARA CITAR ESTE ARTÍCULO:

Rezzoagli, B.A.; Reyes Junior, E.; Queiroz Silva, A.; Alves de Arruda, J. (2017). «Análisis comparativo de la producción científica en América Latina sobre calidad de vida en el trabajo (CVT): énfasis en los resultados vinculados al servicio público», *DAAPGE*, año 17, N° 29 (jul–dic), 2017, pp. 161–186. Santa Fe, Argentina: UNL.
