
ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO Y CIENCIOMÉTRICO DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA MUNDIAL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: COLABORACIÓN, TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS

PABLO REYES-CORNEJO, ANDRÉS JIMÉNEZ-FIGUEROA, PEDRO SEVERINO-GONZÁLEZ, HUGO MORAGA-FLORES, JOAN BOADA-GRAU, LUIS ARAYA-CASTILLO Y GIUSSEPPE SARMIENTO-PERALTA

RESUMEN

La calidad de vida laboral (CVL) es un constructo que despertó interés desde la segunda mitad del siglo XX, con un enfoque científico basado en evidencia. Actualmente el interés por su estudio se ha hecho evidente con el incremento de publicaciones en un contexto laboral desafiante, en que las tecnologías y la consecuente transformación digital tienen un rol relevante. El propósito de este estudio ha sido presentar un análisis bibliométrico y cienciométrico respecto a la CVL con el fin de identificar los autores más destacados, los países a que pertenecen, en qué instituciones trabajan, con qué autores colaboran y sus respectivos campos de desarrollo. Los resultados muestran que los últimos cinco años concentran el 49,4% de la producción científica

en este tema. Un 67,54% de artículos tiene más de 50 citas, y el año de mayor producción científica es 2022, con 170 artículos, denotando un alto interés investigativo. El autor más influyente es Joseph Sirgy, quien concentra el 3,8% de citas totales. La revista más productiva en WoS es International Journal of Environmental and Public Health. En tanto la institución más influyente es UDICE French Research Universities. La institución más productiva es Virginia Polytechnic Institute State University. Un 68,4% de artículos son producidos por 10 países, siendo Estados Unidos el país con mayor producción. Estos hallazgos ofrecen una síntesis de avances teóricos permitiendo identificar oportunidades de investigación para el futuro.

Introducción

Los estudios de calidad de vida laboral (CVL) han demostrado los beneficios que los trabajadores y las organizaciones pueden conseguir al gestionar factores

individuales, organizacionales y ambientales del trabajo (Bhende *et al.*, 2020; Khan *et al.*, 2022; Moyano, 2021).

A comienzos del siglo XX el foco de estudio fue la productividad (Moyano, 2021). En este escenario surge a mitad del siglo XX el movimiento por la CVL, incorporando distintas

corrientes de investigación y perspectivas sociopolíticas (Grote y Guest, 2017). Dicho movimiento relevó la necesidad de mejorar el bienestar de los trabajadores, priorizando este aspecto, por sobre el desempeño o las ganancias corporativas (Akranavičiūtė y Ruževičius, 2007; Raja y Stein, 2014; Abdullah *et al.*, 2021).

PALABRAS CLAVE / Análisis Bibliométrico / Calidad de Vida Laboral / Cienciometría / Salud Laboral / Satisfacción Laboral /

Recibido: 20/11/2023. Modificado: 03/04/2024. Aceptado: 05/04/2024.

Pablo Reyes-Cornejo (Autor de correspondencia). Licenciado en Psicología, Psicólogo y Magíster en Psicología Social, Universidad de Talca, Chile. Doctorando en Derecho y Administración de Empresas, Universitat de Lleida, España. Consultor en Gestión de Personas. Académico, Escuela de Ingeniería Comercial, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Santo Tomás, Chile. Dirección: Av. Carlos Schorr 255, Talca, Maule. e-mail pabloryescornejo@gmail.com.

Andrés Jiménez-Figueroa. Licenciado en Psicología, Psicólogo Organizacional, Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, Universidad de Santiago de Chile. PhD. en Administración de Empresas, Universidad Central de Nicaragua. Académico e Investigador, UTalca, Chile.

Pedro Severino-González. Licenciado en Ciencias Administrativas, Ingeniero Comercial y Magíster en Dirección de Empresas, Universidad del Bío-Bío, Chile. Académico, UCM, Chile. e-mail: pseverino@ucm.cl.

Hugo Moraga-Flores. Doctor en Economía y Empresa, Universidad Europea de Madrid, España. Académico, Universidad de Concepción, Chile. e-mail: hmoraga@udec.cl.

Joan Boada-Grau. Licenciado en Psicología, Psicólogo, Doctor en Psicología, Universidad de Barcelona, España. Académico, Universidad Rovira i Virgili, España.

Luis Araya-Castillo. Doctor en Ciencias de la Gestión, Universidad Ramon Llull, España. Ph.D. en Management Sciences, ESADE Business School, España. Doctor en Empresa, Universidad de Barcelona, España. Decano Facultad de Ingeniería y Empresa, Universidad Católica Silva Henríquez, Chile. e-mail: larayac@ucsh.cl.

Giusseppe Sarmiento-Peralta. Licenciado en Tecnología Médica y Máster en Neurociencias, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Docente investigador, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

A la vez, este movimiento se sustentó en base a investigación interdisciplinaria (Leitão *et al.*, 2019), madurando así el interés por la CVL (Grote y Guest, 2017). Desde este enfoque se plantea un interés por la salud de las personas, entendida como la absoluta integridad física, psíquica y bienestar social (Akranavičiūtė y Ruževičius, 2007).

La CVL comienza a despertar el interés de las teorías de las necesidades y de las teorías de la motivación (Maslow, 1954; McClelland, 1961) incorporando en sus inicios dimensiones como 1) compensación adecuada y justa, 2) entorno de trabajo seguro, 3) desarrollo de capacidades humanas, 4) crecimiento y seguridad, 5) integración social, 6) consideración del espacio vital, 7) constitucionalismo y 8) relevancia social (Walton, 1974). Actualmente la CVL tiene como desafío incorporar además de las dimensiones iniciales la 1) proactividad individual, que destaca la iniciativa personal, 2) el trabajo flexible, así como 3) la seguridad laboral, últimamente resaltada debido a la irrupción de la inteligencia artificial (Akudjedu *et al.*, 2023).

Elementos que constituyen el concepto de calidad de vida laboral

La CVL se ocupa del bienestar, entendido como la satisfacción del colaborador con una variedad de necesidades, a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en lugar de trabajo (Sirgy *et al.*, 2001). La CVL son todas las condiciones relacionadas con el trabajo, como horarios, retribución, ambiente laboral, beneficios, oportunidades de desarrollo de carrera, eficiencia, salud, seguridad, estrés laboral y el conjunto de relaciones humanas que resultan relevantes para la satisfacción, motivación y rendimiento en el trabajo (Casas *et al.*, 2002; Osei *et al.*, 2023). En particular,

es lo que hace un empleador que suma a la vida de su colaborador, como beneficios tangibles e implícitos, que posicionan a un empleo como un buen lugar de trabajo (Saraji y Dargahi, 2006).

La CVL da cuenta de un proceso dinámico y continuo, en que la actividad laboral se organiza objetiva y subjetivamente, en sus aspectos tanto operativos como relacionales, conciliando los intereses de la organización con los intereses de las personas (Nauman *et al.*, 2023; Severino-González *et al.*, 2023). La Tabla I detalla algunas definiciones de CVL.

Existe acuerdo respecto a los efectos positivos que genera una correcta gestión de la CVL. Así, por ejemplo, se ha evidenciado una reducción del estrés, incremento de la satisfacción laboral y la lealtad, que se traducen en una mejor conciliación entre la vida personal y el trabajo (Aruldoss *et al.*, 2020). A la vez, la CVL incrementa el compromiso organizacional, reduce la rotación y las tasas de ausentismo y crea una influencia directa sobre la calidad de vida general de las personas (Cruz-Velasco, 2018).

También se ha demostrado que un trabajador más feliz es un trabajador más productivo (Greenhaus *et al.*, 1987). Mayor CVL tiene un impacto significativo con la identificación organizacional, con la satisfacción con el trabajo, esfuerzo, desempeño, intención de renunciar y rotación organizacional (Efraty y Sirgy, 1990). Por el contrario, una menor CVL, está asociada a bajos niveles de salud y bienestar, que se traducen en un mayor ausentismo, una menor productividad y mayores gastos en salud (Danna y Griffin, 1999).

Algunas tensiones de CVL

En las últimas décadas el número de trabajadores que experimentan

estrés por carga laboral se ha incrementado en los países occidentales (Murphy, 1996). Las intervenciones que buscan reducir el estrés ocupacional apuntan a fortalecer los recursos de las personas o a cambiar el contexto organizacional en que se desenvuelven (Friedli *et al.*, 1997). En esta línea se encontró que las intervenciones cognitivo-conductuales tienen un efecto moderado en la percepción de bienestar de las personas y las intervenciones centradas en los recursos de la organización, si bien mostraron efecto, este no fue significativo (Van der Klink *et al.*, 2001).

Actualmente, las empresas enfrentan el desafío de atraer y fidelizar a colaboradores cada vez más empoderados, por tanto, una alta CVL es esencial (Jayaraman *et al.*, 2023). El *turnover* o probabilidad de abandono respecto a un puesto de trabajo tiene una relación inversa con la CVL (Price y Mueller, 1981). El desafío es aún mayor en un contexto en que la transformación digital ha posicionado modelos flexibles de empleo como el teletrabajo, modificando las condiciones del empleo y la calidad del trabajo (Battisti *et al.*, 2022). Se ha encontrado que trabajadores con teletrabajo ocasional son los que tienen mejor CVL (Rodríguez-Modroño y López-Igual, 2021).

Actualmente la investigación se ha interesado en conocer las consecuencias del trabajo remoto y la flexibilidad laboral, así como el equilibrio entre la vida familiar y personal. También es parte del interés investigativo la igualdad y diversidad en el trabajo, el efecto del liderazgo en el clima laboral y la introducción de nuevas tecnologías (Lillo *et al.*, 2023).

Metodología

La metodología utilizada se sustenta en un análisis bibliométrico retrospectivo que busca describir la

TABLA I
DEFINICIONES DE CVL

N°	Autor (año)	Definición
1	Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi, (1988)	"La calidad de vida laboral se refiere a la experiencia subjetiva de estar en un estado de flujo, en el cual la persona está completamente inmersa en su trabajo y disfrutando de ello al máximo"
2	Karasek, (1979)	"La calidad de vida laboral se refiere al grado en que las demandas laborales, la cantidad de control que los empleados tienen sobre su trabajo y la cantidad de apoyo social que reciben afectan su salud, bienestar y satisfacción en el trabajo"
3	Akranavičiūtė y Ruževičius, (2007)	"La calidad de vida laboral incluye aspectos como la salud y bienestar de los trabajadores, la seguridad en el empleo, planes de carrera, desarrollo de competencias y conciliación entre la vida personal y laboral"
4	Robertson y Cooper, (2011)	"La calidad de vida laboral se refiere a la capacidad de las personas para desarrollarse en el trabajo y enriquecer su vida a través del trabajo"
5	Spector, (2002)	"La calidad de vida laboral se refiere al grado en que los empleados están satisfechos con su trabajo y su entorno laboral, y se sienten física y psicológicamente seguros y saludables"

evolución cualitativa y cuantitativa de la CVL (De Bakker *et al.*, 2005; Diodato, 1994). Además, considera un análisis cuantitativo, que aborda la medición de la calidad y el impacto de la CVL en la productividad científica, explorando la comprensión de los procesos de citación, cartografía de campos científicos y el uso de indicadores en la política y la gestión de la investigación (Mingers y Leydesdorff, 2015).

La fuente de información es *Web of Science (WoS)*. Se han considerado ocho índices que componen la colección principal de *WoS*, tales como: SSCI, ESCI, SCI-EXPANDED, BKCI-SSH, A&HCI, CPCI-SSH, BKCI-S y CPCI-S.

En cuanto a la ecuación de búsqueda, se utilizó "Quality of work life", tanto en inglés como en español. Lo antes indicado, permitió la identificación de 1.186 artículos que han sido citados 19.307 veces. La búsqueda se desarrolló el 18 de febrero 2023, considerando los siguientes parámetros: (((TS= ("Quality of work life")) OR TS= ("Quality of life at work")) OR TS= ("Quality of working life")) OR TS= ("Work-related quality of life")), el concepto TS se refiere a la búsqueda del concepto en el título, el resumen y palabras clave del autor, de cada artículo de la base de datos. En cuanto a los indicadores bibliométricos utilizados para el análisis son: artículos, citas, revistas, instituciones, autores y países. Para el análisis cuantitativo se analizaron índices de citas, factor de impacto, índices de productividad, coautoría y colaboración internacional.

Resultados

Se identificaron 1.186 artículos científicos que consideraron la frase "Calidad de Vida Laboral" y "Quality of work life" entre los años 1975 a 2022. De los artículos publicados, éstos obtienen en su conjunto 19.307 citas, con un crecimiento exponencial dado por $y = 7E-58e^{0,0671x}$ con un $R^2 = 71,44\%$. Por lo tanto, podemos determinar que se logra un crecimiento sustantivo, evidenciando el aumento de masa crítica en esta temática de estudio (Figura 1).

La Figura 1 muestra un crecimiento exponencial hasta el año 2017, con un fuerte incremento en el año 2018 que se mantiene hasta el año 2022, fecha en la cual se obtiene su máxima producción con 170 artículos. En los últimos 10 años se concentra el 69,0% de la producción científica y los últimos 5 años se concentra el 49,4%, evidenciando un interés investigativo desde diversas perspectivas y ámbitos de acción. En la Figura 2 se observa que el número de

citas por año para el concepto CVL mantiene un crecimiento sostenido pero leve hasta el año 2004. Se obtiene la mayor cantidad de citas en el año 2022 con 3.232 citas.

En la Tabla II se presenta la estructura general de las citas de los artículos de CVL. De acuerdo con el recuento, 282 artículos no han sido citados (equivalentes al 23,78% del total), 801 artículos tienen menos de 50 citas (lo que significa un 67,54% de los estudios realizados), 65 artículos tienen más de 50 pero menos de 100 citas (correspondientes a un 5,48% de los estudios

realizados), 34 artículos tienen 100 o más pero menos de 250 (igual a un 2,87%), tres artículos tienen 250 o más citas, pero menos de 500 (lo que representa el 0,25%). Finalmente, un artículo tiene más de 500 citas.

Al considerar el índice de Hirsch o h-Index (Bornmann y Hans-Dieter, 2013) 69 artículos superan las 69 citas y, por tanto, se constituyen como las publicaciones de mayor impacto. De estos artículos, el de Van der Klink *et al.* (2001) concentra el 2,7% del total de citas. Fue publicado por la revista científica *American Journal of Public Health* (Q1)

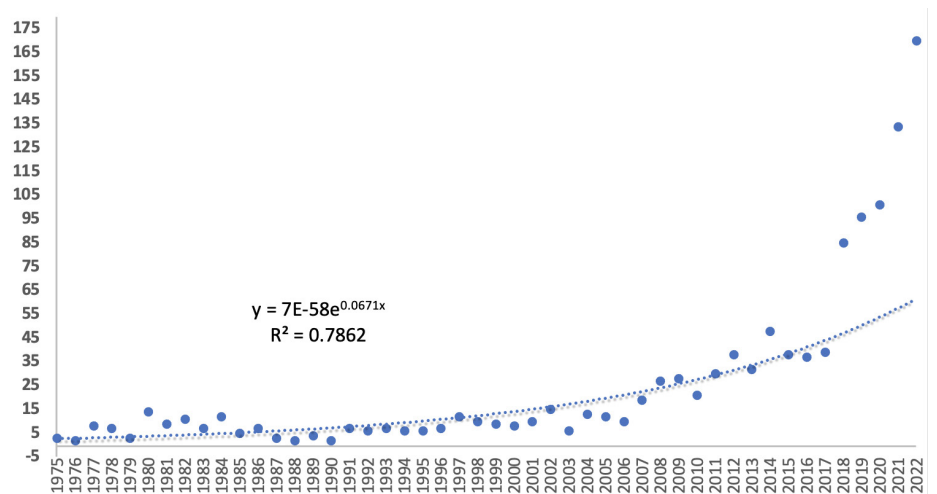


Figura 1. Crecimiento de la producción científica.

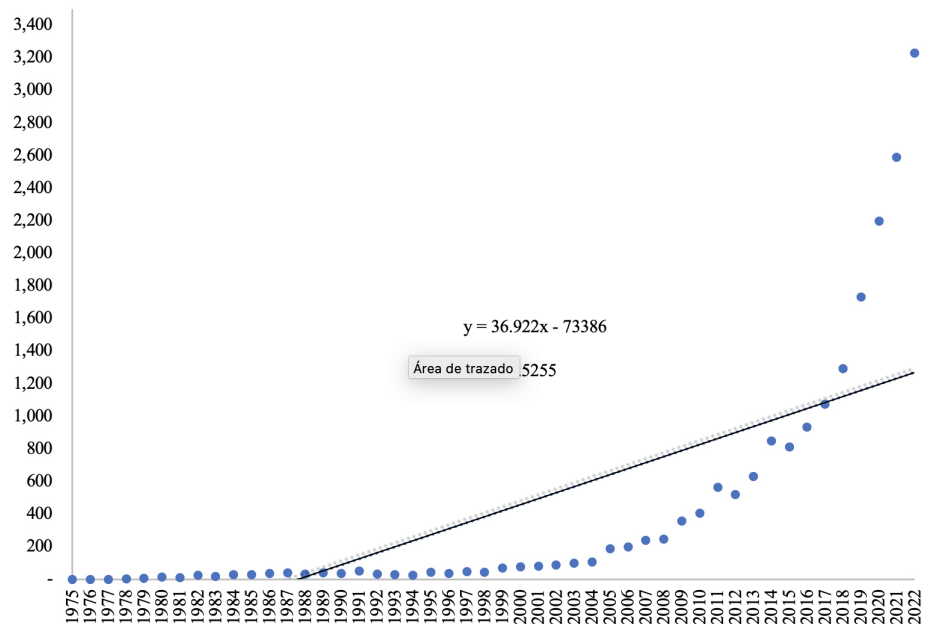


Figura 2. Número total de citas por año.

TABLA II
ESTRUCTURA GENERAL DE CITAS RELACIONADAS CON CVL

Número de citas	Número de artículos	% de artículos
Más de 500	1	0,08
Más de 250 menos de 500	3	0,25
Más de 100 menos de 250	34	2,87
Más de 50 menos de 100	65	5,48
Menos de 50	801	67,54
0 citas	282	23,78
Total	1.186	100,00

de la editorial *Amer Public Health Assoc INC*. En este artículo, los autores realizan un metaanálisis para determinar la eficacia de las intervenciones para reducir el estrés laboral, además determinan las características de la población en donde dichas intervenciones pueden generar mayores beneficios. Concluyen que las intervenciones de gestión del estrés son eficaces y, al mismo tiempo, que las intervenciones cognitivo-conductuales son más eficaces en comparación con otros tipos de intervenciones.

El segundo artículo con más citas corresponde a Sirgy *et al.* (2001), que concentra el 1,72% de las citas totales. Dicho trabajo fue publicado por la revista *Social Indicators Research* (Q2) de la editorial Springer.

Los autores desarrollaron una nueva medida de *QWL* (Calidad de Vida Laboral por sus siglas en inglés) basada en las teorías de satisfacción de necesidades y spillover. La medida se diseñó para analizar el entorno de trabajo, los requisitos del puesto, el comportamiento de los supervisores y los programas auxiliares de una organización, en cuanto al grado de satisfacción de las necesidades de un empleado.

En la Tabla III se presentan los 10 artículos más influyentes en relación con la cantidad de citas totales. Estos 10 artículos en su conjunto abarcan el 13,2% del total de citas respecto a CVL.

Entre estos, el artículo de Thrall *et al.* (2018) aborda las

implicancias de la inteligencia artificial (IA) en el desarrollo de mejores diagnósticos, teniendo como consecuencia una mejor CVL para los radiólogos, dado el soporte que estas tecnologías ofrecen.

Con un menor número de citas, pero dando cuenta de un interés contingente de investigación se encuentra Baruch (2000), que explora cómo los trabajadores perciben el teletrabajo. Este estudio encontró que las ventajas están relacionadas con una mayor satisfacción, un mayor desempeño percibido y una reducción del estrés. Estos hallazgos se basan en la autopercepción, que puede ser una fuente confiable y válida de información sobre el desempeño. Los mejores resultados se obtuvieron cuando las personas trabajan parte de su tiempo desde casa y parte en la oficina.

En una línea similar, Slaski y Cartwright (2002) analizaron en una muestra de gerentes la relación entre la inteligencia emocional, el estrés subjetivo, angustia, salud general, moral y CVL. Sus hallazgos fueron en la línea esperada, quienes puntuaron más alto en inteligencia emocional evidenciaron menos estrés subjetivo, una mejor salud y mayor bienestar, con mejores indicadores de CVL, demostrando un mejor desempeño en la gestión.

TABLA III
ARTÍCULOS DENTRO DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA CON MAYOR CITACIÓN

R	Autores	Año	Título	Revista	TC
1	Van der Klink JJJ, Blonk RWB, Schene AH, van Dijk FJH	2001	The benefits of interventions for work-related stress	<i>American Journal of Public Health</i>	522
2	Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee DJ	2001	A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories	<i>Social Indicators Research</i>	332
3	Cohen SG, Ledford GE, Spreitzer GM	1996	A predictive model of self-managing work team effectiveness	<i>Human Relations</i>	287
4	Thrall James H., Li Xiang, Li Quanzheng, Cruz Cinthia, Do Synho, Dreyer Keith, Brink James	2018	Artificial Intelligence and Machine Learning in Radiology: Opportunities, Challenges, Pitfalls, and Criteria for Success	<i>Journal of the American College of Radiology</i>	262
5	Baruch Y	2000	Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers	<i>New Technology Work and Employment</i>	231
6	Slaski M, Cartwright S	2002	Health, performance and emotional intelligence: an exploratory study of retail managers	<i>Stress and Health</i>	212
7	Boxall P, Macky K	2014	High-involvement work processes, work intensification and employee well-being	<i>Work Employment and Society</i>	191
8	Ross A	2008	The New Geography of Work Power to the Precarious?	<i>Theory Culture & Society</i>	178
9	Main DS, Nowels CT, Cavender TA, Etschmaier M, Steiner JF	2005	A qualitative study of work and work return in cancer survivors	<i>Psycho-oncology</i>	175
10	Kenny DT, Davis P, Oates J	2004	Music performance anxiety and occupational stress amongst opera chorus artists and their relationship with state and trait anxiety and perfectionism	<i>Journal of Anxiety Disorders</i>	163

R: Ranking; TC: Total de citas.

Principales autores

Se identifican 3.379 autores que han investigado en CVL tanto como únicos autores como en coautorías, con una baja concentración, lo que se demuestra al analizar el porcentaje de citas que mantienen los 10 autores más influyentes; un 20,48% del total de citas.

El autor más influyente es Joseph Sirgy de la *Virginia Polytechnic Institute & State University*, quien ha publicado 12 artículos relacionado con CVL, con 733 citas, que corresponden a un 3,8% del total de citas y mantiene 3 artículos entre los 69 artículos más influyentes considerando el h-index de los vectores de búsqueda. El segundo autor más influyente es Muzaffer Uysal, de la *University of Massachusetts Amherst*, que con 6 artículos logra 428 citas en su

conjunto, ubicando 3 artículos entre los más influyentes. El detalle de los otros autores más influyentes de todos los tiempos en CVL se detalla en la Tabla IV.

La Tabla V detalla a aquellos autores que han realizado al menos 6 artículos relacionados con CVL, además de indicar la cantidad de artículos publicados en torno al tema. Se desprende que son 10 autores los que han logrado publicar a lo menos 6 artículos en relación con CVL. Dos de los autores más productivos aparecen entre los más influyentes: Joseph Sirgy y Pascale Carayon, quienes están en el primer y octavo lugar de los más productivos y en el primer y séptimo lugar de los más influyentes respectivamente.

La Figura 3 muestra un grafo para el análisis de las coautorías. Los artículos se ingresaron al software

VOSviewer que agrupó los autores en 6 clústeres, como se detallan en la Tabla VI. Cada clúster da cuenta de un conjunto de autores influyentes que se han asociado para producir algunos de los documentos científicos.

Principales revistas

Respecto a las principales fuentes de publicación, se observa que los 1.186 artículos estudiados han sido publicados en 674 revistas indexadas en WoS, con un bajo grado de concentración; diez revistas han publicado 132 artículos que totalizan un 11,13% del total de publicaciones en torno al tema, con un promedio de 22,17 citas por artículo, 2.927 citas para el conjunto y un h-index de 27.

En Tabla VII, se pueden identificar las revistas más productivas:

TABLA IV
AUTORES MÁS INFLUYENTES

R	Autor	Institución	TP-QW	TC-QW	Tt (%)	H-A	TP-A	TC-A	T69
1	Joseph Sirgy	<i>Virginia Polytechnic Institute & State University</i>	12	733	3,80	47	182	10.232	3
2	Muzaffer Uysal	<i>University of Massachusetts Amherst</i>	6	428	2,22	36	87	6.495	3
3	Gerald Ledford	<i>University of Southern California</i>	3	395	2,05	11	22	1.054	2
4	Kate S Hone	<i>Brunel University</i>	3	383	1,98	18	46	1.524	3
5	Liu Xiaohui	<i>Brunel University</i>	3	383	1,98	78	338	20.454	3
6	Ali Tarhini	<i>Sultan Qaboos University</i>	3	383	1,98	24	44	2.254	3
7	Pascale Carayon	<i>University of Wisconsin Madison</i>	8	380	1,97	27	52	2.012	2
8	Elfi Baillien	<i>University of Bergen</i>	3	295	1,53	25	55	2.032	2
9	Hans De Witte,	<i>North West University</i>	3	295	1,53	62	282	13.155	2
10	Anusorn Singhapakdi	<i>Old Dominion University</i>	9	279	1,45	24	52	2.067	1

R: ranking del autor; TP-QW: total de artículos del autor en el vector de búsqueda; TC-QW: total citas del autor de los artículos en el vector de búsqueda; Tt (%): porcentaje sobre el total de artículos sobre los vectores de búsqueda; H-A: h-index del autor; TP-A: total de artículos del autor; TC-A: total de citas por autor; T69: total de artículos del autor que están entre los 69 artículos más influyentes publicados en todos los tiempos.

TABLA V
AUTORES MÁS INFLUYENTES

R	Autor	Universidad	TP-QW	TC-QW	PC-QW	Tt (%)	H-A	TP-A	TC-A
1	Joseph Sirgy	<i>Virginia Polytechnic Institute & State University</i>	12	733	61,08	1,01	47	182	10.232
2	Angela De Boer	<i>University of Amsterdam</i>	12	140	11,67	1,01	36	171	6.561
3	Philippe Colombat	<i>Universite de Tours</i>	11	167	15,18	0,93	27	156	5.266
4	Dong Jin Lee	<i>Sangmyung University</i>	10	610	61,00	0,84	23	62	2.316
5	Fouquereau E	<i>Universite of Tours</i>	9	135	15,00	0,76	21	56	1.341
6	Monique Frings-dresen	<i>University of Amsterdam</i>	9	135	15,00	0,76	55	406	12.617
7	Anusorn Singhapakdi	<i>Old Dominion University</i>	9	279	31,00	0,76	24	52	2.063
8	Pascale Carayon	<i>University of Wisconsin Madison</i>	8	380	47,50	0,67	27	52	2.012
9	Sietske Tamminga	<i>Amsterdam UMC Locat Univ Amsterdam</i>	8	88	11,00	0,67	17	62	1.182
10	Edward Lawler	<i>University of Southern California</i>	7	219	31,29	0,59	45	170	8.040
Total			53	1778	33,55	4,47	22		

R: ranking del autor; TP-QW: total de artículos del autor en considerando los vectores de búsqueda; TC-QW: total citas de los artículos del autor en los vectores de búsqueda; PC-QW: Promedio de citas por artículo en los vectores de búsqueda; Tt (%): porcentaje sobre el total de artículos sobre los vectores de búsqueda; H-A: h-index del autor; TP-A: total de artículos del autor; TC-A: total de citas del autor.

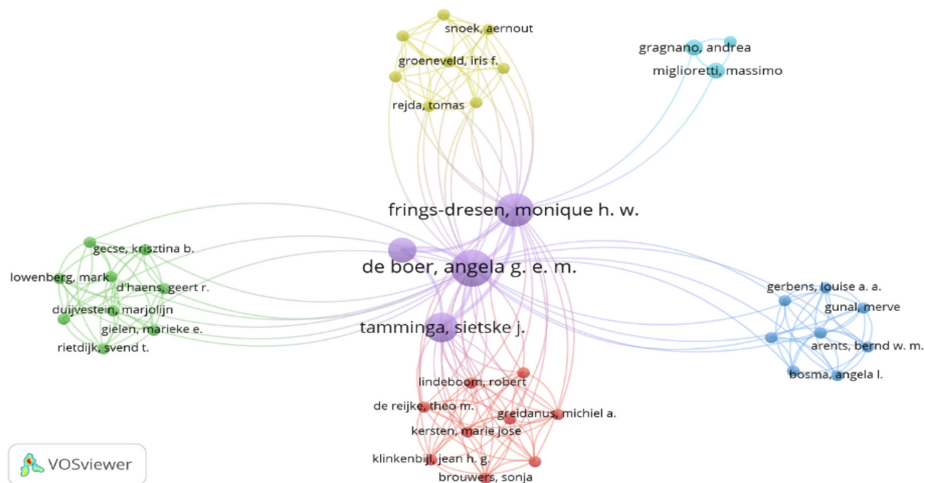


Figura 3. Grafo de coautoría conjunta para la producción científica.

TABLA VI
CLÚSTERES DE COAUTORÍA PARA LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Clúster 1 (rojo-9)	Clúster 2 (verde-9)	Clúster 3 (azul-8)
brouwers, sonja	d'haens, geert r.	arents, bernd w. m.
de reijke, theo m.	De boer, nanne k. h.	bosma, angela l.
de rijck, angelique e.	duijvestein, marjolijn	gerbens, louise a. a.
greidanus, michiel a.	gecse, krisztina b.	gunal, merve
kersten, marie jose	gielen, marieke e.	hyseni, arienna m.
klinkenbijl, jean h. g.	lowenberg, mark	middelkamp-hup, marit
lalisang, roy, I	ponsioen, cyriel y.	ouwerkerk, wouter
lindeboom, robert	rietdijk, svend t.	spuls, phyllis i.
zondervan, patricia j.	van gennep, sara	
Clúster 4 (amarillo-8)	Clúster 5 (morado-4)	Clúster 6 (celeste-3)
groeneveld, iris f.	de boer, angela g. e. m.	gragnano, andrea
leensen, monique c. j.	de jong, merel	miglioretti, massimo
rejda, tomas	frings-dresen, monique	savioli, gaia
snoek, aerout	tamminga, sietske j	
van berkel, sietske		
van der heide, iris		
van harten, wim		
van veldhoven, peter l. j		

promedio de citas y su h-index, en relación con el vector de búsqueda CVL.

De la misma se deduce que la institución más productiva es UDICE *French Research Universities*, que mantiene 27 artículos concentrando el 2,28% del total de artículos. La institución más influyente es la *Virginia Polytechnic Institute State University* que mantiene 965 citas con un promedio de 50,79 citas por artículo y a su vez el mayor h-index llegando a 13, lo que se traduce que a lo menos 13 de sus artículos mantienen 13 citas.

A continuación, se realiza un análisis cuantitativo de las coautorías, entre las instituciones más influyentes mediante VOSviewer. Se establecen 7 clústeres y selecciona 38 de las 1.552 organizaciones que han publicado sobre el tema, estos clústeres se detallan en la Tabla IX.

El grafo de la Figura 4 muestra 7 clústeres con diferentes colores, en el primer clúster de color rojo, es *Utrecht University* la institución que mantiene la mayor cantidad de coautorías (6), en el segundo clúster representado por el color verde, es la *University of Alberta* la cual mantiene la mayor cantidad de coautorías con otras 6 instituciones, en el tercer clúster representado por el color azul, es la *University of Toronto* la cual mantiene la mayor cantidad de coautorías con otras 6 instituciones, en el cuarto clúster representado por el color amarillo, es la *Laurentian University* la cual mantiene la mayor cantidad de coautorías con otras 3 instituciones, en el quinto clúster representado por el color morado, la *Virginia Polytechnic Institute State University* es la universidad predominante con 5 coautorías, en el sexto clúster representado por el color celeste, es la *University of Montreal* la cual mantiene la mayor cantidad de coautorías con otras 5 instituciones. Finalmente, en el clúster siete de color naranja, es el *Virginia Tech* la que más predomina con 4 coautorías.

Países

En relación con los principales países de filiación, se aprecia una alta concentración geográfica, ya que el 68,4% de los artículos es producido por 10 países de un total de 87, que han generado al menos un artículo relacionado con los conceptos de búsqueda. En la Tabla X se detallan los 10 países de origen de más de 50 artículos. Estos 10 países obtienen en su conjunto un h-index de 66 con un promedio de citas de 19,48 citas por artículo y un total de 15.798 citas equivalente al 82% del total de citas.

International Journal of Environmental Research and Public Health de la editorial *Multidisciplinary Digital Publishing Institute* (Suiza) que mantiene 31 artículos; la revista más influyente corresponde a *Social Indicators Research* con 906 citas, y que también posee el mayor promedio de citas por artículo y el mayor índice h. No obstante, la revista que mantiene un mayor factor de impacto de los últimos 5 años con 10.602, corresponde a la *Journal of Business Research*.

Instituciones
Los científicos han producido este conocimiento con una baja concentración institucional y se encuentran afiliados a 1.552 organizaciones, de las cuales 10 contribuyen con al menos 14 artículos relacionados con la temática analizada. El detalle de estas instituciones se analiza en Tabla VIII, ordenado por su influencia en el tema, medido a través de la cantidad de artículos, total de citas,

TABLA VII
REVISTAS WoS EN LAS QUE SE GENERA LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

R	Fuentes (Revistas)	N	Tt (%)	TC-QW	PC-QW	H-QW	FI 5Y	Q
1	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	31	2,61	237	7,65	8	4.799	Q2
2	<i>Social Indicators Research</i>	18	1,52	906	50,33	10	3.204	Q2
3	<i>Human Relations</i>	13	1,10	485	37,31	9	6.620	Q2
4	<i>Economic and Industrial Democracy</i>	12	1,01	323	26,92	8	2.209	Q3
5	<i>Journal of Business Ethics</i>	11	0,93	203	18,45	7	8.086	Q2
6	<i>Work a Journal of Prevention Assessment Rehabilitation</i>	11	0,93	67	6,09	4	2.111	Q4
7	<i>Sustainability</i>	10	0,84	60	6,00	5	4.089	Q2
8	<i>Journal of Business Research</i>	9	0,76	281	31,22	7	10.602	Q1
9	<i>Personnel Review</i>	9	0,76	157	17,44	7	3.899	Q2
10	<i>Employee Relations</i>	8	0,67	208	26,00	5	2.906	Q2
Total del conjunto		132	11,13	2.927	22,17	27		

R: Ranking; N: total de artículos solo considerando el vector de búsqueda en el journal; Tt (%): porcentaje de artículos sobre el total de artículos considerando los vectores de búsqueda; TC-QW: total de citas solo con los vectores de búsqueda; PC-QW: Promedio de citas por artículo en los vectores de búsqueda; H-QW: h-index sólo con los vectores de búsqueda; FI 5Y: factor de impacto del journal en los últimos 5 años; Q: cuartil en la categoría.

TABLA VIII
INSTITUCIONES A LAS QUE SE ASOCIA LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA, SEGÚN AFILIACIÓN DE AUTORES

R	Instituciones	País	NP	Tt (%)	TC-QW	PC-QW	H-QW
1	<i>UDICE French Research Universities</i>	Francia	27	2,28	190	7,04	6
2	<i>Virginia Polytechnic Institute State University</i>	EE. UU.	19	1,60	965	50,79	13
3	<i>Tehran University of Medical Sciences</i>	Irán	17	1,43	243	14,29	8
4	<i>University of Amsterdam</i>	Países Bajos	17	1,43	704	41,41	8
5	<i>University of Toronto</i>	Canadá	17	1,43	158	9,29	7
6	<i>University of Wisconsin System</i>	EE. UU.	17	1,43	631	37,12	11
7	<i>University of Wisconsin Madison</i>	EE. UU.	16	1,35	616	38,5	11
8	<i>Tampere University</i>	Finlandia	15	1,26	191	12,73	7
9	<i>Universite de Montreal</i>	Canadá	14	1,18	160	11,43	7
10	<i>University of London</i>	Inglaterra	14	1,18	296	21,14	6
Total del conjunto			153	14,574	3.475	22,71	31

R: Ranking; N: total de artículos solo en "Quality of work life"; Tt (%): porcentaje de artículo sobre el total de artículos sobre "Quality of work life"; TC-QW: total de citas solo con los vectores de búsqueda; PC-QW: Promedio de citas por artículo para los vectores de búsqueda; H-QW: h-index sólo con los vectores de búsqueda.

TABLA IX
INSTITUCIONES ASOCIADAS A LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA (AFILIACIÓN DE AUTORES)

Clúster 1 (rojo-8)	Clúster 2 (verde-7)	Clúster 3 (azul-6)	Clúster 4 (amarillo-6)
<i>Erasmus University Rotterdam</i>	<i>Deakin University</i>	<i>Institute for Work & Health</i>	<i>Laurentian University</i>
<i>Katholieke Universiteit te Leuven</i>	<i>Hong Kong Polytech Uni</i>	<i>Mcmaster University</i>	<i>National University of Singapore</i>
<i>Maastricht University</i>	<i>Karolinska Institutet</i>	<i>Minist Hlth., Saudi Arabia</i>	<i>Nipissing University</i>
<i>Radboud Universiteit Nijmegen</i>	<i>University of Alberta</i>	<i>University of Central Florida</i>	<i>University of British Columbia</i>
<i>Tno Work & Employment</i>	<i>University of Calgary</i>	<i>University of Toronto</i>	<i>University of Manchester</i>
<i>University of Amsterdam</i>	<i>University of Ottawa</i>	<i>University of the West England</i>	<i>University of Michigan</i>
<i>University of Groningen</i>	<i>Universidad de Valencia</i>		
<i>University of Utrecht</i>			
Clúster 5 (morado-4)	Clúster 6 (celeste-4)	Clúster 7 (naranja-3)	
<i>University of Colorado</i>	<i>Institut Curie</i>	<i>Old Dominion University</i>	
<i>University of Massachusetts</i>	<i>University od Montreal</i>	<i>Virginia Tech</i>	
<i>University of Nevada</i>	<i>Univ Sherbrooke</i>	<i>Yonsei University</i>	
<i>Virginia Polytechnic Institute and State University</i>	<i>Université de Tours</i>		



Figura 4. Grafo de las instituciones con mayor coautoría.

TABLA X
PAÍSES A LOS QUE SE ASOCIA LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA, SEGÚN LA AFILIACIÓN DE AUTORES MÁS PRODUCTIVOS

R	País	NP	Tt (%)	TC-QW	PC-QW	H-QW
1	Estados Unidos	268	22,578	7.207	26,89	46
2	Canadá	93	7,835	1.835	19,73	23
3	Inglaterra	77	6,487	2.405	31,23	25
4	Irán	69	5,813	487	7,06	12
5	India	68	5,729	373	5,49	11
6	España	67	5,644	1.037	15,48	17
7	Francia	65	5,476	572	8,80	13
8	Brasil	59	4,971	183	3,10	7
9	Países Bajos	52	4,381	1.611	30,98	18
10	Australia	50	4,212	1.236	24,72	17
Total		811	68,381	15.798	19,48	66

R: Ranking; NP: total de artículos en relación con “Quality of work life”; Tt (%): porcentaje de artículo de los vectores de búsqueda sobre el total de artículos de los mismos vectores de búsqueda; TC-QW: total de citas solo con los vectores de búsqueda; PC-QW: Promedio de citas por artículo sobre los vectores de búsqueda; H-QW: h-índice en “Quality of work life”.

parte, en el clúster 3 (color azul) España es el país con mayor número de coautoría (17). Estados Unidos presentando coautorías con 28 países es el país que destaca en el clúster 4 (amarillo).

Por su parte en el clúster 5 (color morado), el mayor número de coautorías las ofrece Austria (9). Inglaterra en el clúster 6 representado en azul celeste, presenta coautorías con 21 países; Australia en el clúster 7 representado en color naranja (22 coautorías) y finalmente en el clúster 8 (gris), es Portugal el país con mayor número de trabajos en coautoría.

Análisis cuantitativo de palabras clave

De las 2.512 palabras clave utilizadas por los diferentes autores en los artículos publicados, 43 se

Con los datos que se muestran en la Tabla X se infiere que Estados Unidos es el país más productivo, con 268 artículos, además de ser el país más influyente, con una mayor cantidad de citas (7.207), un mayor promedio de citas por artículo (26,89) y el mayor h-índice (46). El grafo de la Figura 5 corresponde a la coautoría entre países; 44 de los 87 países ofrecen a lo menos 5 artículos en coautoría, los que se agrupan en 8 clústeres, detallados en la Tabla XI.

En el grafo de la Figura 5 el tamaño de la circunferencia del círculo depende de la cantidad de coautorías que reporta dicho país, así podemos establecer que en el clúster 1 representado de color rojo, Canadá es el país que reporta la mayor cantidad de coautorías (18) y se relaciona con la mayoría de los otros clúster. En el clúster 2, representado de color verde, India es el país que presenta un mayor número de coautorías 7. Por su

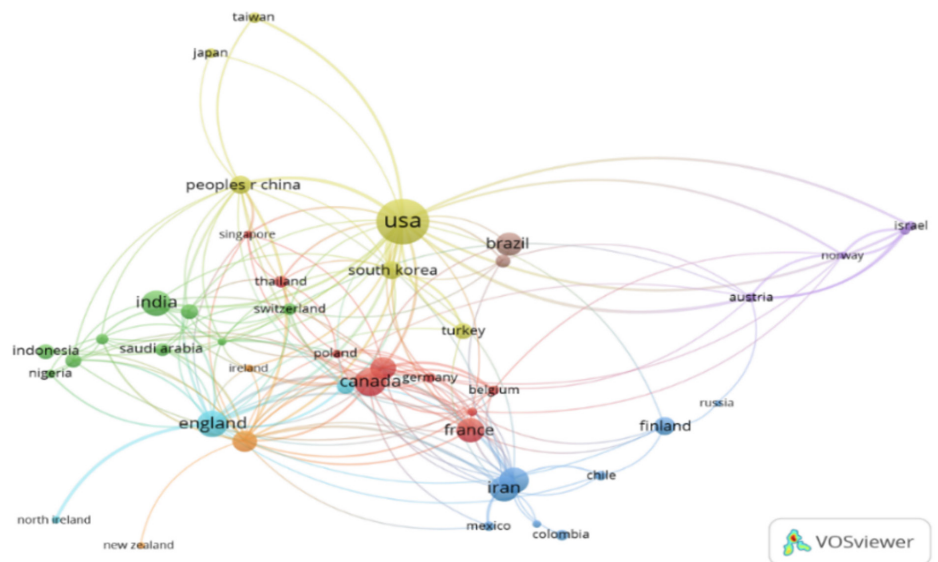


Figura 5. Coautoría en trabajos entre países.

TABLA XI
CLÚSTER DE COAUTORÍA ENTRE PAÍSES

Clúster 1 (rojo-9)	Clúster 2 (verde-9)	Clúster 3 (azul-8)	Clúster 4 (amarillo-6)	Clúster 5 (morado-4)	Clúster 6 (celeste-3)	Clúster 7 (naranja-3)	Clúster 8 (gris - 2)
Bélgica	India	Chile	Japón	Austria	Inglaterra	Australia	Brasil
Canadá	Indonesia	Colombia	República Popular de China	Dinamarca	Italia	Irlanda	Portugal
Francia	Malasia	Finlandia	Corea del Sur	Israel	Irlanda del Norte	Nueva Zelanda	
Alemania	Nigeria	Irán	Taiwán	Noruega			
Países Bajos	Pakistán	México	Turquía				
Polonia	Arabia Saudita	Perú	EE. UU.				
Singapur	Sur África	Rusia					
Suecia	Suiza	España					
Tailandia	Emiratos Árabes Unidos						

presentan al menos 10 veces, y se utilizan de forma recurrente, tal como se presenta en la Figura 6. Esta da cuenta de 5 clústeres, compuestos como se detallan en la Tabla XII, y en la que se ha destacado en negrita la palabra clave con mayor ocurrencia.

La Tabla XII muestra que en el clúster 1 de color rojo la

palabra clave “*quality of working life*” es la más utilizada con 113 ocurrencias, mientras que en el clúster 2 de color verde, la palabra “*quality of life*” es la que predomina con 75 ocurrencias. En el clúster 3 de color azul, la palabra “*quality of work life*” predomina con 216 ocurrencias, en el clúster 4 de color amarillo, la palabra “*job satisfaction*” es la predominante

con 101 ocurrencias. Finalmente, en el clúster 5 de color morado, la palabra clave “*job stress*” predomina con 17 ocurrencias. En la Tabla XIII se presenta en detalle las 10 palabras claves utilizadas con mayor frecuencia.

Discusión y Conclusión

La CVL ha tenido un crecimiento exponencial de la producción científica en la última década, encontrándose al menos 3.379 autores que abordan este tema. Asimismo, 2018 es un año en que la tendencia de crecimiento de publicaciones se hace más evidente. Un 23,78% de artículos no han sido citados, y un artículo (Van der Klink *et al.*, 2001), en el que se analizan los beneficios de las intervenciones laborales relacionadas con el estrés, presenta más de 500 citas. En segundo lugar, con 332 citas, destaca el artículo de Sirgy *et al.* (2001) quienes desarrollan una nueva medida para la CVL basada en la teoría de necesidades y satisfacción.

El autor o investigador más influyente en el tema es M. Joseph Sirgy y en términos de coautoría se evidencian 6 clúster claramente diferenciados. Las tres revistas más influyentes son *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *Social Indicators Research* y *Human Relations*, todas ellas ubicadas en el cuartil Q2 de WoS. Además, se evidencia que se han realizado varias asociaciones entre los autores más destacados, lo cual ha creado una sinergia estableciendo 6 grupos de autores. Por otro parte, 10 universidades concentran el 14,57% de la producción científica, una de ellas concentra el 2,28%, se trata de UDICE *French Research Universities*. La más influyente

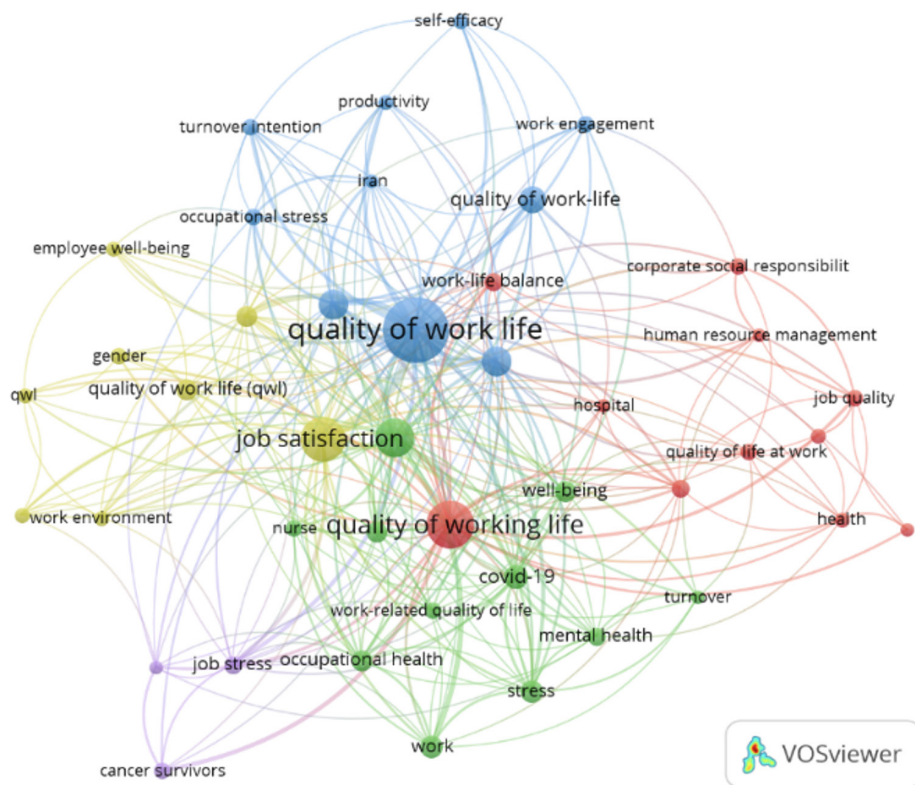


Figura 6. Mapa cuantitativo de palabras clave utilizadas en la investigación.

TABLA XII
CLÚSTERES DE COOCURRENCIA EN EL USO DE PALABRAS CLAVE
UTILIZADAS POR LOS AUTORES

Clúster 1 (11 ítems – rojo)	<i>corporate social responsibility – health – hospital - human resource management - job insecurity - job quality – management - quality of life at work - quality of working life – work-life balance – working conditions</i>
Clúster 2 (11 ítems – verde)	<i>Covid-19 – mental health – nurse – nursing – occupational health – quality of life – stress – turnover – well-being – work – work-related quality of life</i>
Clúster 3 (11 ítems – azul)	<i>Burnout – iran – nurses - Occupational stress – productivity - quality of work life – quality of work-life – self-efficacy – turnover intention – work engagement</i>
Clúster 4 (18 ítems - amarillo)	<i>employee well-being – gender - job satisfaction – motivation – organizational commitment – quality of work life (qwl) – qwl - work environment</i>
Clúster 5 (11 ítems - morado)	<i>Cancer survivors - job stress - questionnaire</i>

En negrita palabras clave con mayor frecuencia.

TABLA XIII
PALABRAS CLAVE DEL AUTOR CON
MAYOR CO-OCURRENCIA

Nº	Palabra Clave	Ocurrencia
1	<i>quality of work life</i>	216
2	<i>quality of working life</i>	113
3	<i>job satisfaction</i>	101
4	<i>quality of life</i>	75
5	<i>burnout</i>	45
6	<i>nurses</i>	43
7	<i>quality of work-life</i>	37
8	<i>covid-19</i>	28
9	<i>stress</i>	26
10	<i>work</i>	25

por cantidad de citas es *Virginia Polytechnic Institute State University*, con 50,79 citas promedio.

Se concluye que CVL es un tema consolidado en la última década, con una gran cantidad de autores orientados a investigar este campo y en el que Estados Unidos mantiene una alta relevancia tanto en la producción científica como en la influencia. Diez países concentran el 68,4% de publicaciones. Se aprecian ocho clústeres de colaboración entre países. El detalle de palabras clave muestra el vínculo de la CVL con el estrés, burnout, COVID-19, satisfacción laboral y en particular, el estudio en enfermeras en el ámbito de la salud presenta más de 500 citas.

El análisis bibliométrico realizado pone en evidencia la necesidad de continuar profundizando el estudio de

la Calidad de vida laboral en un contexto en el que hay mayor incorporación de tecnología, a través de la revolución que supone la inteligencia artificial (IA), los esquemas de teletrabajo y las distintas manifestaciones de transformación digital. Asimismo, se evidencia una oportunidad de estudio y aplicación para resolver el desafío de una nueva generación de trabajadores más empoderados y centrados en evaluar críticamente los proyectos de empleo, con una mayor tendencia a la rotación, en concordancia con lo que destaca Severino-González *et al.* (2023). En el contexto latinoamericano en el que aún existe una importante desigualdad entre hombres y mujeres, resulta interesante conocer el rol moderador del sexo en la CVL. La relación entre transformación digital y CVL es también un importante fenómeno a abordar, sobre todo, atendiendo a las diferencias culturales en que estos procesos de cambio se llevan a cabo.

REFERENCIAS

Abdullah N, Zakaria N, Zahoor N (2021) Developments in Quality of Work-Life Research and Directions for Future Research. *SAGE Open* 11: 1–18. <https://doi.org/10.1177/21582440211059177>

Akranavičiūtė D, Ruževičius J (2007) Quality of life and its components' measurement. *Engineering Economics* 2: 43–48. http://www.kv.ef.vu.lt/wp-content/uploads/2010/10/STRAIPSNISInzEkon_GyvenimoDarbeKokybe_2007_Vol.2.pdf

Akudjedu T, Torre S, Khine R, Katsifarakis D, Newman D, Malamateniou C (2023) Knowledge, perceptions, and expectations of Artificial intelligence in radiography practice: A global radiography workforce survey. *Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences* 54: 104–116. <https://doi.org/10.1016/j.jmir.2022.11.016>

Aruldoss A, Kowalski K, Parayitam S (2020) The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research* 18: 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>

Battisti E, Alfiero S, Leonidou E (2022) Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic-financial impacts and psychological drivers for employees. *Journal of Business Research* 150: 38–50. <https://doi.org/10.1016%20j.jbusres.2022.06.010>

Baruch Y (2000) Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment* 15: 34–49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>

Bhende P, Mekoth N, Ingalhali V, Reddy Y (2020) Quality of Work Life and Work-Life Balance. *Journal of Human Values* 26: 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>

Bormmann L, Hans-Dieter D (2013) Full-Text Citation Analysis: A New Method to Enhance. *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 64: 1852–1863.

Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas J (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria* 6: 527–540.

Cartwright S, Cooper C (1997) *Managing Workplace Stress*. Sage Publications, Inc. Londres, RU. 192 pp.

Cruz-Velasco J (2018) The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Revista Científica Pensamiento y Gestión* 45: 58–81. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Csikszentmihalyi M, Csikszentmihalyi I (1988) The flow experience and its significance for human psychology. En Csikszentmihalyi M, Csikszentmihalyi IS (Eds), *Optimal experience. Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press. Cambridge, RU. pp. 15–35. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511621956.002>

Danna K, Griffin R (1999) Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management* 25: 357–384.

De Bakker F, Groenewegen P, Den Hond F (2005) A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance. *Business & Society* 44: 283–317. <https://doi.org/10.1177/0007650305278086>

Diodato D (1994) *A Compendium of Fracture Flow Models*. United States Department of Energy. EE.UU. 88 pp.

Efraty D, Sirgy M (1990) The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research* 22: 31–47.

Friedli K, King M, Lloyd M, Horner J (1997) Ran-domised controlled assessment of non-directive psychotherapy versus routine general-practitioner care. *Lancet* 350: 1662–1665.

Greenhaus J, Bedian A, Mossholder K (1987) Work experiences, job performances, and feelings of personal and family wellbeing. *Journal of Vocational Behavior* 31: 200–215. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90057-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90057-1)

- Grote G, Guest D (2017) The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations* 70: 149–167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Jayaraman S, George H, Siluvaimuthu M, Parayitam S (2023) Quality of Work Life as a Precursor to Work–Life Balance: Collegiality and Job Security as Moderators and Job Satisfaction as a Mediator. *Sustainability* 15: 9936. <http://dx.doi.org/10.3390/su15139936>
- Karasek R (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24: 285–308.
- Khan M, Mahmood A, Shoaib M (2022) Role of Ethical Leadership in Improving Employee Outcomes through the Work Environment, Work-Life Quality and ICT Skills: A Setting of China-Pakistan Economic Corridor. *Sustainability* 14: 11055. <https://doi.org/10.3390/su141711055>
- Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â (2019) Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *Int J Environ Res Public Health* 16: 1–18. <https://doi.org/10.3390/su141711055>
- Lillo-Viedma F, Severino-González P, Rodríguez-Quezada E, Arenas-Torres F, Sarmiento-Peralta G (2023) Machine learning approach for predicting corporate social responsibility perception in university students. *Interciencia* 48: 503–512. https://www.researchgate.net/publication/375059757_Machine_learning_approach_for_predicting_corporate_social_responsibility_perception_in_university_students
- Maslow AH (1954) *Motivation and Personality*. Harper & Brothers. Nueva York, EE.UU. 411 pp.
- McClelland D (1961) *The Achieving Society*. Free Press. Nueva York, EE.UU. 530 pp.
- Mingers J, Leydesdorff L (2015) A review of theory and practice in scientometrics. *European Journal of Operational Research* 246: 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2015.04.002>
- Moyano E (2021) Concepto, modelos y algunas evidencias relativas a la Calidad de Vida Laboral. En *Psicología, Sociedad y Equidad: Aportes y Desafíos*. Colección Praxis Psicológica. Universidad de Chile. Chile. pp. 223–247. https://www.researchgate.net/publication/356475450_CONCEPTO_MODELOS_Y_ALGUNAS_EVIDENCIAS_RELATIVAS_A_LA_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL
- Murphy L (1996) Stress management in working settings: a critical review of the health effects. *American Journal of Health Promotion* 11: 112–135. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-11.2.112>
- Nauman S, Malik S, Saleem F, Elahi S (2023) How emotional labor harms employee's performance: unleashing the missing links through anxiety, quality of work-life and Islamic work ethic. *The International Journal of Human Resource Management*. 1–31. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2023.2167522>
- Osei H, Asiedu-Appiah F, Ansah R (2023) Work intensity, burnout and quality of work life in the hotel industry: The moderating role of psychological detachment. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 22: 26–48. <http://dx.doi.org/10.1080/15332845.2023.2162929>
- Price J, Mueller C (1981) A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal* 24: 543–565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Raja S, Stein S (2014) Work-life balance: History, costs, and budgeting for balance. *Clin Colon Rectal Surgery* 27: 71–74. <https://doi.org/10.1055/s2Fs-0034-1376172>
- Robertson I, Cooper C (2011) *Well-being. Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan. Londres, RU. 240 pp.
- Rodríguez-Modroño P, López-Igual P (2021) Job Quality and Work–Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18: 3239. <https://doi.org/10.3390/su141711055>
- Saraji G, Dargahi H (2006) Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal of Public Health* 35: 8–14. https://www.researchgate.net/publication/228512532_Study_of_quality_of_work_life_QWL
- Severino-González P, Acuña-Moraga O, Yévenes-Jara J, Matamala-Pane J, Parada-Oyarce C, Martín-Fiorino V, Sarmiento-Peralta G, Ramírez-Molina R (2023) Percepción de consumidoras de retail sobre responsabilidad social corporativa en la región del Maule. *Interciencia* 48: 269–276. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2023/06/06_6968_Com_Severino_v48n5_8.pdf
- Severino-González P, Fuenzalida-Chamorro T, Villalobos-Campos P, Peña-Acuña V, Sarmiento-Peralta G, Ramírez-Molina R, Ramírez-Blacio A (2023) Percepción de los estudiantes de educación superior en Chile sobre la responsabilidad social corporativa en el consumo de servicios turísticos en tiempos de COVID-19. *Interciencia* 48: 409–415. https://www.researchgate.net/publication/373421100_Percepcion_de_los_estudiantes_de_educacion_superior_en_Chile_sobre_la_responsabilidad_social_corporativa_en_el_consumo_de_servicios_turisticos_en_tiempos_de_COVID-19
- Sirgy M, Efraty D, Siegel P, Lee D (2001) A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research* 55: 241–302. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010986923468>
- Slaski M, Cartwright S (2002) Health, performance and emotional intelligence: An exploratory study of retail managers. *Stress and Health. Journal of the International Society for the Investigation of Stress* 18: 63–68. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/smi.926>
- Spector P (2002) Employee Control and Occupational Stress. *Current Directions in Psychological Science* 11: 133–136. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-8721.00185>
- Thrall J, Li X, Li Q, Cruz C, Do S, Dreyer K, Brink J (2018) Artificial Intelligence and Machine Learning in Radiology: Opportunities, Challenges, Pitfalls, and Criteria for Success. *Journal of the American College of Radiology* 15: 504–508. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2017.12.026>
- Van der Klink J, Blonk R, Schene A, Van Dijk F (2001) The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health* 91: 270. <https://doi.org/10.2105/s2Fajph.91.2.270>
- Walton R (1974) Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. 12–16.

BIBLIOMETRIC AND SCIENTIOMETRIC ANALYSIS OF WORLDWIDE SCIENTIFIC PRODUCTION OF QUALITY OF WORK LIFE: COLLABORATION, TRENDS AND PROSPECTS

Pablo Reyes-Cornejo, Andrés Jiménez-Figueroa, Pedro Severino-González, Hugo Moraga-Flores, Joan Boada-Grau, Luis Araya-Castillo and Giuseppe Sarmiento-Peralta

SUMMARY

The development of investigative competencies is one of the Quality of work life (QWL) is a construct that aroused interest since the second half of the 20th century, with a scientific approach based on evidence. Currently, interest in its study has become evident with the increase in publications in a challenging work context, in which technologies and the consequent digital transformation play a relevant role. The purpose of this study has been to present a bibliometric and scientometric analysis regarding the CVL to identify the most prominent authors, the countries to which they belong, in which institutions they work, with which authors they collaborate and their respective fields of development. The results show that the last five years account for

49.4% of scientific production, 67.54% of articles have more than 50 citations, and the year with the highest scientific production is 2022, with 170 articles, indicating high research interest. The most influential author is Joseph Sirgy, accounting for 3.8% of total citations. The most productive journal in WoS is the International Journal of Environmental and Public Health, while the most influential institution is UDICE French Research, and the most productive is Virginia Polytechnic Institute State University. 68.4% of articles are produced by 10 countries, with the United States being the country with the highest production. These findings provide a synthesis of theoretical advancements, allowing the identification of research opportunities for the future.

ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA E CIENCIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA MUNDIAL SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: COLABORAÇÃO, TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

Pablo Reyes-Cornejo, Andrés Jiménez-Figueroa, Pedro Severino-González, Hugo Moraga-Flores, Joan Boada-Grau, Luis Araya-Castillo e Giuseppe Sarmiento-Peralta

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um construto de interesse desde a segunda metade do século XX, com uma abordagem científica baseada em evidências. Atualmente, o interesse em seu estudo tem se tornado evidente com o aumento de publicações em um contexto de trabalho desafiador, no qual as tecnologias e a consequente transformação digital desempenham um papel relevante. O objetivo deste estudo foi apresentar uma análise bibliométrica e cientométrica da QVT para identificar os autores mais proeminentes, os países aos quais pertencem, em quais instituições trabalham, com quais autores colaboram e seus respectivos campos de desenvolvimento. Os resultados mostram que os últimos cinco anos respondem por 49,4% da

produção científica. 67,54% dos artigos têm mais de 50 citações, e o ano com maior produção científica é 2022, com 170 artigos, denotando um alto nível de interesse de pesquisa. O autor mais influente é Joseph Sirgy, que concentra 3,8% do total de citações. O periódico mais produtivo no WoS é o International Journal of Environmental and Public Health. A instituição mais influente é a UDICE French Research Universities. A instituição mais produtiva é a Virginia Polytechnic Institute State University. Cerca de 68,4% dos artigos são produzidos por 10 países, sendo os Estados Unidos o país mais produtivo. Essas descobertas fornecem uma síntese dos avanços teóricos, o que nos permite identificar oportunidades de pesquisa para o futuro.