

# FACTORES DE INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN LA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO

Pablo Alcides Aguilar-Hernández\*



<https://orcid.org/0000-0003-4456-8768>

José Valdo Acosta-Tzin\*\*



<https://orcid.org/0000-0003-2530-4185>

Elí Vicente Raudales-García\*\*\*



<https://orcid.org/0000-0002-5066-2294>

Patricia Andino-González\*\*\*\*



<https://orcid.org/0000-0003-2307-3635>

Ramón Edgardo Sarmiento-Matute\*\*\*\*\*



<https://orcid.org/0000-0002-4672-0738>

RECIBIDO: 30/03/2023 / ACEPTADO: 15/07/2023 / PUBLICADO: 15/09/2023

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

## RESUMEN

La calidad de vida laboral constituye uno de los retos más importantes dentro de las organizaciones debido a que es un elemento que garantiza la productividad y el desempeño sustentable de todo tipo de empresas. Por esta razón el objetivo de esta investigación es identificar los factores que influyen en la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de la teoría del comportamiento organizacional. La metodología utilizada en este estudio es cualitativa a nivel descriptivo con una revisión documental a través de un análisis bibliométrico. Dentro de los hallazgos existe evidencia en la que se identifican siete factores que influyen en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional que incluyen el diseño del puesto de trabajo, entorno laboral, condiciones laborales, remuneración y compensación, desarrollo profesional, interacción social, salud y bienestar. Finalmente se concluye que las diferencias en los valores éticos, laborales y culturales pueden tener un impacto potencial en los resultados del desempeño organizacional de los empleados.

\* Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras. [pabloaguilar100@yahoo.com](mailto:pabloaguilar100@yahoo.com)

\*\* Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras. [admon2umh@gmail.com](mailto:admon2umh@gmail.com)

\*\*\* Autor de correspondencia. Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras. [eliraudales92@gmail.com](mailto:eliraudales92@gmail.com)

\*\*\*\* Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras. [andino.patricia@unah.edu.hn](mailto:andino.patricia@unah.edu.hn)

\*\*\*\*\* Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras. [sarmiento1@gmail.com](mailto:sarmiento1@gmail.com)

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, Cultura organizacional, Talento humano, Teoría del comportamiento organizacional

*Influencing factors in the quality of work life according to the Theory of Organizational Behavior: Bibliometric analysis*

#### ABSTRACT

The quality of work life is one of the most important challenges within organizations because it is an element that guarantees the productivity and sustainable performance of all types of companies. For this reason, the objective of this research is to identify the factors that influence the quality of work life from the perspective of the theory of organizational behavior. The methodology used in this study is qualitative at a descriptive level with a documentary review through a bibliometric analysis. Among the findings, there is evidence that identifies seven factors that influence the quality of work life according to the Theory of Organizational Behavior. These include job design, work environment, working conditions, remuneration and compensation, professional development, social interaction, health, and well-being. Finally, it is concluded that differences in ethical, work, and cultural values may potentially impact employees' organizational performance outcomes.

**Keywords:** Human talent, Organizational culture, Quality of work life, Theory of organizational behavior.

#### NOTA DE RETRACTACIÓN

El artículo que ocupaba este espacio ha sido retirado y retractado debido a la decisión voluntaria de los autores por publicación redundante. Los autores y los respectivos índices han sido notificados sobre esta retractación. Los autores han sido sancionados con un periodo de 2 años de imposibilidad de enviar propuestas a la revista.

Siguiendo la normativa de COPE la razón de la retractación es: *Los resultados se han publicado con anterioridad en otro recurso sin la adecuada atribución de fuentes o comunicación al editor, permiso para volver a publicar o justificación (p.ej., casos de publicación redundante)*

Esta decisión fue tomada el 20/12/2023 luego que los autores solicitaran la retractación en correo formal a la revista.