Artículo de investigación científica y/o desarrollo tecnológico

Calidad de vida laboral en fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales que trabajan en Colombia: un abordaje exploratorio

Quality of Work Life in Physical and Occupational Therapists Working in Colombia: An Exploratory Approach

Autores:

Luis Ignacio López-Michelena [1]*

Diana Carolina Garzón-Leal [2]

Clara Margarita Giraldo-Luna [3]

Luisa María Mosquera-Sepúlveda [4]

Paola Andrea Fonseca Ruiz [5]

Paula Andrea Montaño Alemán [6]

Recibido: *08-02-2026*
Aceptado: *25-03-2026*
Publicado: *25-06-2026*

Palabras clave:

Calidad de vida, condiciones de trabajo, fisioterapia, indicadores de calidad de vida, terapia ocupacional.

Key words:

Indicators of quality of life, occupational therapy, physical therapy, quality of life, working conditions.

Forma de citar este artículo:

López-Michelena, LI; Garzón-Leal, DC; Giraldo-Luna, CM; Mosquera-Sepúlveda, LM; Fonseca-Ruiz, PA; Montaño-Alemán, PA. Calidad de vida laboral en fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales que trabajan en Colombia: un abordaje exploratorio. Salud, Trab. Sosten. (Cons. Colomb. Segur). 2026. 3(1): 123-137. *https://doi.org/10.63434/30286999.434*

Resumen

La calidad de vida laboral (CVL) es la percepción del equilibrio entre las cargas de trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. Los niveles adecuados de CVL mejoran el bienestar de los trabajadores y contribuyen al éxito organizacional. Los profesionales de la salud están expuestos a múltiples riesgos laborales que pueden afectar la percepción de CVL, por lo que evaluar esta percepción es fundamental dentro de las organizaciones.

Objetivo: conocer el nivel de percepción de CVL en un grupo de fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales en Colombia.

Metodología: se realizó un estudio descriptivo y exploratorio con profesionales laboralmente activos en Colombia, a quienes se le aplicó la escala Work-Related Quality of Life (WRQoL).

Resultados: un total de 44 profesionales participaron en el estudio: 25 terapeutas ocupacionales

[1] Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Docente de la Universidad El Bosque. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002035396. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4114-9605. Correo: lilopez@unbosque.edu.co Autor de correspondencia.

[2] Ph. D. en Ergonomía y Psicología Aplicada. Docente de la Universidad El Bosque. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000028726. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9428-423X. Correo: dgarzonl@unbosque.edu.co.

[3] Magíster en Salud Pública y Desarrollo Social. Docente de la Universidad El Bosque. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001443335. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8388-3528. Correo: lgiraldoclaram@unbosque.edu.co.

[4] Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad El Bosque. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002296573. ORCID: https://orcid.org/0009-0000-5720-2664. Correo: lmmosqueras@unbosque.edu.co.

[5] Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad El Bosque. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002234499. ORCID: https://orcid.org/0009-0005-9005-5471. Correo: pafonsecar@unbosque.edu.co.

[6] Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad El Bosque. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002297264. ORCID: https://orcid.org/0009-0009-5147-1106. Correo: Pmontanoa@unbosque.edu.co.

Revista Salud, Trabajo y Sostenibilidad.
2026; 3(1): 123-137. ISSN: 3028-6999 (en línea)

(56,82 %), 18 fisioterapeutas (40,91 %) y un profesional con doble titulación (2,27 %). El promedio de la CVL percibida entre los profesionales fue de 3,43 (nivel medio) y el 47,8 % se ubicó en el nivel alto de CVL general. Las subescalas con los mejores desempeños fueron satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo e interfaz vida - trabajo. El 56,82 % de la población abordada se encuentra satisfecha con la CVL. Así mismo, se evidenció que tener una edad superior a 42 años y contar con más de cuatro años de experiencia laboral se asocia con una mayor satisfacción con la CVL.

Conclusiones: la CVL de los fisioterapeutas y los terapeutas ocupacionales participantes en este estudio se ubicó en nivel medio, con gran parte de los trabajadores en un nivel alto. Para las subescalas de la WRQoL, los mejores indicadores estuvieron en la subescala de satisfacción laboral y profesional. La mayoría de los participantes están satisfechos con la CVL y, a mayor edad y experiencia laboral, se evidencia mayor satisfacción laboral en el grupo analizado.

Abstract

Quality of Work Life (QWL) is a perception of the balance between workloads and the resources available to cope with it. A positive QWL improves employee well-being and contributes to organizational success. Adequate levels of QWL improve workers' well-being and contribute to organizational success. Health professionals are exposed to multiple occupational risks that can affect the perception of QWL, so evaluating this perception is essential within organizations.

Objective: To determine the level of QWL perceived by physical and occupational therapists in Colombia.

Methodology: A descriptive and exploratory study was carried out with occupationally active professionals in Colombia, who were administered the Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale.

Results: 44 professionals participated in the study: 25 occupational therapists (56.82 %), 18 physical therapists (40.91 %), and one professional holding both degrees (2.27 %). The average QWL score among the professionals was 3.43 (medium level), and 47.8 % had a high level at QWL general score. The subscales with better results were job and career satisfaction, control at work, and home-work interface. 56.82 % of the population is satisfied with the QWL. Likewise, it was evidenced that being over 42 years of age and having more than four years of work experience was associated with greater satisfaction with the QWL.

Conclusions: The QWL of physical therapists and occupational therapists participating in this study was at a medium level, with a large proportion of workers at a high level. For the WRQoL subscale, the best scores were in the job and professional satisfaction subscale. Most participants were satisfied with their QWL, and greater age and work experience were associated with higher job satisfaction among the analyzed group.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1) define la calidad de vida como la forma en que el individuo percibe su vida, el lugar que ocupa en el contexto cultural y la relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones, derivadas de las actividades diarias, la salud física, el estado psicológico, las relaciones sociales y sus creencias.

Por lo tanto, la calidad de vida se relaciona con varias esferas del desarrollo de los individuos, desde lo personal hasta lo social (1, 2). Canova-Barrios (2) define la calidad de vida laboral (CVL) como "el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de los que dispone para afrontar estas demandas". La percepción de buena CVL mejora el bienestar de los trabajadores y contribuye al éxito organizacional (3).

En este contexto, los terapeutas ocupacionales y los fisioterapeutas son profesionales de la salud que están expuestos a varios peligros y riesgos laborales con potencial de generar consecuencias negativas en su bienestar físico y emocional, disminuyendo su calidad de vida (4). El agotamiento laboral, la sobrecarga de trabajo y la alta carga física en el desarrollo de las actividades de

rehabilitación pueden desencadenar trastornos musculo esqueléticos principalmente en la columna vertebral y los miembros superiores (5). De igual forma, la atención constante de pacientes expone a estos trabajadores a altos niveles de estrés físico, mental y emocional, que pueden desencadenar trastornos de agotamiento emocional y despersonalización como el Síndrome de Burnout y bajos niveles de satisfacción personal y profesional (3, 4). Estos riesgos generan un desequilibrio ocupacional que puede incidir en la CVL de los trabajadores.

Varias investigaciones sobre CVL en profesionales de la salud han reportado que esta es determinada por numerosos factores intralaborales y extralaborales, tales como el ambiente laboral, la ergonomía, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el equilibrio entre la vida personal y laboral (6–9). Sin embargo, las investigaciones muestran que los factores que determinan la CVL pueden variar entre los empleados y entre las organizaciones, incluyendo aspectos tan diversos como la equidad en las oportunidades laborales, la motivación intrínseca, la ambigüedad de rol, el clima organizacional y el sistema de trabajo (10). Los programas de promoción de la salud laboral son esenciales para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los profesionales, reduciendo factores estresantes y fomentando hábitos saludables (3, 8).

Los niveles bajos de bienestar y calidad de vida de los trabajadores se han relacionado con ausentismo, insatisfacción, bajo desempeño profesional y estrés laboral, así como menores tasas de productividad y aumento de costos directos e indirectos dentro de las organizaciones (11). Estos aspectos indican la necesidad de evaluar de forma periódica la CVL en los entornos de trabajo. Para ello, existen instrumentos como 'Professional Quality of Life Scale' (ProQoL), 'Spanish Quality of Professional Life Questionnaire' (CPV-35), 'Quality of Nursing Work Life' (QNWL), 'Calidad de Vida en el Trabajo' (CVT-GOHISALO) y 'Work-Related Quality of Life Scale' (WRQoL) (11), siendo este último el seccionado para el estudio después de un análisis académico durante la fase preparatoria de la investigación.

Aunque la CVL y la satisfacción laboral han sido estudiadas en profesionales de la salud en Colombia y Latinoamérica (2, 4, 6, 11, 12), no se han desarrollado investigaciones sobre estos temas en profesionales de la salud de las áreas de fisioterapia y terapia ocupacional en el país, lo que podría estar relacionado, entre otras cosas, con un menor número de personal de estas profesiones comparado con el gremio médico y de enfermería.

El trabajo en el sector salud "es intrínsecamente estresante por la naturaleza de su actividad y el desequilibro entre demandas y recursos" (12). En Colombia, esta característica se agudiza debido a que el sistema de salud sufre conocidas dificultades estructurales y los profesionales de este ámbito son el recurso humano que gestiona las presiones de las instituciones de salud y las demandas de los pacientes (13, 14). Por lo tanto, analizar la CVL de los trabajadores del sector es fundamental para mejorar las condiciones de trabajo. En este sentido, el objetivo de la investigación fue realizar un estudio exploratorio para evaluar el nivel de CVL percibido por parte de un grupo de fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales que trabajan en Colombia mediante la escala WRQoL.

Metodología

Se llevó a cabo una investigación descriptiva y exploratoria en la cual el planteamiento del problema de investigación se realizó a través de una revisión de la literatura.

Revista Salud, Trabajo y Sostenibilidad.
2026; 3(1): 123-137. ISSN: 3028-6999 (en línea)

Se aplicó un instrumento de medición a una muestra conformada por 44 fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales que cumplían con los siguientes criterios de inclusión: profesionales mayores de 18 años, laboralmente activos en el sector salud o educativo y en instituciones públicas o privadas en Colombia. Se excluyeron los estudiantes, profesionales desempleados al momento de la recolección de los datos, profesiones diferentes a fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales, sin experiencia en rehabilitación o con residencia fuera de Colombia.

La recolección de los datos se llevó a cabo de forma virtual, mediante la difusión del instrumento de evaluación de la CVL a través de redes sociales de carácter profesional y académico, lo que facilitó el acceso a la población relacionada con los objetivos del estudio. Esta modalidad se seleccionó considerando la amplia dispersión geográfica de los fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales en el país, así como la facilidad de acceso y uso de entornos digitales por parte de estos profesionales de la salud. La muestra se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, incluyendo fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales que cumplían con los criterios de inclusión de la investigación.

Previo al diligenciamiento del instrumento, los participantes recibieron información clara y detallada sobre el objetivo del estudio, el carácter voluntario de su participación y el manejo confidencial de los datos, mediante un apartado introductorio previo a las preguntas de la escala WRQol. Asimismo, se proporcionaron instrucciones explícitas sobre la forma correcta de diligenciar la prueba, incluyendo el tiempo estimado de respuesta y la manera adecuada de seleccionar las opciones de respuesta. Se indicó a los participantes que respondieran el instrumento de forma individual y honesta, basándose en su percepción personal de la CVL, con el fin de garantizar la validez de la información obtenida. Este procedimiento permitió minimizar errores de comprensión y asegurar la correcta aplicación del instrumento en el entorno virtual.

Como instrumento de evaluación se seleccionó la escala WRQoL, compuesta por 24 ítems distribuidos en seis subescalas de CVL (16):

1. Bienestar general *(General Wellbeing, GWB)*: evalúa el bienestar psicológico global, incluyendo la satisfacción y la salud mental en el contexto laboral.
1. Interfaz vida - trabajo *(Home-work Interface, HWI)*: evalúa la percepción de equilibrio entre las demandas laborales y las responsabilidades personales.
1. Satisfacción laboral y profesional *(Job and Career Satisfaction, JCS)*: evalúa la percepción sobre el control en el puesto de trabajo, oportunidades de desarrollo profesional y satisfacción general.
1. Condiciones de trabajo *(Working Conditions, WCS)*: evalúa aspectos relacionados con el ambiente físico, los recursos disponibles y la carga laboral.
1. Control en el trabajo *(Control at Work, CAW)*: evalúa el nivel de participación y control en el ambiente de trabajo y las decisiones que se toman en el entorno laboral.
1. Estrés laboral *(Stress at Work, SAW)*: evalúa el nivel de estrés percibido que está directamente relacionado con el trabajo.

El análisis de los datos se efectuó mediante el cálculo de los promedios de los valores obtenidos en la escala general y en cada subescala. Para el pro-

medio de la CVL general, se utilizó el puntaje total derivado de todas las preguntas del instrumento. En el caso de cada subescala, se calcularon los promedios a partir de los puntajes obtenidos en los ítems correspondientes a cada dimensión. Con base en estos promedios, los resultados se clasificaron en tres niveles: bajo (1,00–2,49), medio (2,50 –3,49) y alto (3,50–5,00). El procesamiento y análisis de los datos se realizó utilizando los programas Microsoft Excel versión 2003 y Epi Info versión 7.2.5.0.

El protocolo del estudio recibió aprobación del comité institucional de investigaciones. Según la Resolución 8430 de 1993 (15) la investigación se clasifica como "sin riesgo", toda vez que no implica afectaciones o amenazas para la salud de los participantes. En consecuencia, con respecto al consentimiento informado y siguiendo lo establecido en el artículo 16 de dicha resolución, la cual establece que "tratándose de investigaciones sin riesgo, podrá dispensar al investigador de la obtención de este" (15), dicho consentimiento se consideró implícito mediante la aceptación y el diligenciamiento del cuestionario.

Resultados

Caracterización de la población

Un total de 44 profesionales participaron en el estudio: 25 terapeutas ocupacionales (56,82 %), 18 fisioterapeutas (40,91 %) y un profesional con doble titulación (2,27 %). La edad promedio fue de 30,5 años (rango: 22–51), la mayoría en el grupo de edad de 22 a 32 años (63,64 %). La experiencia laboral correspondiente al rango entre dos y cuatro años agrupó al mayor número de participantes (n = 15; 34,09 %). Las características de la población se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Características de la población

Variable	N	%
Edad (años)		
22–32	28	63,64
33–42	11	25,00
43–51	5	11,36
Profesión		
Fisioterapia	18	40,91
Fisioterapia y terapia ocupacional	1	2,27
Terapia ocupacional	25	56,82
Experiencia laboral (años)		
< 2	10	22,73
2–4	15	34,09
4–8	10	22,73
> 8	9	20,45
Total	**44**	**100**

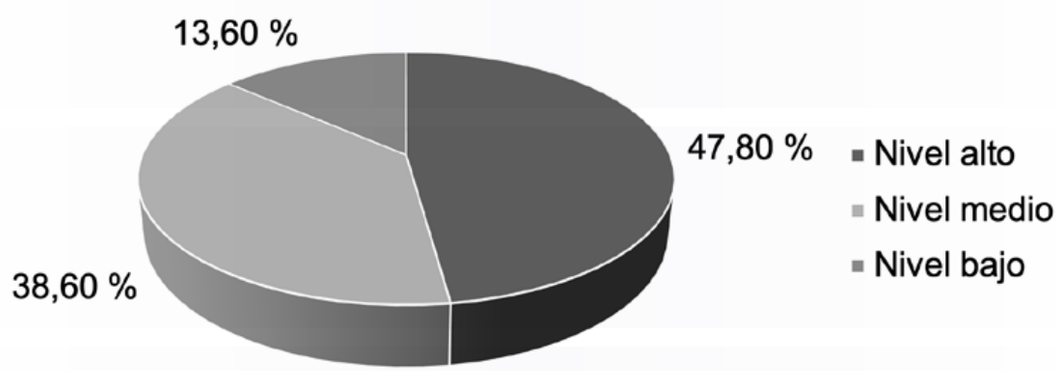
Fuente: *elaboración propia.*

Revista Salud, Trabajo y Sostenibilidad.
2026; 3(1): 123-137. ISSN: 3028-6999 (en línea)

Calidad de vida laboral general

El promedio de CVL general fue 3,43 (desviación estándar [DE] 0,58), que ubica la calidad de vida en nivel medio. La mayoría de los profesionales (n = 21; 47,8 %) se ubicaron en el nivel alto de CVL general, lo que indica una percepción positiva del entorno laboral, mientras que 13,6 % (n = 6) obtuvo nivel bajo (figura 1).

Figura 1. Niveles de CVL general en terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas



Fuente: *elaboración propia. Datos del cuestionario WRQoL.*

Calidad de vida laboral por subescalas

La mayoría de las subescalas presentaron un nivel medio, pero la subescala 'Satisfacción laboral y profesional (JCS)' obtuvo el promedio más alto (3,71), clasificándose como nivel alto, lo que indica una percepción favorable en términos de motivación y satisfacción profesional. El promedio más bajo estuvo en la subescala de 'Estrés laboral (SAW)' con 3,0 (tabla 2).

Tabla 2. Nivel de CVL en terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas por subescala

Subescala	Promedio (DE)	Nivel
Bienestar general (GWB)	3,38 (0,66)	Media
Interfaz vida - trabajo (HWI)	3,43 (0,70)	Media
Satisfacción laboral y profesional (JCS)	3,71 (0,50)	Alta
Condiciones de trabajo (WCS)	3,38 (1,06)	Media
Control en el trabajo (CAW)	3,46 (0,81)	Media
Estrés laboral (SAW) (invertida)	3,00 (0,80)	Media

Fuente: *elaboración propia. Datos del cuestionario WRQoL.*

Al analizar los resultados por profesión, se observan diferencias entre terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas en cuanto a la percepción de su CVL para cada subescala (tabla 3).

Tabla 3. Nivel de CVL por subescala y profesión

Profesión	Terapeutas ocupacionales			Fisioterapeutas			Doble titulación	
Nivel de CVL	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	Bajo n (%)	Alto n (%)
Subescala								
Bienestar general (GWB)	2 (12)	8 (44)	8 (44)	1 (5,5)	10 (38,9)	14 (55,6)	-	1 (100)
Interfaz vida - trabajo (HWI)	4 (20)	4 (20)	10 (60)	3 (11,1)	8 (33,3)	14 (55,6)	-	1 (100)
Satisfacción laboral y profesional (JCS)	3 (16)	4 (20)	11 (64)	4 (16,7)	3 (11,1)	18 (72,2)	-	1 (100)
Condiciones laborales (WCS)	4 (24)	5 (28)	9 (48)	5 (22,2)	7 (27,8)	13 (50,0)	-	1 (100)
Control en el trabajo (CAW)	4 (20)	6 (32)	8 (48)	4 (16,7)	7 (27,8)	14 (55,5)	-	1 (100)
Estrés l aboral (SAW)	2 (12)	10 (40)	8 (48)	5 (22,2)	8 (33,3)	12 (44,5)	1 (100)	-

Fuente: *elaboración propia. Datos del cuestionario WRQoL.*

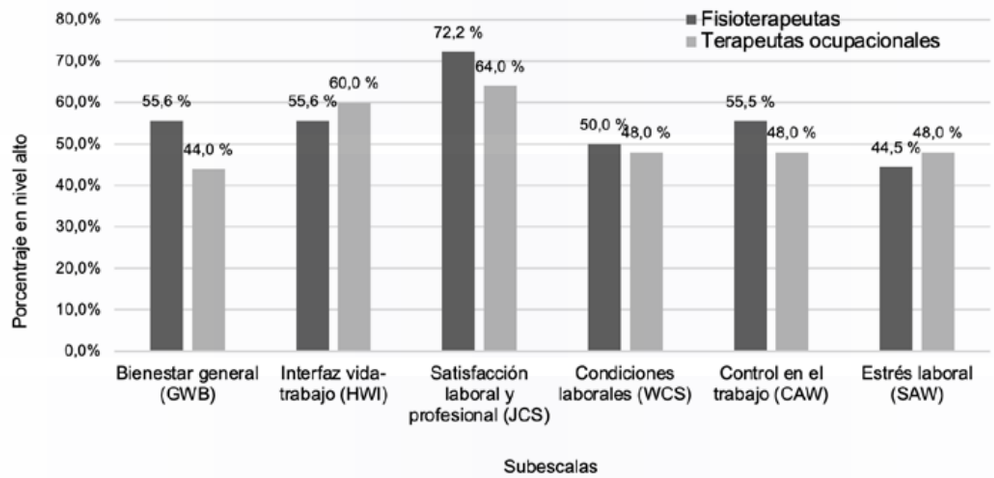
Entre los terapeutas ocupacionales, las subescalas 'Satisfacción laboral y profesional (JCS)' e 'Interfaz vida-trabajo (HWI)' presentaron el mayor porcentaje de profesionales en el nivel alto con 64 % (n = 11) y 60 % (n = 10), respectivamente. En el caso de los fisioterapeutas, el nivel alto fue mayoritario en cinco subescalas: 'Satisfacción laboral y profesional (JCS)' (72,2 %), 'Bienestar general (GWB)' (55,6 %), 'Interfaz vida - trabajo (HWI)' (55,6 %), 'Control en el trabajo (CAW)' (55,5 %) y 'Condiciones laborales (WCS)' (50 %).

La subescala de 'Condiciones laborales (WCS)' presentó el mayor número de terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas en nivel bajo, con 24 % y 22,2 % respectivamente. En la subescala de 'Estrés laboral (SAW)' se evidencia que un mayor porcentaje de terapeutas ocupacionales (48 %) reporta nivel alto, en comparación con los fisioterapeutas (44,5 %). Por el contrario, en esta subescala también hubo un porcentaje importante de fisioterapeutas en nivel bajo (n = 5; 22,2 %). Vale la pena destacar que el profesional con doble titulación también se ubicó en nivel bajo para esta subescala y tuvo respuestas en nivel alto para el resto de las escalas de la WRQoL.

Al comparar a los terapeutas ocupacionales y los fisioterapeutas con percepción en nivel alto para cada subescala (figura 2), se observa que estos últimos tienen un nivel alto más frecuente en cuatro subescalas, aunque al evaluar las frecuencias absolutas se refleja que el número de profesionales de dicha área es mayor en todas las subescalas (tabla 3). En el caso de la subescala de 'Estrés en el trabajo (SAW)', 12 fisioterapeutas reportaron nivel alto, frente a 8 terapeutas ocupacionales. No hubo profesionales con doble titulación en este nivel.

Revista Salud, Trabajo y Sostenibilidad.
2026; 3(1): 123-137. ISSN: 3028-6999 (en línea)

Figura 2. Nivel alto de CVL por subescala entre terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas



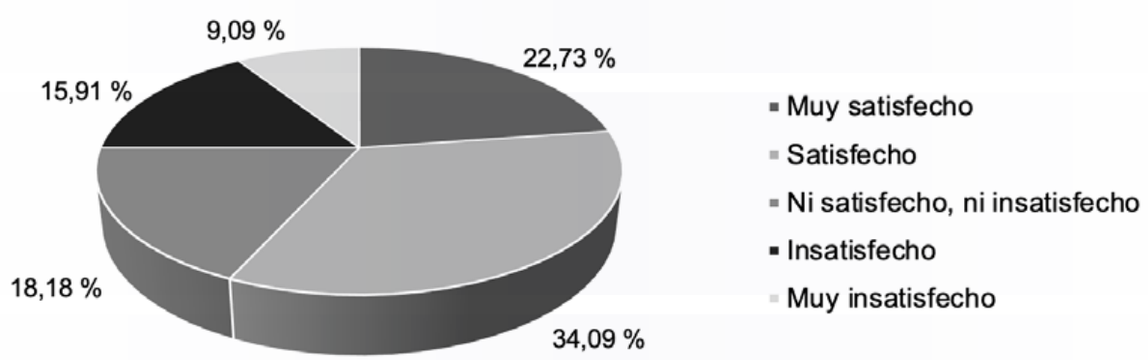
Fuente: elaboración propia. Datos del cuestionario WRQoL.

Satisfacción con la calidad de vida laboral

El cuestionario WRQoL tiene una pregunta sobre la satisfacción percibida de CVL. La mayoría de los participantes reportó sentirse satisfecho (34,09 %) y muy satisfecho (22,73 %) (figura 3).

Al analizar el nivel de satisfacción por grupos de edad, se encontró que en el segmento de 22-32 años, la mayoría de los profesionales se declara satisfecho o muy satisfecho con la CVL (n = 15), mientras que en el grupo de 43-51, todos se encuentran en estas categorías de satisfacción (n = 5). Sin embargo, en el rango de 33-42 años se encontró que el 50 % (n = 5) está satisfecho y el otro 50 % restante insatisfecho.

Figura 3. Satisfacción con la CVL



Fuente: elaboración propia. Datos del cuestionario WRQoL.

Los niveles de satisfacción con la CVL tienen una tendencia a aumentar con los años de experiencia laboral (tabla 4), mostrando un predominio de niveles altos de satisfacción (satisfecho y muy satisfecho) en quienes tienen más de cuatro años de experiencia laboral. Por otro lado, los niveles de "muy insatisfecho" e "insatisfecho" (n = 11) se observan en distintos años de experiencia, incluidos algunos con menos de dos años, lo que podría indicar desafíos iniciales en el proceso de inserción o condiciones laborales inadecuadas en las primeras etapas profesionales (tabla 4).

Tabla 4. Satisfacción con la CVL según los años de experiencia laboral

Satisfacción con CVL	Experiencia laboral (años)	n (%)
Muy insatisfecho	< 2	1 (2,3)
	2–4	3 (6,9)
Insatisfecho	< 2	1 (2,3)
	2–4	3 (6,9)
	4–8	1 (2,3)
	> 8	2 (4,5)
Ni satisfecho, ni insatisfecho	< 2	3 (6, 9)
	2–4	2 (4,5)
	4–8	2 (4,5)
	> 8	1 (2,3)
Satisfecho	< 2	4 (9,0)
	2–4	3 (6,9)
	4–8	6 (13,6)
	> 8	2 (4,5)
Muy satisfecho	< 2	1 (2,3)
	2–4	4 (9,0)
	4–8	1 (2,3)
	> 8	4 (9,0)
	Total	**44 (100)**

Fuente: *elaboración propia. Datos del cuestionario WRQoL.*

Discusión

El trabajo es un aspecto esencial de la vida de los adultos y la satisfacción con las labores desempeñadas repercute en la calidad de vida general (17). En Colombia, investigaciones citadas por García Restrepo et al. (18) señalan que la calidad de vida laboral es mala, pero los resultados obtenidos en esta investigación evidencian que la mayoría de los fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales evaluados con la escala WRQoL perciben una CVL general de nivel medio a alto, obteniéndose un promedio general de 3,43 y mejores puntuaciones en la subescala de satisfacción laboral, lo que representa una percepción aceptable del entorno de trabajo. Estos hallazgos son similares a los reportados en una investigación realizada con 610 psicólogos en Brasil, en su mayoría mujeres (n = 531; 87 %), evaluados mediante la versión brasilera de la

Revista Salud, Trabajo y Sostenibilidad.
2026; 3(1): 123-137. ISSN: 3028-6999 (en línea)

escala WRQoL. En dicho estudio, el promedio general de la escala y de la subescala de satisfacción laboral fue de 3,50 (17).

Sin embargo, varias investigaciones en Iberoamérica con profesionales de la salud también han reportado niveles de CVL bajos. Jaque Sotelo (19) en una investigación sobre CVL en profesionales de enfermería en Perú encontró que el nivel de CVL percibido era bajo en el 53 % (n = 98) de los participantes. La investigación también evaluó el bienestar psicológico de las enfermeras, encontrando una percepción de nivel bajo en el 65,4 % (n = 121) de la muestra (19). De igual forma, otro estudio con médicos y enfermeras en Argentina reportó que estos profesionales perciben una CVL de nivel medio, en una muestra integrada por 54,1 % (n = 71) de mujeres (3). En el caso de profesionales de fisioterapia que laboran en instituciones públicas de Sevilla (España), quienes fueron evaluados con el cuestionario de calidad de vida profesional CVP - 35, los investigadores encontraron adecuada motivación en el trabajo, pero la carga del mismo y el insuficiente apoyo directivo fueron identificados como factores que causan insatisfacción laboral e inciden en la CVL (7). Adicionalmente, Hammad, citado por Landy Maldonado et al. (12), señala que los principales factores que contribuyen en la insatisfacción laboral del talento humano en salud son: la alta carga de trabajo, el estrés, el inadecuado liderazgo organizacional, la ausencia de oportunidades de crecimiento profesional y la alteración en el balance de la vida laboral y personal.

En esta investigación con terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas, la subescala de mayor puntuación fue 'Satisfacción laboral y profesional (JCS)', donde más del 68 % de los participantes (n = 29) se encontraron en el nivel alto de esta subescala. Esto indica una conexión positiva con el rol profesional, que tiene relación con el sentido de propósito, autonomía y realización personal en el trabajo.

Por otro lado, aunque los promedios obtenidos en la mayoría de las subescalas se clasificaron en un nivel medio y el promedio del CVL general fue de 3,43 (nivel medio), el análisis individual muestra que una proporción significativa de los participantes se ubica en el nivel alto de CVL general (n = 21; 47,8 %). Esta diferencia se presenta porque el promedio en la CVL general se afecta por valores extremos o dispersos, mientras que la categorización por frecuencias permite visualizar de manera más clara las concentraciones de participantes con percepciones favorables en la escala general y en cada subescala.

En este sentido, el análisis por subescalas mostró que aquellas con los promedios más altos fueron la 'Satisfacción laboral y profesional (JCS)' con 3,71 y 'Control en el trabajo (CAW)' con 3,46. La subescala JCS evalúa la satisfacción de forma general y aspectos relativos al desarrollo profesional. Por su parte, la subescala CAW evalúa la percepción sobre el nivel de controles que se tiene dentro del ambiente de trabajo, la participación en la dinámica laboral y la toma de decisiones. Los promedios más altos en estas subescalas indican que los profesionales se encuentran satisfechos con su profesión y el trabajo desempeñado. Además, el nivel de control que tienen en el ambiente de trabajo señala el poder de decisión y la participación en las interacciones en equipo, aspecto característico del sector. De acuerdo con Castro et al. (20) cuando los trabajadores participan en la toma de decisiones dentro de sus organizaciones se incrementa la autonomía y el control sobre las tareas, lo que provoca que los trabajadores se sientan más productivos.

La subescala de 'Estrés laboral (SAW)' se ubicó en un nivel medio 3,0; el 86,3 % (n = 38) de los profesio-

nales reportaron niveles medios o altos de estrés, siendo mayor el número de fisioterapeutas en nivel alto (n = 12) dentro de esta subescala. Estos hallazgos ponen de manifiesto la alta carga mental y los elevados niveles de estrés que los profesionales de terapia ocupacional y fisioterapia deben gestionar durante su jornada laboral.

De forma general, las profesiones que requieren constante interacción con otras personas (servicios sociales, servicios de salud, educación, entre otras) tienen un mayor riesgo psicosocial, lo que propicia la aparición del estrés y malestar psicológico (18). En este sentido, una investigación con fisioterapeutas del área de cuidado intensivo en Bogotá realizada para evaluar la incidencia de Síndrome de *Burnout* encontró que el 55 % (n = 52) de los participantes presentaba cansancio emocional, el 32 % (n = 30) despersonalización y solo el 29 % (n = 27) de la muestra reportaba realización personal en el trabajo (21). La percepción de una adecuada CVL tiene una correlación inversa con el desarrollo de Síndrome de *Burnout* en los trabajadores (17), lo que enfatiza la importancia de evaluar periódicamente dicho factor en los entornos laborales y diseñar estrategias empresariales que propendan por la mejora de este indicador.

Por lo tanto, para mejorar la percepción de la CVL es importante que las organizaciones identifiquen los factores que afectan esta percepción entre sus trabajadores. La precarización laboral, el estilo de liderazgo, la carga física y la carga mental de trabajo son algunos factores que se han asociado con baja percepción de CVL (2, 6–10), por lo que es importante que las organizaciones realicen un diagnóstico organizacional mediante evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los riesgos laborales, para conocer cuáles tienen mayor impacto entre sus trabajadores. A partir de este diagnóstico, el área de SST debe ejecutar estrategias de bienestar laboral que fomenten hábitos de vida saludables (3, 8) y medidas correctivas para las situaciones de riesgo identificadas en el ambiente de trabajo. Además, como medida de prevención del estrés laboral, factor relacionado directamente con el desarrollo de Síndrome de *Burnout*, se recomienda apoyo psicológico para los trabajadores con alta carga mental y el fomento de buenas relaciones de trabajo y apoyo laboral entre compañeros de trabajo y supervisores, medidas que también impactan positivamente la satisfacción laboral y la percepción de CVL (22).

En esta investigación se analizó la relación entre la satisfacción con la CVL, la edad y los años de experiencia profesional. En cuanto a la edad, existe una tendencia clara entre los profesionales de rehabilitación: los mayores de 42 años reportaron mayores niveles de satisfacción y ningún caso de insatisfacción, lo cual podría relacionarse con una mayor adaptación al entorno laboral, mejores condiciones contractuales o mayor estabilidad profesional. Por el contrario, el grupo entre 22 y 32 años, aunque mayoritariamente satisfecho, también reportó los niveles más altos de insatisfacción dentro de toda la muestra, lo cual podría reflejar desafíos propios de la inserción laboral, como contratos temporales, falta de experiencia o condiciones precarias. En contraste con estos resultados, una investigación con médicos polacos a quienes se les evaluó la CVL con la escala WRQoL, reportó que los galenos jóvenes (menores a 30 años) tuvieron mejor puntuación en la subescala de satisfacción laboral que aquellos con mayor edad (p = 0,013) (23). Este contraste entre las investigaciones puede estar relacionado con las diferencias socioeconómicas y la profesión de los participantes.

El análisis entre años de experiencia y nivel de satisfacción también refuerza lo anterior, ya que los profesionales con menos de cuatro años de expe-

Revista Salud, Trabajo y Sostenibilidad.
2026; 3(1): 123-137. ISSN: 3028-6999 (en línea)

riencia mostraron mayor insatisfacción, mientras que aquellos con mayor tiempo en el ejercicio profesional reportaron niveles más altos de satisfacción. Estos resultados sugieren la necesidad de implementar estrategias de acompañamiento y bienestar dirigidas a profesionales jóvenes o recientemente vinculados al sistema laboral. Por su parte, Domingo Esteban et al. (22) pudieron evidenciar que las fisioterapeutas cercanas a los 40 años presentaban insatisfacción laboral asociada al aumento de la carga de trabajo, lo cual reducía la CVL.

Sin embargo, la satisfacción laboral se encuentra influenciada por muchos factores ocupacionales y no solo depende de la CVL. La revisión de este aspecto en personal sanitario realizada por Landy Maldonado et al. (12) señala que el bienestar de esta comunidad en particular es complejo y multifactorial. El mismo se ve influenciado por factores como la confianza en el liderazgo, las relaciones interpersonales, el diseño arquitectónico del lugar de trabajo, las oportunidades de desarrollo, el crecimiento profesional y un salario justo. Además, se han identificado varios factores predictores de satisfacción relacionados con la personalidad: autonomía en el trabajo, comunicación, compromiso, edad, educación, equidad, gestión del estrés, experiencia, profesionalismo y reconocimiento (12). Estos hallazgos coinciden con lo reportado en esta investigación donde las variables edad y años de experiencia profesional se relacionaron con variaciones en la satisfacción de la CVL.

Al analizar los resultados de esta investigación se deben considerar las siguientes limitaciones: por un lado, la muestra de fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales incluida en este estudio fue pequeña, por lo que se necesitan estudios con mayor participación de profesionales para generalizar los resultados. Por otro lado, no se analizaron los contextos regionales que pueden impactar la percepción de CVL en fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales, por lo que en los diversos territorios del país la CVL puede variar por las diferencias en las condiciones laborales y sociales. Además, es importante tener en cuenta que solo un profesional tenía doble titulación, lo que limitó el análisis de su percepción de CVL con otras variables y, finalmente, no se contempló la variable de sexo en la escala WRQoL lo que limitó el análisis de la CVL entre hombres y mujeres.

Conclusiones

La CVL de los fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales evaluados con la escala WRQoL se ubicó en un nivel medio, aunque hubo una gran parte de los profesionales con CVL en nivel alto. Para las subescalas de la WRQoL, los mejores indicadores estuvieron en las subescalas de satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo e interfaz vida-trabajo, tanto en los terapeutas ocupacionales como en los fisioterapeutas. Sin embargo, dentro de esta muestra, varios profesionales reportaron estrés laboral en nivel alto, mayoritariamente fisioterapeutas. Respecto a la satisfacción con la CVL, la mayoría de los participantes se encuentran satisfechos y se encontró una relación positiva entre la edad y la experiencia laboral con el grado de satisfacción.

La CVL es un determinante del bienestar de los trabajadores dada la relación entre la carga física y mental de trabajo y los recursos disponibles para ejecutar las tareas del mismo se ve influenciado Se deben realizar más investigaciones que caractericen las variables intralaborales y extralaborales que influyen en la CVL de los profesionales de rehabili-

tación y otro personal de la salud en Colombia para desarrollar estrategias de prevención en los ambientes de trabajo. De igual forma, son necesarias investigaciones que incluyan un número mayor de profesionales en fisioterapia y terapia ocupacional para conocer el estado del problema a nivel nacional.

Fuentes de financiación

Los autores declaran no tener ninguna fuente de financiación.

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Revista Salud, Trabajo y Sostenibilidad.
2026; 3(1): 123-137. ISSN: 3028-6999 (en línea)

Referencias bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud. WHOQOL: medición de la calidad de vida [Internet]. 2012 [citado 26 de marzo de 2026]. Disponible en: https://www.who.int/tools/whoqol

2. Canova-Barrios C. Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia. Rev Colomb Enferm. 2017;15:10-18. https://doi.org/10.18270/rce.v15i12.2132

3. Nasetta S. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. Altern Psicol. 2013;17(28):8-19. Disponible en: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1405-339X2013000100001&script=sci_arttext&tlng=es

4. Blanco Gómez G. Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. Rev Cuban Salud Trabajo. 2011;12(2):35-45. Disponible en: https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/651

5. Mansoor SN, Al Arabia DH, Rathore FA. Ergonomics and musculoskeletal disorders among health care professionals: Prevention is better than cure. J Pak Med Assoc. 2022;72(6):1243-45. https://doi.org/10.47391/JPMA.22-76

6. Granados L, Cedillos A. Calidad de vida profesional y Síndrome de *Burnout* en personal de enfermería del Departamento de Medicina Interna del Hospital Roosevelt. Rev Científica. 2018;28(1):10-18. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6661873

7. García-Sanz E, Jiménez-Rejano JJ, Pérez-Cabezas V, Chillón-Martínez R, de la Casa Almeida M, Rebollo-Salas M. Calidad de vida profesional de los fisioterapeutas en el ámbito hospitalario público de Sevilla. Fisioterapia. 2018;40(2):65-72. https://doi.org/10.1016/j.ft.2017.11.003

8. Cabezas-García HR, Torres-Lacomba M. Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo en profesionales de los servicios de rehabilitación y unidades de fisioterapia. Fisioterapia. 2018;40(3):112-21. https://doi.org/10.1016/j.ft.2017.12.004

9. Rubio Luján S. Evaluación de riesgos laborales en el servicio de rehabilitación hospitalaria [Tesis]. Elche: Universidad Miguel Hernández; 2016 [citado 14 May 2025]. Disponible en: https://dspace.umh.es/handle/11000/3386

10. Easton S, Van Laar D. QoWL (Quality of Working Life). What, How, and Why? Psychology Research. 2013;3(10):596-605. https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.10.006

11. Quiñones L, Canaval Erazo GE, Alarcón MT. Instrumentos que miden la calidad de vida laboral del talento humano en salud: revisión integradora. Rev Colomb Salud Ocup. 2021;11(2):e-7049. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2021.7049

12. Landy MS, Mora G del R. Satisfacción laboral en el personal sanitario: una revisión centrada en el liderazgo. RECIAMUC. 2025;9(2):262-74. https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.262-274

13. Suárez-Rozo LF, Puerto-García S, Rodríguez-Moreno LM, Ramírez-Moreno. La crisis del sistema de salud colombiano: una aproximación desde la legitimidad y la regulación. Rev Gerenc Polít Salud. 2017;16(32):34-50. https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps16-32.cssc

14. Yepes CE, Marín YA. Desafíos del análisis de la situación de salud en Colombia. Biomed. 2018;38(2):162-7. https://doi.org/10.7705/biomedica.v38i0.3594

15. Ministerio de Salud. Resolución Número 8430 de 1993 "por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud". Bogotá, Colombia. 1993 [citado 25 Oct 2025]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf

16. Easton S, Van Laar D. Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life [Internet]. Portsmouth: University of Portsmouth; 2013 [citado 14 May 2025]. Disponible en: https://www.qowl.co.uk/docs/WRQoL%20individual%20booklet%20Dec2013.pdf

17. De Santana Ferreira SM, Zaia V. Burnout, life satisfaction, and work-related quality of life among psychologists. Front Psychol. 2025;16:1532333. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1532333

18. García L, Giraldo D, Aguirre-Loaiza H, Núñez C, Quiroz-González E. Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. Praxis 2021;17(1):85-98. https://doi.org/10.21676/23897856.3539

19. Jaque LP. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019 [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 2025 Jun 18]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36879

20. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L et al. Una perspectiva de la calidad de vida laboral. Ibero Ciencias. 2018;5(6):118-28. Disponible en: https://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf

21. Méndez DE. Síndrome de *Burnout* en profesionales de fisioterapia que trabajan en unidades de cuidado intensivo en la ciudad de Bogotá [Tesis]. Bogotá: Corporación Universitaria Iberoamericana; 2020 [citado 18 Dic 2025]. Disponible en: https://repositorio.ibero.edu.co/server/api/core/bitstreams/81a58052-0825-43d6-8af8-86f4526744ef/content

22. Domingo Esteban S, Pinto Carral A, Rodríguez Nogueira Ó. Satisfacción laboral, grado de *burnout* y calidad de vida profesional de los fisioterapeutas de atención hospitalaria de Castilla y León. Fisioterapia. 2024;46(1):11–19. https://doi.org/10.1016/j.ft.2023.06.003

23. Jakimów K, Ciesielka J, Bonczek M, Rak J, Matlakiewicz M, Majewska K et al. Work-Related Quality of Life among Physicians in Poland: A Cross-Sectional Study. Healthcare (Basel). 2024;12(13):1344. https://doi.org/10.3390/healthcare12131344