



*Modelos con ecuaciones estructurales para medir la calidad de vida laboral:  
Revisión Histórica*

*Structural equation models for measuring quality of work life: A historical  
review*

*Modelos de equações estruturais para a medição da qualidade de vida no  
trabalho: uma revisão histórica*

Giancarlo Andrés Salazar-Cuvi<sup>I</sup>

[gsalazarc1@unemi.edu.ec](mailto:gsalazarc1@unemi.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-3243-2628>

Víctor Felipe Baidal-Alvarado<sup>II</sup>

[Victor.baidal@educacion.gob.ec](mailto:Victor.baidal@educacion.gob.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-9005-6873>

Henry José Alvarez-Muñoz<sup>III</sup>

[halvarezm@utb.edu.ec](mailto:halvarezm@utb.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-0196-2984>

Janina Hellen Gutiérrez-Molina<sup>IV</sup>

[hellen.gutierrez@educacion.gob.ec](mailto:hellen.gutierrez@educacion.gob.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-9172-9002>

**Correspondencia:** [gsalazarc1@unemi.edu.ec](mailto:gsalazarc1@unemi.edu.ec)

Ciencias Económicas y Empresariales  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 17 de febrero de 2025 \* **Aceptado:** 20 de marzo de 2025 \* **Publicado:** 15 de abril de 2025

- I. Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Provincia del Guayas, Ecuador, 091050, Ecuador.
- II. Unidad Educativa Trece de Octubre, Ecuador.
- III. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- IV. Ministerio de Educación, Ecuador.

## Resumen

La calidad de vida laboral (CVL) es un componente clave en la gestión organizacional que incide en la satisfacción, salud y desempeño de los empleados. Este estudio revisa enfoques teóricos y modelos históricos, desde Walton hasta la OIT, para entender la evolución del concepto. Se destaca el uso del modelado de ecuaciones estructurales (SEM) como herramienta estadística para medir las dimensiones de la CVL y analizar relaciones causales, mediadoras y moderadoras. Además, se consideran factores contextuales, individuales y organizacionales que influyen en el bienestar laboral. La evidencia empírica en diversos sectores demuestra la utilidad del SEM para captar la complejidad de la CVL y su impacto en el entorno laboral moderno.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral; ecuaciones estructurales; satisfacción laboral; bienestar organizacional; modelos multidimensionales; mediadores; moderadores.

## Abstract

Quality of working life (QWL) is a key component of organizational management that impacts employee satisfaction, health, and performance. This study reviews theoretical approaches and historical models, from Walton to the ILO, to understand the evolution of the concept. It highlights the use of structural equation modeling (SEM) as a statistical tool to measure QWL dimensions and analyze causal, mediating, and moderating relationships. It also considers contextual, individual, and organizational factors that influence workplace well-being. Empirical evidence from various sectors demonstrates the usefulness of SEM in capturing the complexity of QWL and its impact on the modern work environment.

**Keywords:** Quality of working life; structural equations; job satisfaction; organizational well-being; multidimensional models; mediators; moderators.

## Resumo

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma componente essencial da gestão organizacional que tem impacto na satisfação, saúde e desempenho dos colaboradores. Este estudo analisa abordagens teóricas e modelos históricos, desde Walton à OIT, para compreender a evolução do conceito. A utilização da modelação de equações estruturais (MEE) é destacada como uma ferramenta estatística para medir as dimensões da qualidade de vida e analisar relações causais, mediadoras e moderadoras. Além disso, são considerados fatores contextuais, individuais e organizacionais que

influenciam o bem-estar no local de trabalho. Evidências empíricas de diversos setores demonstram a utilidade do SEM para captar a complexidade da qualidade de vida e o seu impacto no ambiente de trabalho moderno.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; equações estruturais; satisfação no trabalho; bem-estar organizacional; modelos multidimensionais; mediadores; moderadores.

## Introducción

La calidad de vida en el trabajo (QLW) es un componente fundamental en la gestión organizacional, ya que influye en la satisfacción de los empleados, el rendimiento y el éxito organizacional en general. Abarca varios factores, incluidos los aspectos físicos, ambientales y psicológicos, que en conjunto contribuyen a crear un entorno laboral propicio. La importancia de la QLW se ve subrayada por su impacto en la salud, la motivación y el comportamiento ético de los empleados, lo que a su vez afecta al rendimiento y la sostenibilidad de la organización. En las siguientes secciones se detallan los factores clave que contribuyen a la importancia del QLW en la gestión organizacional.

- Rendimiento y satisfacción de los empleados
- La QLW influye directamente en el rendimiento y la satisfacción de los empleados, que son cruciales para el éxito de la organización. Un entorno laboral positivo mejora la satisfacción y el rendimiento en el trabajo, lo que conduce a mejores resultados organizacionales (“A Importância Da Qualidade de Vida No Trabalho (Qvt) Dentro Das Organizações,” 2023) (Setiawati & Dewi, 2023).
- Factores como el equilibrio entre la vida laboral y personal, las rotaciones laborales y las condiciones laborales tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral, que es un componente fundamental de la QLW (Heriyati et al., 2023).
- Compromiso y motivación organizacional
- El compromiso organizacional media la relación entre la QLW y el desempeño de los empleados, lo que indica que un entorno de trabajo propicio fomenta una mayor lealtad y motivación de los empleados (Setiawati & Dewi, 2023).
- El QLW está vinculado a la motivación laboral, lo que influye en el comportamiento ético y en el cumplimiento de las normas organizacionales. La satisfacción laboral actúa como

mediadora en esta relación, destacando la importancia de un entorno laboral satisfactorio (Ononye, 2023).

- Salud y bienestar
- La salud física y emocional de los empleados se ve directamente afectada por la QLW. Los entornos laborales deficientes pueden provocar resultados de salud negativos, lo que repercute tanto en el bienestar de los empleados como en la salud financiera de la organización (“A Importância Da Qualidade de Vida No Trabalho (Qvt) Dentro Das Organizações,” 2023).
- La pandemia de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de acuerdos laborales flexibles y prácticas de equilibrio entre la vida laboral y personal, que son fundamentales para mantener la calidad de vida en condiciones de trabajo cambiantes (Heriyati et al., 2023).

Si bien la QLW es esencial para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados, es importante reconocer que las necesidades y preferencias individuales varían. Las organizaciones deben adaptar sus iniciativas de QLW para abordar las diversas necesidades de los empleados, garantizando que el entorno laboral sea inclusivo y apoye a todos los empleados. Este enfoque personalizado puede mejorar aún más el compromiso y el desempeño de la organización.

El modelado de ecuaciones estructurales (SEM) es una poderosa técnica estadística que se utiliza para medir la calidad de la vida laboral (QWL) mediante el examen de las relaciones entre varias variables latentes. Este enfoque permite a los investigadores comprender la naturaleza compleja y multidimensional del QWL y su impacto en diferentes aspectos del trabajo y la vida. El SEM se ha aplicado en varios contextos, como la banca, la construcción y la agricultura, para identificar los determinantes y mediadores clave de la QWL. Las siguientes secciones destacan la aplicación del SEM para medir el QWL en diferentes estudios.

- Determinantes clave de la calidad de la vida laboral
- **Características laborales y satisfacción:** En el contexto de los trabajadores asalariados egipcios, las características laborales y la satisfacción fueron determinantes importantes de la QWL, observándose variaciones en función de factores socioculturales (Zeini et al., 2023). Del mismo modo, en el sector bancario, la satisfacción laboral aumentó significativamente al mejorar las características del empleo (Rengarajan et al., 2022).

- **Entorno laboral y apoyo organizativo:** Para los trabajadores de la construcción en la India, el entorno laboral y la percepción del apoyo organizacional fueron cruciales para mejorar la calidad de vida laboral e influyeron en la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Siagian et al., 2024).
- **Apoyo gubernamental y factores económicos:** Entre los agricultores, el apoyo gubernamental y el desarrollo económico fueron los principales factores que afectaron al QWL, lo que puso de relieve la importancia del apoyo externo para mejorar la calidad de vida (Swasthaisong et al., 2023).
- Mediadores y moderadores en los modelos QWL
- **Satisfacción laboral y estrés:** La satisfacción laboral suele mediar en la relación entre el QWL y el equilibrio entre la vida laboral y personal, como se ha visto en estudios en los que participaron trabajadores de la construcción y personal de la policía (Parayitam, 2023) (Siagian et al., 2024). Además, se descubrió que el estrés laboral mediaba los efectos de la QWL en el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados de proyectos indonesios (Arasma et al., 2024).
- **Compañerismo y seguridad laboral:** Estos factores moderaron la relación entre la QWL y la satisfacción laboral, lo que indica que las relaciones laborales de apoyo y la seguridad laboral pueden potenciar los efectos positivos de la QWL (Parayitam, 2023).
- Consideraciones metodológicas
- **Técnicas de suavizado de datos:** Para corregir los errores de especificación del modelo debidos a distribuciones de datos no normales, se han propuesto métodos de suavizado de datos para mejorar la solidez del SEM y garantizar una selección e inferencia de modelos más confiables (Deniz & Bozdogan, 2022).

Si bien el SEM proporciona un marco integral para analizar la QWL, es fundamental tener en cuenta los factores específicos del contexto y las diferencias culturales que pueden influir en los resultados. Los estudios revisados demuestran la versatilidad del SEM a la hora de captar la naturaleza multifacética del QWL, pero también destacan la necesidad de enfoques personalizados para abordar los desafíos únicos de los diferentes sectores y regiones.

Los modelos que utilizan ecuaciones estructurales para medir la calidad de la vida laboral (QWL) son esenciales para comprender la compleja interacción de los factores que influyen en el bienestar

de los trabajadores. El modelado de ecuaciones estructurales (SEM) es una herramienta poderosa en este contexto, que permite a los investigadores explorar las relaciones directas e indirectas entre las variables. Este enfoque se ha aplicado en varios ámbitos y poblaciones, proporcionando información sobre los determinantes del QWL y su impacto en los resultados relacionados.

- Aspectos clave de los modelos de ecuaciones estructurales en el QWL
- **Multidimensionalidad:** El SEM captura la naturaleza multidimensional del QWL al integrar varios dominios, como las características del trabajo, la satisfacción laboral y los factores socioculturales. Por ejemplo, un estudio sobre los trabajadores asalariados egipcios identificó cinco ámbitos clave que afectan a la QWL, incluidas la satisfacción laboral y la igualdad de género, y utilizó el SEM para revelar variaciones significativas entre los diferentes grupos socioculturales (Zeini et al., 2023).
- **Mediación y moderación:** el SEM permite examinar los efectos mediadores y moderadores dentro de los modelos de QWL. En el contexto de los trabajadores de la construcción indios, se descubrió que la satisfacción laboral mediaba en la relación entre la QWL y el equilibrio entre la vida laboral y personal, y que factores como la colegialidad y la seguridad laboral actuaban como moderadores (Parayitam, 2023).
- **Salud y estrés:** El SEM se ha utilizado para explorar el impacto del estrés relacionado con el trabajo en la QWL, especialmente en los entornos de atención médica. Por ejemplo, entre los enfermeros de Arabia Saudí, el SEM reveló que el estrés afecta directamente al agotamiento y al estrés traumático secundario, y que la satisfacción laboral desempeña un papel crucial a la hora de mitigar estos efectos (Shdaifat et al., 2023).
- **Relaciones causales:** Las vías causales del SEM ayudan a identificar los factores que más influyen en el QWL. En un estudio realizado entre agricultores, se descubrió que el apoyo gubernamental era el que tenía el impacto más directo en la supervivencia, mientras que un estilo de vida basado en una economía de suficiencia tenía importantes efectos indirectos (Swasthaisong et al., 2023).
- Perspectivas más amplias

Si bien el SEM proporciona un marco sólido para analizar la QWL, es importante considerar enfoques alternativos, como el modelado lineal general (GLM), que también puede proporcionar información válida sobre los determinantes de la QWL. Un estudio en el que se comparó el SEM con el GLM descubrió que ambos métodos arrojaron conclusiones similares en cuanto a los factores

asociados al QWL, lo que sugiere que el GLM sigue siendo una opción viable para ciertos análisis (Kumagai et al., 2013). Esto resalta la importancia de seleccionar la técnica de modelización adecuada en función del contexto y los objetivos de la investigación.

La calidad de vida en el trabajo es un componente fundamental de la gestión organizacional, ya que influye en la satisfacción, la productividad y la retención de los empleados. Abarca varios factores, como el bienestar subjetivo, la calidad de vida profesional y las estructuras organizacionales. Estos elementos contribuyen colectivamente a un entorno de trabajo positivo, que es esencial para el éxito individual y organizacional. Las siguientes secciones describen los factores clave que contribuyen a la importancia de la calidad de vida en el trabajo.

- Bienestar subjetivo
- El bienestar subjetivo incluye evaluaciones cognitivas como la satisfacción con la vida y el trabajo, así como reacciones afectivas como la tristeza y la satisfacción. Los niveles bajos de bienestar pueden provocar absentismo y una reducción de la productividad (Castro et al., 2018).
- Las intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar pueden mejorar la salud general, las relaciones sociales y la calidad de vida en general (Castro et al., 2018).
- Calidad de vida profesional
- La calidad de vida profesional (PQL) está influenciada por el apoyo a la gestión, la carga de trabajo y la motivación intrínseca. Un mayor soporte de gestión se correlaciona con un mayor PQL, mientras que el aumento de la carga de trabajo tiene el efecto contrario (Martín-Fernández et al., 2007).
- Los distintos grupos profesionales pueden experimentar diferentes niveles de PQL en función de los cambios organizativos y sus funciones dentro de la organización (Martín-Fernández et al., 2007).
- Estructuras y procesos organizacionales
- Las estructuras organizacionales, como las políticas y la cultura, tienen un impacto significativo en el bienestar de los empleados. Los entornos inclusivos que ofrecen apoyo psicosocial y tareas laborales variadas pueden reducir la ansiedad y aumentar la autoestima (Joyce et al., 2022).

- Los modelos organizativos eficaces, especialmente en entornos de alto estrés como la asistencia sanitaria, pueden mantener un bienestar organizacional positivo incluso durante las crisis (Vimercati et al., 2022).
- Características individuales y contexto organizacional
- El bienestar en el trabajo es el resultado de la interacción entre los rasgos individuales y el entorno organizacional. Las actitudes positivas, la comunicación efectiva y las habilidades socioemocionales son cruciales para mejorar el bienestar en el lugar de trabajo (Biggio & Cortese, 2013).
- Las actividades de formación y desarrollo pueden ayudar a los empleados a desarrollar estas habilidades, contribuyendo a un entorno laboral más saludable (Biggio & Cortese, 2013).

Si bien la atención se centra con frecuencia en los factores organizativos, las características individuales también desempeñan un papel importante en el bienestar en el lugar de trabajo. Los rasgos personales de los empleados, como la resiliencia y las habilidades de comunicación, pueden influir en su percepción de la calidad de vida en el trabajo. Por lo tanto, las organizaciones deben tener en cuenta los factores externos e internos al desarrollar estrategias para mejorar el bienestar en el lugar de trabajo.

### **Modelos de Calidad de Vida Laboral a través del tiempo**

A lo largo del tiempo, diversos autores han desarrollado modelos de calidad de vida laboral (CVL) para evaluar y mejorar las condiciones de los trabajadores. A continuación, se presentan algunos de los modelos más representativos:

#### **1. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton (1973)**

Este es uno de los modelos más influyentes y ampliamente utilizados. Se basa en ocho dimensiones clave:

1. Compensación justa y adecuada
2. Condiciones seguras y saludables de trabajo
3. Uso y desarrollo de capacidades humanas
4. Oportunidad de crecimiento y seguridad
5. Integración social en la organización
6. Constitucionalismo (derechos laborales)
7. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal
8. Relevancia del trabajo en la sociedad

$$CVL = \beta_1 \cdot \text{Condiciones\_Laborales} + \beta_2 \cdot \text{Desarrollo\_Personal} + \beta_3 \cdot \text{Equilibrio\_Trabajo\_Vida} + \epsilon$$

- **Condiciones Laborales:**  $\alpha_1 \cdot \text{Salario} + \alpha_2 \cdot \text{Ambiente\_Físico} + \epsilon_1$
- **Desarrollo Personal:**  $\alpha_3 \cdot \text{Oportunidades\_Crecimiento} + \epsilon_2$
- **Equilibrio Trabajo-Vida:**  $\alpha_4 \cdot \text{Tiempo\_Libre} + \epsilon_3$

## 2. Modelo de Hackman y Oldham (1976) – Modelo de Características del Trabajo

Este modelo se centra en la motivación laboral y su relación con la calidad de vida en el trabajo.

Se basa en cinco dimensiones principales:

1. **Variedad de habilidades**
2. **Identidad de la tarea**
3. **Significancia de la tarea**
4. **Autonomía**
5. **Retroalimentación**

$$\text{Motivación} = \beta_1 \cdot \text{Autonomía} + \beta_2 \cdot \text{Significado\_Trabajo} + \beta_3 \cdot \text{Retroalimentación} + \epsilon$$

- **Autonomía:**  $\alpha_1 \cdot \text{Toma\_Decisiones} + \epsilon_1$
- **Significado del Trabajo:**  $\alpha_2 \cdot \text{Propósito\_Tarea} + \epsilon_2$
- **Retroalimentación:**  $\alpha_3 \cdot \text{Evaluaciones} + \epsilon_3$

## 3. Modelo de CVL de Davis y Newstrom (1981)

Este modelo amplía el concepto de calidad de vida laboral, considerando factores como:

1. **Ambiente físico de trabajo**
2. **Clima organizacional**
3. **Equidad en la empresa**
4. **Seguridad laboral**
5. **Desarrollo personal y profesional**
6. **Participación en la toma de decisiones**

$$CVL = \beta_1 \cdot \text{Clima\_Organizacional} + \beta_2 \cdot \text{Seguridad\_Laboral} + \beta_3 \cdot \text{Participación} + \epsilon$$

- **Clima Organizacional:**  $\alpha_1 \cdot \text{Relaciones\_Interpersonales} + \epsilon_1$
- **Seguridad Laboral:**  $\alpha_2 \cdot \text{Estabilidad\_Cargo} + \epsilon_2$
- **Participación:**  $\alpha_3 \cdot \text{Involucramiento\_Decisiones} + \epsilon_3$

#### 4. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Sirgy et al. (2001)

Este modelo plantea que la calidad de vida laboral debe evaluarse a través de un **balance entre las necesidades del empleado y su satisfacción en diversas áreas**:

1. **Salario y beneficios**
2. **Salud y seguridad ocupacional**
3. **Satisfacción con el trabajo**
4. **Equilibrio entre vida laboral y personal**
5. **Desarrollo profesional**
6. **Satisfacción en el entorno organizacional**

$\text{Bienestar} = \beta_1 \cdot \text{Salud} + \beta_2 \cdot \text{Satisfacción\_Laboral} + \beta_3 \cdot \text{Equilibrio\_Vida\_Trabajo} + \epsilon$

- **Salud:**  $\alpha_1 \cdot \text{Cobertura\_Médica} + \epsilon_1$
- **Satisfacción Laboral:**  $\alpha_2 \cdot \text{Motivación\_Trabajo} + \epsilon_2$
- **Equilibrio Vida-Trabajo:**  $\alpha_3 \cdot \text{Horas\_Flexibles} + \epsilon_3$

#### 5. Modelo de CVL de Warr (2003) – Modelo del Bienestar Laboral

Este modelo introduce el concepto de **bienestar psicológico en el trabajo**, abarcando aspectos como:

1. **Autonomía**
2. **Oportunidades de aprendizaje**
3. **Relaciones interpersonales**
4. **Apoyo social**
5. **Seguridad laboral**
6. **Equilibrio trabajo-vida**

$\text{Bienestar\_Laboral} = \beta_1 \cdot \text{Bienestar\_Psicológico} + \beta_2 \cdot \text{Autonomía} + \beta_3 \cdot \text{Interacciones\_Sociales} + \epsilon$

- **Bienestar Psicológico:**  $\alpha_1 \cdot \text{Estado\_Emocional} + \epsilon_1$
- **Autonomía:**  $\alpha_2 \cdot \text{Control\_Tareas} + \epsilon_2$
- **Interacciones Sociales:**  $\alpha_3 \cdot \text{Red\_Apoyo} + \epsilon_3$

#### 6. Modelo de Calidad de Vida Laboral de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

La OIT ha desarrollado principios generales para mejorar la CVL, basados en:

1. **Condiciones laborales justas**
2. **Oportunidades de empleo digno**
3. **Seguridad en el trabajo**

4. **Protección social**

5. **Diálogo social entre empleados y empleadores**

$\text{Trabajo\_Digno} = \beta_1 \cdot \text{Condiciones\_Dignas} + \beta_2 \cdot \text{Protección\_Social} + \beta_3 \cdot \text{Diálogo\_Social} + \varepsilon$

- **Condiciones Dignas:**  $\alpha_1 \cdot \text{Salario\_Justo} + \varepsilon_1$
- **Protección Social:**  $\alpha_2 \cdot \text{Beneficios\_Laborales} + \varepsilon_2$
- **Diálogo Social:**  $\alpha_3 \cdot \text{Negociaciones\_Colectivas} + \varepsilon_3$

## Referencias

1. A importância da qualidade de vida no trabalho (qvt) dentro das organizações. (2023). *Revista Científica Semana Acadêmica*. <https://doi.org/10.35265/2236-6717-232-12579>
2. Setiawati, L., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran komitmen organisasional memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i03.p05>
3. Heriyati, P., Chitta, N., Prasetyaningtyas, S. W., Prasetya, P., & Yadav, N. (2023). An interdisciplinary study of quality management and human resource management using quality of work–life factors. *International Journal of Quality and Service Sciences*. <https://doi.org/10.1108/ijqss-03-2022-0020>
4. Ononye, U. H. (2023). Quality of work life, work motivation, job satisfaction and ethical behaviour. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*. <https://doi.org/10.20448/ajssms.v10i1.4454>
5. Zeini, N. T., Okasha, A. E., & Soliman, A. S. (2023). Exploring and Measuring Quality of Life Determinants of Wage Workers in Egypt: A Structural Equation Modelling Approach. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03202-w>
6. Rengarajan, V., Dinesh, S., Alamelu, R., Amudha, R., Shobhana, N., & Nalini, R. (2022). *Application of Structural Equation Modelling for Measuring the Quality Of Work Life among the Employees in Commercial Banks*. <https://doi.org/10.1109/CENTCON56610.2022.10051333>
7. Siagian, G. F., Setyabudi, C. M., & Mayastinasari, V. (2024). The Impact of Quality of Work Life and Work-Life Balance on Job Satisfaction: The Mediating Role of Perceived

- Organizational Support.*Journal La Sociale*. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v5i2.1053>
8. Swasthaisong, S., Romyen, L., Seachat, P., Udomkijmongkol, C., Thanaraj, N., Phookasem, C., Swasthaisong, P., Khumsai, N., & Kenaphoom, S. (2023). Structural Equation Modeling of Farmer's Quality of Life.*Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4540058>
  9. 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*. <https://doi.org/10.3390/su15139936>
  10. Arasma, B., Fahmy, R., & Yuliharsi, Y. (2024). The Influence of Quality of Work Life on Work Life Balance Which is Mediated by Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment (Study on Employees PT Nindya Karya Project Indonesia).*Journal of Economics, Finance and Management Studies*. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i6-07>
  11. Deniz, E., & Bozdogan, H. (2022). Data Smoothing Structural Equation Modeling to Study Quality of Life and Model Selection.*Structural Equation Modeling*. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2143779>
  12. Shdaifat, E. A., Al-Shdayfat, N., & Al-Ansari, N. (2023). Professional Quality of Life, Work-Related Stress, and Job Satisfaction among Nurses in Saudi Arabia: A Structural Equation Modelling Approach.*Journal of Environmental and Public Health*. <https://doi.org/10.1155/2023/2063212>
  13. Kumagai, N., Hatta, M., Okuhara, Y., & Origasa, H. (2013). Validation of general linear modeling for identifying factors associated with Quality of Life: A comparison with structural equation modeling.*Health*. <https://doi.org/10.4236/HEALTH.2013.511254>
  14. Castro, V. C. D., Hernandez, J. C., Mendonça, M. E., & Porto, C. C. (2018). Life satisfaction and positive and negative feelings of workers: a systematic review protocol.*Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1186/S13643-018-0903-6>
  15. Martín-Fernández, J., Gómez-Gascón, T., Beamud-Lagos, M., Cortes-Rubio, J. A., & Alberquilla-Menendez-Asenjo, A. (2007). Professional quality of life and organizational changes: a five-year observational study in Primary Care.*BMC Health Services Research*. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-7-101>

16. Joyce, A., Moussa, B., Elmes, A., Campbell, P., Suchowerska, R., Buick, F., Barraket, J., & Carey, G. (2022). Organisational structures and processes for health and well-being: insights from work integration social enterprise. *BMC Public Health*.  
<https://doi.org/10.1186/s12889-022-13920-4>
17. Vimercati, L., Cannone, E. S. S., Sponselli, S., Caputi, A., Migliore, G., Daleno, A., Minicucci, A. M., Milone, G., Spagnolo, L., Pipoli, A., & Maria, L. D. (2022). Organizational wellbeing: A model of a new Apulian COVID-19 designated hospital. *Frontiers in Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.963315>
18. Biggio, G., & Cortese, C. G. (2013). Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*. <https://doi.org/10.3402/QHW.V8I0.19823>

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).