



CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MÉDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DE BIENESTAR, EN EL ESTADO DE CHIAPAS

QUALITY OF WORK LIFE AND WORK PERFORMANCE IN DOCTORS OF THE MEXICAN INSTITUTE OF SOCIAL SECURITY OF WELL-BEING, IN THE STATE OF CHIAPAS

Brenda Esther López-Martínez^{1,a}, Jason Aragón-Castillo^{1,b}, Manuel Muñoz-Palomeque^{1,c},
Saúl Madrid-Tovilla^{2,d}, Iván Tornell-Castillo^{2,e}

RESUMEN

Introducción: Mantener una calidad de vida laboral trae como beneficio una mayor productividad. **Objetivos:** Conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercibido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, México. **Métodos:** El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. La población estuvo formada por 445 médicos. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que se seleccionó a los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) Bienestar, en el estado de Chiapas. La muestra fue de 169 médicos que representan el 37,97% de la población. Se realizó un análisis de regresión lineal simple por el método de pasos sucesivos. **Resultados:** Se encontró que la variable nivel de calidad de vida laboral explicó el 64,9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. De igual manera, se determinó que existe una influencia lineal positiva y significativa entre las variables. Se encontró que la variable calidad de vida laboral es un predictor significativo del desempeño laboral de manera muy importante ($\beta = ,806$). **Conclusión:** Se encontró que la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas de manera muy importante. En la medida que los médicos encuestados mejoren su calidad de vida laboral influirá en su desempeño laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral; Desempeño laboral; Instituto Mexicano del Seguro Social. (fuente: DeCS BIREME).

ABSTRACT

Introduction: Maintaining a higher quality of work-life(QWL) leads to higher productivity. **Objectives:** Determine if QWL is a significant predictor of self-perceived performance by physicians working at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas, Mexico. **Methods:** This study used a quantitative, transversal, and predictive approach. The population consisted of 445 physicians. The type of sampling was non-probabilistic for convenience, as doctors working at the Mexican Institute of Social Security (IMSS) in the state of Chiapas were selected. The sample was 169 doctors representing 37.97% of the population. A simple linear regression analysis was performed by the successive step method. **Results:** QWL accounted for 64.9% of the variance of the variable dependent level of work performance. Similarly, it was determined that there is a positive and significant linear influence between the variables. QWL is a significant predictor of work performance in a very important way ($\beta = .806$). **Conclusions:** QWL influences the work performance of physicians working at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas in a very important way. We conclude that improving physicians' quality of work-life will have a direct influence on their work performance.

Key words: Quality of Work-Life; Job Performance; Mexican Institute of Social Security. (source: MeSH NLM).

¹ Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

² Instituto Mexicano del Seguro Social, Tuxtla Gutiérrez, México.

^a Licenciada en odontología, ^b Maestro en Salud Pública, ^c Doctor en Educación, ^d Licenciado en Medicina, ^e Licenciado en Medicina.

Citar como: Brenda Esther López-Martínez, Jason Aragón-Castillo, Manuel Muñoz-Palomeque, Saúl Madrid-Tovilla, Iván Tornell-Castillo. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. Abril 2021; 21(2):316-325. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3706

Journal home page: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH>

Artículo publicado por la Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma. Es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons: Creative Commons Attribution 4.0 International, CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada. Para uso comercial, por favor póngase en contacto con revista.medicina@urp.pe





INTRODUCCIÓN

El ser humano pasa la mayoría del tiempo en su trabajo y para realizarlo requiere de esfuerzo. Por lo tanto, se requiere que los empleados gocen de un bienestar pleno para poder desempeñar su labor con eficiencia. Un sector de la población que requiere un esfuerzo importante es el área médica, ya que ellos están en constante relación con la sociedad, la economía, la tecnología y la actualización, eso los lleva a tener un buen desempeño. En el presente estudio se considera la calidad de vida laboral, que es un constructo multidimensional y tiene que ver con el bienestar de un trabajador. Por su parte, el desempeño laboral es la calidad con la que un trabajador realiza el trabajo que la organización le ha asignado. Desde esta perspectiva, el presente estudio tiene como propósito conocer si el nivel de calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercibido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas.

ANTECEDENTES

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral (CVL) es un concepto amplio que podría tener varias generalidades. La calidad de vida es una propiedad que tiene el individuo al experimentar situaciones de su trabajo⁽¹⁾. Además, la calidad de vida son las condiciones y ambientes de trabajo favorables que involucra la satisfacción de los empleados, la seguridad laboral y las oportunidades de desarrollo⁽²⁾.

Algunos autores consideran que la calidad de vida laboral tiene que ver con los componentes del trabajo ligados a la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. También es el grado cabal de satisfacción de las necesidades humanas donde se deduce en diferentes dimensiones que están enmarcadas la física, psicológica y social⁽³⁾.

Respecto a la importancia de la calidad de vida laboral, algunos autores dicen que hablar de este tema se relaciona con la actividad productiva de las personas, donde un trabajador satisfecho y saludable es más productivo y feliz⁽⁴⁾. En un estudio de la calidad de vida laboral en enfermeras, se encontró que el 61,82% percibe un nivel medio de calidad de vida laboral. En cuanto a sexo, se encontró diferencia significativa en la dimensión de seguridad en el trabajo ($p = ,040$), ($M = 40,8$ mujeres) ($M = 34,7$ hombres); las mujeres de urgencias y

quirófano presentaron promedios más elevados en la dimensión de soporte institucional ($M = 48,75$) comparado con los hombres ($M = 40,8$)⁽⁵⁾.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es la manera cómo los empleados se esfuerzan en trabajar de forma eficaz para lograr las metas de la organización⁽⁶⁾. Para León González el desempeño laboral es la forma o manera como un empleado realiza sus tareas⁽⁷⁾. Además, se plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo⁽⁸⁾. En palabras de Robbins y Coulter el desempeño laboral es el resultado final de una actividad⁽⁹⁾. Por otra parte, se considera que el desempeño laboral es un proceso permanente en el cual se define y comunica a los empleados cuáles son las expectativas que se espera de ellos⁽¹⁰⁾. También el desempeño laboral es el trabajo y el comportamiento que se pueden ver en los empleados y que son relevantes poder lograr las metas de la institución⁽¹¹⁾. Por su parte, Gibson⁽¹²⁾ dice que es el resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad. También el desempeño laboral es el rendimiento con el que el ocupante del puesto realiza las actividades formalmente reconocidas como parte de su trabajo⁽¹³⁾.

El desempeño laboral es extremadamente situacional, es decir, varía de una persona a otra y de situación en situación, pues depende de innumerables factores⁽¹⁴⁾. Chiavenato⁽¹⁵⁾ identifica ciertas áreas que determinan el desempeño de un trabajador: comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, profesionalismo, aceptación al cambio, iniciativa, relaciones interpersonales, responsabilidad, trabajo en equipo, actitud y desenvolvimiento en el trabajo. Además, el desempeño laboral es considerado como medio para valorar a los empleados, desarrollar sus competencias, reforzar su desempeño y distribuir recompensas⁽¹⁶⁾. Por su parte, Firth⁽¹⁷⁾ destaca que la evaluación del nivel de desempeño es de gran importancia dado que trae beneficios al jefe y proporciona un entendimiento más claro de lo que está sucediendo con la empresa y cuál podría ser su futuro.

RELACIÓN ENTRE VARIABLES

En un estudio sobre rentabilidad y calidad de vida laboral en 33 empresas encontró una fuerte relación



entre la calidad de vida laboral y los productos de las organizaciones donde se manifiesta que a mayor calidad de vida laboral, mejor rentabilidad empresarial, gracias al desempeño del personal⁽¹⁸⁾. Por su parte, Lau⁽¹⁹⁾ dice que la calidad de vida laboral ofrecida por una organización repercute positivamente en la salud física, psíquica y emocional del trabajador, impactando favorablemente en su desempeño. En un estudio encontraron que las organizaciones que generan bienes y/o servicios de calidad a través de adecuadas condiciones de trabajo, así como oportunidades de desarrollo personal/profesional para sus empleados, también son las que obtienen mayores ganancias y mejor consideración social⁽²⁰⁾.

En un estudio encontraron que al establecer estrategias enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, esto se refleja en el rendimiento y beneficio de la organización a corto, mediano o largo plazo⁽¹⁸⁾. En una investigación Grote y Guest⁽²¹⁾ encontraron relación entre la calidad de la vida laboral con el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas corporativas, los métodos de dirección y gerencia, las estrategias organizacionales o la efectividad y la productividad. Por su parte, Kim y Ryu⁽²²⁾ hallaron relación directa entre las variables salud física y mental y la actuación profesional con el desempeño y la entrega de resultados.

MÉTODOS

Diseño y área de estudio

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo, utilizando una base de datos de médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, México.

Población y muestra

La población que se utilizó estuvo formada por 445 médicos. El tipo de muestreo realizado en esta investigación fue no probabilístico por conveniencia, ya que se seleccionó a los médicos que laboran en el IMSS Bienestar, en el estado de Chiapas. La muestra fue de 169 médicos que representan el 37,97% de la población estudiada. No se realizó cálculo de tamaño muestral, dado que se envió a toda la población el instrumento utilizado. Podían participar todos los médicos independiente de su género, posición o edad.

Variables e instrumentos

Las variables utilizadas en el presente estudio fueron las siguientes: la variable independiente fue la calidad de vida laboral y la variable dependiente fue el desempeño laboral. Se utilizaron algunas variables demográficas como la edad, el género, horario de trabajo y tipo de empleo. Se utilizaron dos instrumentos: calidad de vida laboral (Cuestionario CVL- HP) conformado con 55 criterios y desempeño laboral (Escala de Desempeño Laboral, EDL), conformado por 15 criterios, con una consistencia interna de ,957 para la calidad de vida laboral y ,735 para el desempeño laboral, medida mediante el alfa de Cronbach.

Procedimientos

Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta para cada una de las variables utilizadas. Se solicitó al coordinador del IMSS Bienestar del estado de Chiapas el permiso correspondiente para que fueran aplicados a través del Formularios de Google. A cada participante se le envió a través de WhatsApp un mensaje con la liga correspondiente para ser contestado. Una vez contestado se creó de manera automática una base de datos que fue utilizada para hacer los análisis estadísticos correspondientes.

Análisis estadísticos

Para el análisis de los resultados se diseñó una base de datos, en primera instancia en el programa Excel 2010, para después proceder al manejo estadístico. Una vez creada la base de datos se hizo una limpieza de la base de datos eliminando errores de captura, datos extremos y datos atípicos. Se obtuvieron las frecuencias, descriptivos y supuestos de regresión, para luego hacer la prueba de hipótesis mediante el análisis de regresión simple. El análisis de los datos recopilados se realizó por medio del Statistical Package for Social Science (SPSS), versión 23.0 para Windows XP.

Aspectos éticos

En el desarrollo del proceso investigativo se realizó un consentimiento informado para salvaguardar la privacidad de todos los participantes en las encuestas realizadas. Todos los soportes y fundamentos de la investigación fueron reconocidos, al igual que los derechos de autor de cada uno de los aportantes. La información que los participantes proporcionaron al estudio fueron de carácter estrictamente confidencial



y fue utilizado únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no está disponible para ningún otro propósito. Todos los participantes fueron codificados con un número y no se utilizó su nombre, de tal manera que no podrán ser identificados. Los participantes del estudio no recibieron ningún pago por participar en la investigación y tampoco implicó algún costo para ellos.

RESULTADOS

Con respecto a los datos demográficos, se encontró que la edad promedio fue de 38.98 años, respecto del género, predominó el sexo femenino ($n = 91$), la mayoría manifestó tener un año de servicio (13,0%), el horario prevalente fue el diurno ($n = 138$) y la

mayoría eran empleados de base ($n = 90$).

Mediante el análisis de las respuestas dadas por los 169 médicos, se obtuvo una media aritmética para el desempeño laboral de 4,78 y una desviación estándar de .198 y para la calidad de vida laboral se obtuvo una media aritmética de 4,31 y una desviación estándar de ,433. En la Tabla 1 se presentan la media aritmética y la desviación estándar de los criterios del constructo desempeño laboral. De acuerdo con la tabla, el criterio mejor evaluado fue "Soy cuidadoso con mis herramientas de trabajo" ($M = 4,97$, $DE = ,169$) y el criterio menos evaluado fue "Realizo evaluaciones periódicas de mi trabajo" ($M = 4,23$, $DE = ,794$).

Tabla 1. Descriptivos de los criterios del desempeño laboral.

Criterios	M	DE
D1 Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.	4,63	,550
D2 Tengo bien organizado mi lugar de trabajo.	4,57	,530
D3 Cumpro con mi plan de trabajo diario.	4,54	,555
D4 Realizo evaluaciones periódicas de mi trabajo.	4,23	,794
D5 Respeto las indicaciones de mis superiores.	4,92	,279
D6 Mantengo buenas relaciones con mi jefe inmediato.	4,79	,596
D7 Ayudo a mis compañeros cuando me necesitan.	4,79	,402
D8 Me responsabilizo de las consecuencias de mis malas decisiones laborales.	4,92	,288
D9 Asisto puntualmente al trabajo.	4,82	,393
D10 Soy cuidadoso con mis herramientas de trabajo.	4,97	,169
D11 Cumpro con las normas de seguridad al realizar mi trabajo.	4,87	,348
D12 Soy cuidadoso con las instalaciones de la institución.	4,96	,185
D13 Puedo trabajar bien aunque no me estén supervisando.	4,90	,331
D14 Soy cuidadoso al realizar mi trabajo	4,94	,225
D15 Realizo mi trabajo cuidando los recursos materiales	4,91	,305

En la Tabla 2 se presentan la media aritmética y la desviación estándar de los criterios del constructo calidad de vida laboral. De acuerdo con la tabla, el criterio mejor evaluado fue "Responsabilidad laboral"

($M = 4,78$, $DE = ,442$) y el criterio menos evaluado fue "Beneficios para mi condición laboral" ($M = 3,40$, $DE = 1,03$).

Tabla 2. Descriptivos de los criterios de calidad de vida laboral.

Criterios	M	DE
C1 Comunicación fluida entre el equipo de trabajo	4,46	,636
C2 Identificación con la misión de su institución	4,59	,611
C3 Mantenimiento de materiales biomédicos	4,39	,683
C4 Considera que la evaluación que recibió es justa	4,33	,713
C5 Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo	4,55	,616
C6 Ambiente de trabajo grato	4,30	,838
C7 Jefe inmediato satisface las necesidades	4,46	,809
C8 Jefe se interesa por resolver problemas	4,46	,723
C9 Ayuda de compañeros	4,55	,576
C10 Desarrollo personal en el trabajo	4,56	,653
C11 Instalaciones limpias en el trabajo	4,18	1,08
C12 Tengo planes de jubilación	4,66	,584
C13 Funciones definidas en mi trabajo	4,05	,995
C14 Reconocimiento en mi puesto de trabajo	4,42	,668
C15 Medio ambiente donde laboró	4,30	,992
C16 Estabilidad laboral actualmente	4,45	,739
C17 Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes	4,37	,799
C18 Derecho habiente	3,85	,910
C19 Calidad de insumos de calidad	3,68	,984
C20 Fatiga muscular al concluir la jornada laboral	3,94	1,050
C21 Seguridad frente a contagios tóxicos	3,98	,893
C22 Beneficios para mi condición laboral	3,40	1,03
C23 Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo	4,24	,696
C24 Relación fluida entre equipos	4,46	,654
C25 Mi salud general actualmente	3,84	,919
C26 Presión laboral que percibo	4,41	,685
C27 Conflictos resueltos a través del dialogo	4,27	,871
C28 Libertad de expresión sin temor a represalias	4,32	,668
C29 Creatividad e innovación	3,72	1,260
C30 Oportunidad de ascenso	4,01	,972
C31 Fomento de trabajo en equipo	4,43	,713
C32 Motivación para ser proactivo en mi trabajo	4,37	,761
C33 Interés laboral por mi centro de trabajo	4,20	,785
C34 Disposición de apoyo en mi centro de trabajo	4,57	,613
C35 Pertenencia institucional	4,47	,690
C36 Preparación e inducción al puesto	4,38	,715
C37 Manuales actualizados	4,05	1,033
C38 Me identificó con mi servicio	4,20	,808
C39 Identificación con la institución que trabajo	4,72	,449
C40 Creatividad, innovación y motivación en el trabajo	4,78	,428
C41 Reconocimiento de clientes	4,49	,664
C42 Como percibo mi nivel de vida	4,43	,687
C43 Uso de mis habilidades y potencialidades	4,55	,586



C44 Posibilidad en el trabajo	4,47	,664
C45 Equilibrio laboral y personal	4,48	,682
C46 Remuneración para el puesto que desempeño	4,02	,906
C47 Logro de metas institucionales	4,25	,654
C48 Relación con compañeros de trabajo	4,50	,568
C49 Satisfacción en el trabajo	4,55	,555
C50 Relevancia social dentro de mi trabajo	4,41	,640
C51 Tiempo libre para compartir con mi familia	3,81	1,027
C52 Muestras de gratitud por parte de mi jefe	4,06	,964
C53 Responsabilidad laboral	4,78	,442

Supuestos de regresión

En la presente investigación se consideraron cuatro supuestos de la regresión que a continuación se mencionan: (a) linealidad del fenómeno, (b) normalidad de los residuos, (c) independencia de los términos de error y (d) varianza constante del término de error (homocedasticidad).

El primer criterio analizado fue la linealidad de la

variable independiente con la variable criterio y se observó, en los gráficos de dispersión, que existe una relación lineal positiva donde los puntos tienden a formar una línea recta (ver Figura 1).

El segundo criterio que se probó fue la normalidad de los errores, utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ($p > ,05$) y se observa que la distribución de los residuos es normal ($p = ,200$) (ver Tabla 3).

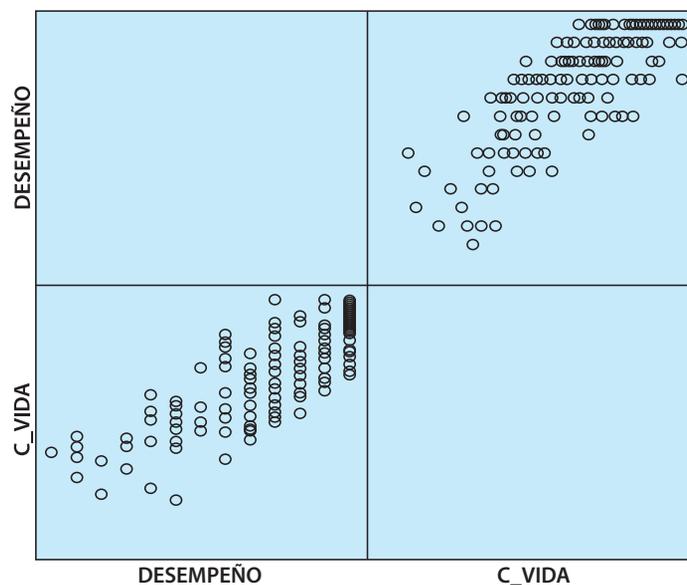


Gráfico 1. Linealidad con la variable criterio.

Tabla 3. Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ZRE_1 Standardized Residual	,058	169	,200(*)	,972	169	,002

En el tercer criterio se probó la independencia de los errores, utilizando la prueba de Durbin-Watson cuyo valor fue de $DW = 2,079$, donde valores mayores que

dos indican autocorrelación negativa. Por lo tanto, se puede asumir independencia entre los residuos (ver Tabla 4).

Tabla 4. Prueba de Durbin- Watson.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,806(a)	,649	,647	,11813	2,079

Por último, se analizó la homocedasticidad, utilizando el gráfico del valor predicho estandarizado y el valor del residuo estandarizado; se observó que no hay

relación lineal en los residuos. Por lo tanto, los errores tienen varianzas iguales (ver Figura 2).

ARTÍCULO ORIGINAL

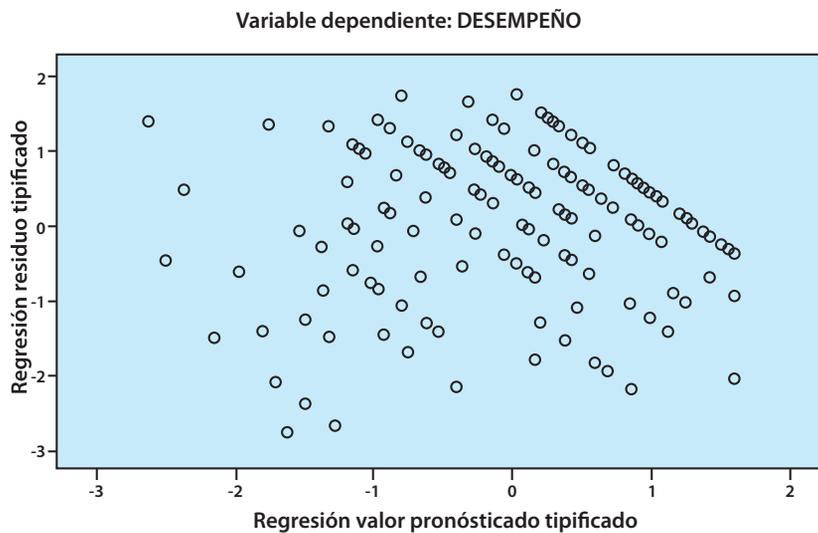


Gráfico 2. Homocedasticidad.

Pruebas de hipótesis

La hipótesis a probar fue la siguiente: el nivel de calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercibido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. Para el análisis de esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple; se consideró como variable independiente el nivel de calidad de vida laboral y como variable dependiente el nivel de desempeño laboral.

Al realizar el análisis de regresión, se encontró que la variable nivel de calidad de vida laboral explicó el 64,9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. El valor de R^2 corregida fue igual a ,649. De igual manera, se obtuvo el valor de F igual a 309,287 y el valor de p igual a 0,000 que

permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa (ver Figura 3). En la Figura 4 se muestra el valor del coeficiente estandarizado y se encontró un nivel de predicción fue alto ($\beta = ,806$) entre la variable independiente calidad de vida laboral y la dependiente, el desempeño laboral. En la medida en que los médicos se preocupen por mantener un buen nivel en su calidad de vida laboral, se manifestará en un mejor desempeño en su labor como responsables de la salud.

Los valores del coeficiente no estandarizado B_k , obtenidos mediante la técnica estadística de regresión fueron los siguientes: B_0 igual a 3,197 y B_1 igual a ,369. Con dichos valores, se pudo construir la siguiente ecuación de regresión utilizando el método de mínimos cuadrados: $\text{calidad de vida laboral} = 3,197 + ,369 = \text{desempeño laboral}$.

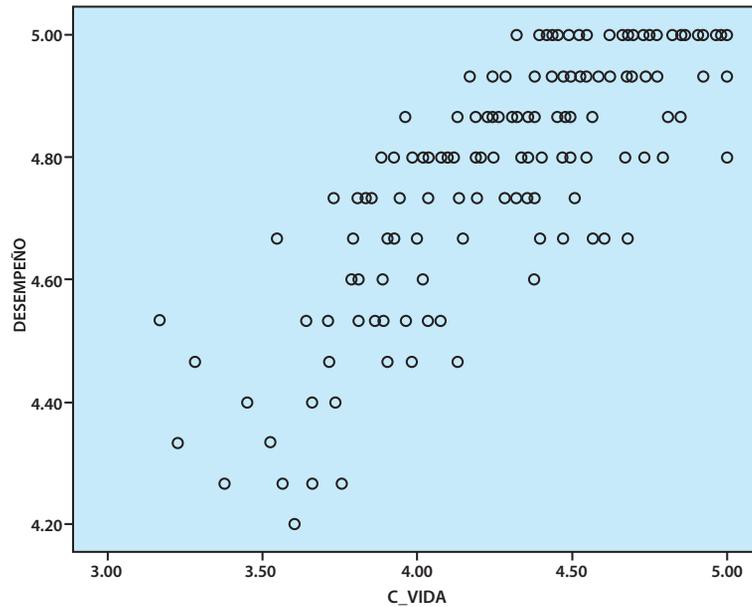


Gráfico 3. Diagrama de dispersión.

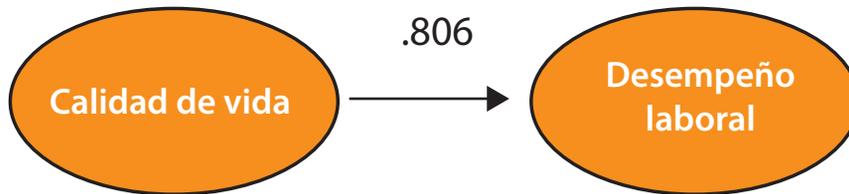


Figura 1. Modelo final con resultados.

Tamaño del efecto

Para calcular el tamaño del efecto de la regresión, se utilizó el G*Power que es un programa estadístico de descarga gratuita diseñado para realizar estimaciones de la potencia estadística y del tamaño del efecto. Se hizo un análisis post hoc ya que se habían aplicado los instrumentos de medición. Para calcular el tamaño del efecto en regresiones, se utilizó la siguiente fórmula:

$$f^2 = \frac{R^2}{1-R^2}$$

Para calcular el tamaño del efecto y la potencia estadística, se utilizó un $\alpha = ,05$ y una muestra de 169 individuos. Se obtuvo un coeficiente de determinación de R^2 de ,649. Al calcular el tamaño del efecto, se encontró un valor de 1,849. Este valor

es considerado como una medida del tamaño del efecto grande ($> ,35$). Al calcular la potencia estadística, se encontró un valor de 1.00. La potencia estadística ($1-\beta = 1,00$) supera los niveles mínimos exigidos (80%). Por lo tanto, la potencia estadística se considera como grande.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito del presente estudio fue conocer si el nivel de calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercebido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social del Bienestar, en el estado de Chiapas, México. Al correr la prueba estadística, se encontró que la calidad de vida laboral es predictor significativo en grado alto del desempeño laboral de la población de médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social Bienestar en el estado de Chiapas.

Estos resultados concuerdan con Grote y Guest (2017), quienes encontraron una relación significativa entre la calidad de la vida laboral con el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas corporativas, los métodos de dirección y gerencia, las estrategias organizacionales y la productividad. Por su parte, Kim y Ryu (2015) hallaron relación directa entre las variables salud física y mental y la actuación profesional con el desempeño laboral y la entrega de resultados. También concuerda con lo encontrado por Argüelles Ma et al. (2017) que al establecer estrategias enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, esto se refleja en el rendimiento y beneficio de la organización a corto, mediano o largo plazo. Los mismos autores encontraron una fuerte relación entre la calidad de vida laboral y los productos de las organizaciones donde se manifiesta que a mayor calidad de vida laboral, mejor rentabilidad empresarial, gracias al desempeño del personal. Además, Lau (2000) dice que la calidad de vida laboral ofrecida por

una organización repercute positivamente en la salud física, psíquica y emocional del trabajador, impactando favorablemente en su desempeño laboral. También las organizaciones que generan bienes y/o servicios de calidad a través de adecuadas condiciones de trabajo, así como oportunidades de desarrollo personal/profesional para sus empleados, también son las que obtienen mayores ganancias y mejor consideración social (Efraty y Sirgy, 1990).

CONCLUSIÓN

En la población de médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social del Bienestar, en el estado de Chiapas, México, se encontró que la calidad de vida laboral en un predictor muy importante del desempeño laboral de los mismos. Se podría decir que en la medida en que los médicos de la población estudiada se preocupen por mantener una buena calidad de vida laboral influirá en un mejor rendimiento en sus labores diarias.

Contribuciones de autoría: Los autores participaron en la génesis de la idea, diseño de proyecto, recolección e interpretación de datos, análisis de resultados y preparación del manuscrito del presente trabajo de investigación.

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflictos de interés en la publicación de este artículo.

Recibido: 06 de febrero del 2021

Aprobado: 07 de marzo del 2021

Correspondencia: Brenda Esther López Martínez.

Dirección: Avenida Cedros 321 entre 19 poniente norte y cerrada colonia las arboledas, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México.

Teléfono: 9611241377

Correo: brendagnr@hotmail.com



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ardila R. Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 2003; 35(2).
2. Lau RS. Quality of work life and performance—An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International journal of service industry management*. 2000; 11(5).
3. Alguacil Gómez J. Calidad de Vida y Praxis Urbana. [Online]; 1998 [cited 2020 Diciembre 11. Available from: <http://habitat.aq.upm.es/cvpu/acvpu.pdf>.
4. Corrêa DA, OYCyGAC. Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*. 2013; 16(30).
5. Zavala MO CKICPJRRLMFC. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado.. *Biocencia*. 2016 Marzo; 18.
6. Stoner JA. *Administración*. sexta ed. México: Pearson Educación; 1996.
7. León González A. *Métodos de compensación basados en competencias*. Primera ed. Barranquilla: Ediciones Uninorte; 2006.
8. Palací Descals FJ. *Psicología de la organización* Madrid: Pearson Prentice Hall; 2005.
9. Robbins SPyCM. *Administración*. Décima ed. México: Pearson; 2010.
10. Newstrom JW. *Dirección: gestión para lograr resultados* México: McGraw-Hill; 2007.
11. Chiavenato I. C. *Introducción a la teoría general de la administración* México: McGraw-Hill Interamericana; 2018.
12. Gibson. G. *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. México: Addison-Wesley Iberoamericana; 1994.
13. Landy F. *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill; 2005.
14. Gómez Mejía L. R. *Administración* México: McGraw-Hill; 2003.
15. Chiavenato I. *El capital humano de las organizaciones* México: McGraw-Hill Interamericana; 2007.
16. Dolan SLYMI. *10 mandamientos para la dirección de personas*. Madrid: Gestión; 2000.
17. Firth D. *Lo fundamental y lo mas efectivo acerca de la gestion de personal* México: McGraw-Hill; 2000.
18. Argüelles Ma LA, QGRAYFMJ. Rentabilidad y calidad de vida laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 2017; 10(1).
19. Lau RSM. Quality of work life and performance – An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *Journal of Service Industry Management*. 2000; 11(5).
20. Efraty DySMJ. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*. 1990; 22(1).
21. Grote GyGD. The case for reinvigorating quality of working life research.. *Human Relations*. 2017; 70(2).
22. Kim MyRE. Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture—work—health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2015; 45(6).

Indexado en:



http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_serial&pid=2308-0531&lng=es&nrm=iso



<https://network.bepress.com/>



<https://doaj.org/>



<http://lilacs.bvsalud.org/es/2017/07/10/revistas-indizadas-en-lilacs/>

