



Desempeño laboral y tendencias investigativas: Una revisión sistemática de la literatura.

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

William René Coy Doria

Rocío Marilyn Vanegas García
Director del Proyecto
Candidata a Doctora en Estudios Sociales.

Héctor Alfredo Ramírez Vaca
Codirector del Proyecto
Magíster en Intervención de Sistemas Humanos

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Montería, 21 de noviembre de 2023



Resumen

En la actualidad el mundo empresarial atraviesa importantes cambios debido a los constantes avances tecnológicos que ha logrado la sociedad, permitiendo la aparición de nuevas variables que afectan el desempeño o la evolución de variables ya existentes, además de modificar la estructura de las organizaciones. Los cambios en estas variables crean la necesidad de investigar respecto a la situación actual de la academia con respecto al desempeño laboral, y ver si esta ha evolucionado acorde como ha hecho la sociedad. Siendo uno de los conceptos más importantes para el funcionamiento de cualquier organización, puesto que el desempeño laboral tiene un papel fundamental en la productividad y en la generación de utilidad. Los factores relacionados al desempeño laboral son variados y aparecen desde varios campos, siendo una razón importante para comprender todas sus dimensiones es fundamental. En este estudio se presenta una revisión bibliográfica, sobre las principales tendencias investigativas sobre el Desempeño laboral, que pretende ampliar la perspectiva académica que se tiene sobre el desempeño laboral y los factores que influyen en él, a fin de que los lectores tengan una perspectiva amplia sobre el concepto y sobre cómo generar soluciones para sus organizaciones a partir de dicha comprensión. A partir de esto se nota que el concepto ha ido evolucionando con los años, cada vez se le asocia con diferentes factores, siendo esta una oportunidad para abrir nuevas líneas de investigación o profundizar en aquellas que han sido menos exploradas dentro del desempeño laboral.

Palabras Claves: Desempeño laboral, organizaciones, revisión sistemática, tendencias investigativas

Abstract

Currently, the business world is going through important changes due to the constant technological advances that society has achieved, allowing the emergence of new variables that affect the performance or evolution of already existing variables, in addition to modifying the structure of organizations. The changes in these variables create the need to investigate the current situation of the academy with respect to job performance, and see if it has evolved in accordance with how society has done. Being one of the most important concepts for the functioning of any organization, since job performance has a fundamental role in productivity and the generation of profit. The factors related to job performance are varied and appear from

various fields, being an important reason to understand all its dimensions is essential. This study presents a bibliographic review of the main research trends on Work Performance, which aims to expand the academic perspective on work performance and the factors that influence it, so that readers have a broad perspective. about the concept and how to generate solutions for their organizations based on this understanding. From this it is noted that the concept has evolved over the years, it is increasingly associated with different factors, this being an opportunity to open new lines of research or delve into those that have been less explored within work performance.

Keywords: Work performance, companies, systematic review, research trends



Tabla de contenido

Resumen	2
Abstract.....	2
Tabla de contenido.....	4
Listado de tablas	5
Listado de Figuras.....	6
Introducción.....	7
Planteamiento del problema.....	8
Justificación	9
Objetivos del Trabajo.....	11
<i>Objetivo General</i>	11
<i>Objetivos Específicos</i>	11
Marco Teórico	12
Antecedentes Empíricos.....	16
Metodología.....	20
<i>Criterios de búsqueda</i>	21
<i>Criterios de selección</i>	21
<i>Proceso de búsqueda y selección de los artículos</i>	22
Resultados.....	24
Discusión y conclusiones.....	35
Referencias	40
Referencias artículos incluidos en la revisión sistemática de la literatura	43
Anexos.....	47





Listado de tablas

Tabla 1 Selección de estudios de Investigación ¡Error! Marcador no definido.



Listado de Figuras

Figura 1 *Resultados de búsqueda y filtros aplicados*. 23
Figura 2. *Artículos publicados por año*..... ¡Error! Marcador no definido.
Figura 3. *N° de artículos publicados por país*. 31
Figura 4. *Metodología usada por artículo* ¡Error! Marcador no definido.
Figura 5. *Temáticas abordadas por artículos* 33



Desempeño laboral y tendencias investigativas: Una revisión sistemática de la literatura.

Introducción

En el mundo de las organizaciones la finalidad mayor de una empresa es la generación de valor, es decir, la obtención de un beneficio o rendimiento, esta finalidad se logra normalmente por el esfuerzo conjunto de la organización, lo que incluye de manera infaltable al talento humano de la misma, que con el paso de los años ha ido obteniendo una mayor relevancia, reconociendo el papel clave que juegan las personas a la hora de lograr los objetivos de la organización. Es por esto que el desempeño de las personas que componen una organización es tan importante, el adecuado desempeño laboral del talento humano permitirá que las labores se desarrollen con mayor facilidad. Esto último hace que entender adecuadamente el desempeño laboral, los factores que a este se relacionan, y cómo las personas se ven afectadas por estos, se vuelve una tarea importante, que genera interés investigativo en diversos campos, y lo vuelve un tema relevante y prolífero dentro de la investigación.

Sin lugar a dudas la sociedad actual se ha sometido a muchos cambios de diversos tipos, entrando en un ciclo constante de evolución con el pasar de los años, y generando cambios cada vez más rápidos gracias a las nuevas tecnologías. Esta velocidad de cambio no solo permite el avance y progreso en el aspecto tecnológico, también abre las puertas a nuevos conceptos o a la evolución de conceptos ya existentes, modifica condiciones de trabajo, genera comportamientos distintos, y finalmente abre la puerta a la posibilidad de generar nuevo conocimiento o de enriquecer el ya existente.

Son este tipo de cambios los que permiten entender de mejor manera la utilidad de las investigaciones, y en el caso de este informe la importancia de entender no solo el concepto de desempeño laboral, sino ver también su evolución, los cambios que ha sufrido, y como estos abren el camino a nuevas posibilidades.

La presente investigación además de abordar un tema importante y de amplia extensión en la gestión del talento humano como lo es el Desempeño laboral, aporta un gran crecimiento no solo en el conocimiento referente a dicho tema, sino que además ofrece múltiples perspectivas

para entenderlo y analizarlo, además de ofrecer una nueva visión que va más allá del ámbito empresarial, resaltando que el ser humano es mucho más que una herramienta de trabajo, y comprender adecuadamente sus condiciones abre el camino a un mejor actuar, y al desarrollo de nuevos métodos o prácticas más humanas, que entreguen al talento humano el valor que realmente posee.

Planteamiento del problema

El desempeño laboral siempre ha sido un factor determinante a la hora de medir los resultados en una organización, esto la ha llevado a ser una variable constantemente estudiada por una gran diversidad de autores. Al ser un objeto de estudio frecuente, es de esperarse que se desarrollen de forma frecuente una cantidad considerable de distintas investigaciones, que la relacionen con múltiples conceptos y diferentes puntos de vista.

Siguiendo ideas del párrafo anterior, es posible afirmar que, gran parte de los investigadores tienden a tomar el Desempeño laboral desde una perspectiva resultadista, sin indagar de manera profunda en todos aquellos factores que se relacionan con él, factores ligados a lo psicológico, lo actitudinal, al ambiente en la organización y demás.

El tener un panorama más completo con respecto a los conceptos mencionados en el párrafo anterior puede llevar a un mejor entendimiento del Desempeño laboral, y ayudar a generar nuevas visiones y/o herramientas que aporten positivamente al crecimiento de las organizaciones. Es por ello que se considera adecuado entender cuáles factores son los que tienen mayor incidencia en el desempeño laboral, con el fin de obtener una perspectiva más amplia y cubrir dicha variable no solo desde un enfoque basado en los resultados sino desde las causas.

Es debido a todo lo mencionado que el entendimiento del estado actual de la literatura es clave para el desarrollo de lo planteado, buscando corroborar el manejo que se le está dando a la variable de Desempeño Laboral, y si las tendencias marcan que existe una preferencia, de los investigadores, de algunas variables sobre otras a la hora de relacionarlas con el Desempeño laboral, a riesgo de que en esta existan lagunas investigativas que dejen fuera factores de importancia a la hora de medir dicha variable.

Se puede considerar que el desempeño laboral mantiene una clara relación con la satisfacción laboral, existen diversos estudios e investigaciones que así lo demuestran, pero es recurrente observar, sobre todo a nivel Colombia, que la relación se considera directamente proporcional afirmando que una mayor satisfacción laboral deriva en un mejor desempeño laboral, y si bien existe una clara relación entre ambas variables, no se puede tomar como el eje central de todo, viendo como lo único importante mejorar la satisfacción de los colaboradores, ignorando otras variables que también pueden considerarse de suma importancia, además de siempre buscar el hecho de aclarar o determinar una relación y no establecer una práctica o método aplicable en las empresas, que generen resultados reales, y realmente contribuyan a la mejora del rendimiento y productividad dentro de las organizaciones.

Justificación

El desempeño laboral se puede presuponer como uno de los conceptos a los que se le hace mayor énfasis en la actualidad, lo cual puede sostenerse si tomamos en cuenta las conclusiones del estudio de López y Gómez (2022) en el que mencionan un incremento en la frecuencia de estudio del concepto de desempeño laboral con el pasar de los años, debido a la relevancia que este posee para las organizaciones y el crecimiento de estas. Debido a lo anterior, la cantidad de ámbitos en los que se estudia dicho concepto han llegado a ser muy variados, cubriendo factores como el liderazgo, la satisfacción laboral, y hasta el clima organizacional, llevando así a que se le relacione con múltiples factores, dejando el estudio del desempeño laboral como un objetivo secundario (Pashanasi, Garate, y Palomino, 2021).

Bien lo expresan Sanín y Salanova (2013) debido a que el desempeño laboral afecta la productividad de las organizaciones, los investigadores se han interesado en determinar sus antecedentes y consecuencias. Es por ello que se plantea como objetivo lograr hacer un análisis de diferentes artículos científicos relacionados al Desempeño Laboral a nivel Latinoamérica, con el fin de conocer el estado actual a nivel de investigación de dicho concepto, además de identificar y comprender que factores tienden a ser relacionados con mayor o menor frecuencia a la variable de Desempeño organizacional, y determinar si realmente es una práctica común abordarla como un objetivo secundario.



Viendo la tendencia que existe sobre la investigación de esta variable, además de existir una discusión sobre la misma desde el siglo anterior, se considera prudente valorar el estado del arte de este tema, para entender cuáles han sido los alcances del mismo y de qué manera los autores han tratado esta variable en los años recientes, bien lo mencionan Jiménez y Echeverría (2021) en su investigación al mostrar que el concepto de desempeño laboral ha evolucionado constantemente, añadiendo nuevas perspectivas al mismo, ampliando el concepto en sí, lo que lleva a que en la actualidad exista una gran variedad de criterios que puedan relacionarse con el desempeño; si tomamos en cuenta lo que dice Briones (2018) el estudio del Desempeño Laboral se convierte en un elemento clave para la competitividad de las organizaciones, precisando que esta es una herramienta que permite el logro de los objetivos propuesto, la existencia de un concepto claro, y que se pueda adaptar fácilmente a las necesidades de las organizaciones se vuelve necesario, por ende realizar una investigación de este tipo genera la posibilidad de identificar las diferencias en las concepciones que existen acerca del Desempeño laboral, además de la existencia de factores que pueden encontrarse descuidados o que sean pasados por alto con una mayor frecuencia que otros, lo que puede llevar a la generación de nuevas preguntas de investigación, permitiendo abordar o tener en cuenta nuevos temas y perspectivas a la hora de desarrollar estudios que estén ligados a este tipo de variables, y abriendo la posibilidad de desembocar en una mejora real y significativa para las empresas. Todo esto puede ser complementado con las ideas de Benavides (2017) que plantean como todos aquellos factores que influyen o motivan la manera de actuar, desempeñarse y relacionarse de los trabajadores, requieren ser estudiados para lograr estimular una mejor eficacia en el desempeño laboral.

Si además de todo lo anterior, tomamos en cuenta que el Desempeño Laboral es una variable significativa, y puede considerarse un pilar fundamental para el crecimiento de las organizaciones, puesto que a medida que esta variable se desarrolla adecuadamente, permite responder a las diversas condiciones y necesidades que se presentan en la sociedad, y en caso contrario generaría una deficiencia (Marín y Delgado, 2020).

La presente investigación basada en una revisión bibliográfica de las diferentes investigaciones realizadas sobre desempeño laboral, busca no solo identificar aquellas variables que se relacionan o estudian con mayor frecuencia que estén relacionadas con el desempeño laboral, sino también lograr ampliar la perspectiva de este tipo de investigaciones, generando

nuevas interrogantes a resolver, detectando falencias en los estudios actuales, y comprendiendo de una manera más completa al desempeño laboral a través de los distintos estudios que se han realizado.

Sumado a todo lo anterior, es importante destacar que, a pesar de existir un avance considerable en las investigaciones respecto a distintas variables relacionadas con el desempeño laboral en diversas áreas del conocimiento, aún requiere de estudios de mayor profundidad, y que las tome de manera conjunta para entender el efecto real de las mismas en el desempeño laboral de los colaboradores (López y Mendoza, 2022). Es evidente que a pesar del creciente interés en este tipo de factores, aún existe un margen investigativo importante, por lo cual la presente investigación buscará aportar indicios que permitan desarrollar nuevas líneas investigativas, identificar y exponer aquellas variables que se dejan de lado con una mayor frecuencia, y así entender cuáles son las tendencias de la literatura en los últimos años con referencia a este tema.

Todo lo anterior se puede complementar con lo dicho por Pashmani et al. (2021) en sus investigaciones, donde concluye que existen limitada cantidad de artículos que abarquen el tema del desempeño desde aspectos innovadores y prácticos, ofreciendo resultados sin brindar aportes reales, lo cual es una tendencia a tener en cuenta para comprobar si es una realidad o la literatura en este ámbito ha evolucionado y logrado una mayor aplicabilidad con el paso del tiempo, o si de lo contrario ha permanecido inamovible en esta postura.

Objetivos del Trabajo

Objetivo General

- Determinar las tendencias y el comportamiento de investigación en la literatura existente referente a la dimensión de Desempeño Laboral en Latinoamérica durante la última década.

Objetivos Específicos

- Analizar el estado actual de la literatura en la última década referente al concepto de desempeño laboral.

- Evaluar la evidencia empírica disponible sobre aquellos factores que influyen en el desempeño laboral en Latinoamérica.

- Identificar las principales lagunas del conocimiento en la literatura existente y las oportunidades de futuras investigaciones relacionadas al Desempeño laboral.

Marco Teórico

El desempeño Laboral es un término que ha venido en constante evolución con el paso de los años, y se encuentra catalogado como uno de los factores más importantes a tener en cuenta dentro de una organización, esto debido al ansia por obtener resultados positivos, y la creación y aumento del valor de una empresa, buscando la rentabilidad como su fin último, lo que concuerda con la definición que se le ha brindado a esta variable, la cual de manera general se ha concertado como una serie de conductas o acciones medibles, que los colaboradores ejecutan para brindar resultados a la empresa se encuentra, como lo menciona Chiavenato (2010) el desempeño laboral es aquel esfuerzo que realiza un individuo con tal de cumplir con las meta y objetivos que se les fijen, dependiendo de sus capacidades, y habilidades para el papel que desempeñen dentro de la organización.

De esta misma forma, podemos entender que la realización de una actividad establecida formalmente, sea en la descripción de puestos, o en un documento oficial donde se establezca la cantidad/calidad del trabajo que realiza un individuo o grupo, durante un lapso de tiempo determinado, que pueda ser medido por alguna unidad que determine la organización, ya sean indicadores, metas u objetivos, puede considerarse como desempeño. (Terán y Lorenzo, 2011). Sí nos vamos a un enfoque un poco diferente Brethower et. Al (1999) define el desempeño como el valor que existe en la relación de un resultado o producto y el coste que tuvieron sus tareas, actividades, recursos o procesos, a la hora de llevarlo a cabo y poder lograr culminar dicho producto o resultado.

A pesar de lo plasmado anteriormente, en la actualidad existe un enfoque que dota de gran importancia al talento humano dentro de las organizaciones, viéndolos como un factor estratégico crucial en su crecimiento y éxito, incluso esta manera de ver a los colaboradores como parte de la estrategia de una organización, puede relacionarse con la definición del desempeño laboral, Chiavenato (2000) lo planteaba de forma muy acertada al decir que el desempeño es una estrategia individual que se enfoca contribuir al logro de objetivos institucionales, dotándolo de esta manera de ese factor estratégico, que lo vuelve una variable a tener muy en cuenta, cuyo correcto entendimiento y manejo, da pie a generar resultados positivos

dentro de las organizaciones, mostrando que el desempeño va más allá del rendimiento que tenga el resultado con respecto a su costo.

Siguiendo con esta lógica, Robbins y Coulter (2013) refieren al desempeño laboral como un proceso que ayuda a determinar la eficiencia y eficacia de una organización o individuo, a la hora de cumplir con sus objetivos o tareas laborales, considerando el desempeño en si como el resultado de la actividad que se llevó a cabo para cumplir con dichos objetivos. Este planteamiento relaciona esta variable con los resultados, lo que termina generando una concepción errónea de que el desempeño es únicamente los resultados que se presenten, a pesar de que es una variable que va más allá, y se encuentra relacionada con muchos más factores.

Existen diversas dimensiones que se encuentran relacionados con el desempeño laboral y estas pueden variar dependiendo del autor que se esté estudiando, si tomamos en cuenta lo plasmado por Quintero, Africano, y Faría (2008) algunos de los factores relacionados con la variable del desempeño son la autoestima, el trabajo en equipo, la capacitación del trabajador y la satisfacción del trabajo, exponiendo de manera bastante general distintos factores que pueden llegar a afectar el rendimiento de un trabajador de manera positiva o negativa, de esta misma manera Carazas (2006) habla de factores individuales (los cuales divide en físicos, de entrenamiento y psicológicos) y de factores situacionales (donde encontramos factores relacionados con la naturaleza de la tarea y factores relacionados con la empresa), enfocándose en como el desempeño se puede ver afectado por factores internos o externos, tomando en cuenta hechos que dependen única y exclusivamente del trabajador, como lo serían sus cualidades físicas.

Dentro de todos estos podemos encontrar los factores que plasmaron Davis y Newstrom (2003) referenciados en la investigación de García y Vílchez (2021) quienes hablan de estos factores como conductas que asumen los colaboradores, encontrándose en ellas la adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación, e iniciativa. Nuevamente mezclando una serie de factores externos e internos que guardan alguna relación entre ellos, y desembocan en un mejor o peor desempeño laboral.

Si buscamos llevar todos los factores anteriormente mencionados a un nivel más general y sencillo de manejar, podríamos basarnos en Bernadez (2006) y encerrarlos en dos categorías competencias (relacionado con las capacidades del individuo) y comportamientos (relacionado

con la manera en cómo el individuo interactúa con su entorno), que suelen ser los enfoques que se usan en las organizaciones para generar una mejora en el desempeño, a pesar de que modificarlos no llevará necesariamente a un mejor rendimiento, puesto que enfocarse en las competencias o en los comportamientos lleva a descuidar el factor principal, el desempeño, ya que los dos anteriormente mencionados funcionan conjuntamente como un medio para la mejora del desempeño, e incluso así dependerá por completo la manera en cómo sean aplicados, y si estos son adaptables al contexto en que se encuentra la organización y las dinámicas que los individuos posean dentro de estas. Benavidez (2006) ejemplifica muy bien esto al mencionar sobre los equipos de ventas que acogen técnicas, y modalidades a las que no están acostumbrados, y que, a pesar de funcionar en otros contextos, chocan con las dinámicas existentes, y generan un detrimento en el desempeño del equipo.

Todo lo anteriormente mencionado se puede tomar como un ejemplo de todos aquellos factores que pueden intervenir para evaluar y medir el desempeño dentro de las organizaciones, si nos basamos en el trabajo de Rivera y Soto (2019) encontramos en su investigación diversas dimensiones que coinciden en diferentes autores, destacando la responsabilidad, la productividad laboral, el comportamiento, el compromiso, la iniciativa, la satisfacción, la comunicación, la motivación, las habilidades, entre otras. Lo cual coincide con lo anteriormente mencionado y además abre a pensar que existen factores influyentes en el desempeño laboral, más allá de la satisfacción y el clima organizacional, que suelen ser variables altamente estudiadas y relacionadas con el desempeño.

Dentro de las organizaciones la investigación del desempeño laboral y aquellos factores relacionados a este adquieren un papel importante para determinar de qué manera se ven influenciados los individuos a la hora de realizar su trabajo; dando paso a factores como las condiciones externas, como el ambiente o el horario laboral, los medios facilitados para llevar a cabo las actividades laborales, la tecnología que se tiene a disposición, las condiciones laborales como el salario, el nivel de esfuerzo físico o mental requerido. Además de esto también se presentan condiciones internas como la formación y los conocimientos requeridos para realizar la labor designada, la experiencia laboral y las habilidades personales, factores que están más ligados a las capacidades, conocimientos e incluso la personalidad de cada individuo (Junco y García, 2011; Mora y Mariscal, 2019)

Es importante entender la concepción que se tiene del desempeño, y cuáles son aquellos factores o dimensiones que lo componen según los diversos autores que lo estudian en diferentes ámbitos, para así poder comprender de una mejor manera las tendencias de investigación ligadas a esta variable, donde podemos encontrar trabajos como el de Lira (2022) basados en determinar si el desempeño laboral del personal de enfermería de la Dirección Estatal de Programas de Salud Guárico, se veía afectado de alguna manera por el nivel de satisfacción que estos poseían, sin concluir realmente en una relación clara, este tipo de investigaciones referentes a la relación entre estas dos variables son bastante comunes, esto también lo podemos encontrar en la investigación de Argüelles et. Al (2020) respecto al éxito de las MiPyMES gracias a la satisfacción y el desempeño laboral, donde se concluye una clara relación entre estas variables, mostrando que un mayor desempeño lleva a una mayor satisfacción y viceversa, esto siendo solo un par de ejemplos de una creencia extendida acerca de que una alta satisfacción de los empleados siempre lleva a un alto desempeño de los mismos, siendo este un supuesto falso, que se fundamenta principalmente en el “Ciclo desempeño-satisfacción-esfuerzo” propuesto por Newstrom (2011) en el que plantea que un alta satisfacción con el desempeño realizado, puede llevar a una disminución del esfuerzo del trabajador, desembocando inevitablemente en una baja de su desempeño, queriendo mostrar entonces que la relación entre estas dos variables es más compleja de lo que se piensa, y debe ser manejada de una manera que dicha satisfacción lleve a un mayor esfuerzo y no todo lo contrario.

Si entendemos así el desempeño como un factor variable, que no está regido por una regla absoluta, y se encuentra sujeto a muchas otras condiciones que pueden influir en el mismo de manera tanto positiva como negativa, entendiéndose como algo que no depende completamente de la organización ni del individuo, sino que ambos participan de ello, a niveles diferentes que pueden variar con respecto de un individuo a otro, se vuelve sencillo relacionar el desempeño laboral, con factores como el clima organizacional, la satisfacción, la motivación, la adecuación del cargo con las aptitudes del colaborador, entre muchos otros factores distintos a tener en cuenta, que no pueden ser cubiertos en su totalidad, pero pueden comprenderse de manera general para tener un panorama más claro respecto a cómo puede influir en las personas para que estas mejoren su desempeño, entendiéndose como individuos con necesidades específicas y variadas unos de otros.

Antecedentes Empíricos

El desempeño laboral es un concepto que se investiga desde el anterior siglo, y que ha ido evolucionando de forma constante con el pasar de los años, aplicándose en cada vez más ámbitos y obteniendo definiciones más globales, es adecuado mencionar que a pesar de ser un tema que se investiga desde hace mucho, inicialmente se le catalogaba como descripción de puestos (Bautista, Cienfuegos & Aguilar, 2020). Esto último toma sentido al considerar que la productividad generada en el cumplimiento de las tareas inherentes al puesto eran el eje primordial del concepto.

Con el paso del tiempo diferentes autores realizaron aportes para ampliar las perspectivas del desempeño laboral y su evaluación, dentro de estos se pueden destacar a Taylor que aportó la teoría de la organización racional del trabajo, siendo citado por Winslow (1971) quien afirmaba que la manera en que se analizaban las tareas y el trabajo realizado sentaron bases para detectar para mejorar la eficiencia en la ejecución de las tareas. Seguidamente, Fayol se centró en los aspectos científicos y aportó 14 principios de la administración en las organizaciones, que en palabras de Winslow (1971) fueron determinantes para la evolución en la forma de evaluar el desempeño laboral, destacando principios como la iniciativa o libertad para proponer ideas; la equidad y la justicia; líneas de autoridad definidas; división de trabajo eficiente; hacer que el interés individual trabaje para el interés común y el espíritu de grupo. Todos estos principios ya llevan un mayor enfoque en el factor humano, y no solo en el cumplimiento de tareas, mostrando que el desempeño laboral va más allá de las capacidades para realizar una actividad específica.

Todos los distintos aportes de múltiples autores reconocidos a lo largo de la historia llevaron a la evolución del concepto, podemos destacar a Maslow (1991) con su teoría de las necesidades humanas que ya planteaba como el bienestar de un trabajador y su motivación o la satisfacción que este tuviese podría impactar positivamente en su desempeño. Es evidente que no se puede encasillar el desempeño laboral de un trabajador a su estado de ánimo, a pesar de que este sea importante a la hora de desarrollar adecuadamente sus actividades no es el único factor a tener en cuenta.

Es por lo anterior que se destacan factores como los mencionados por Alles (2002) donde un correcto manejo de cómo las organizaciones alinean sus objetivos globales con las actividades de los puestos de trabajo y les permiten a estos mismos desarrollar objetivos más pequeños se



genera un panorama más claro para la evaluación y mejora adecuada del desempeño, además claro de incluir conceptos como las competencias o la evaluación 360, incluyendo factores estratégicos de la organización, y personales como los conocimientos y las capacidades que pueden influir del desempeño positiva o negativamente dependiendo de la manera en que se implementen o aprovechen.

Esta constante evolución ha permitido que el desempeño laboral termine siendo abordado en distintos ámbitos y relacionándose con factores diferentes como la satisfacción, las competencias, la motivación, el bienestar, entre otras, abarcando una cantidad considerable de campos de estudio, haciendo referencia algunas de estas investigaciones encontramos.

La investigación de López y Mendoza (2022) centrada en los factores que afectan el desempeño laboral de equipos de trabajo, donde tomaron en cuenta diferentes conceptos que relacionados con los equipos de trabajo como la innovación, la coordinación, la comunicación, e incluso la confianza, centrándose en realizar una revisión literaria del tema, revisando 99 artículos académicos originales y de revisión, llegando a la conclusión de que dichas variables poseen una relación significativa con el desempeño laboral, sigue siendo importante profundizar en las mismas con respecto a los efectos que pueden generar en el desempeño de los equipos de trabajo.

El eje central de la investigación se encuentra en el enfoque de los equipos de trabajo, haciendo que los factores mencionados sean investigados dentro de grupos pequeños, generando un contexto de afectación distinto que, a pesar de poder llevarse a una perspectiva más global, se encuentra atado a ciertos detalles únicos presentes en lo que se puede considerar como un equipo de trabajo.

Podemos ampliar la perspectiva sobre el desempeño al ver la investigación de Peiró, Soriano y Montesa (2022) “Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y el desempeño laboral en Iberoamérica”, donde analizando un total de 60 artículos científicos relacionados con el tema, expresando como los factores de desempeño laboral y bienestar se relacionan en distintos niveles, que pueden variar dependiendo el contexto en que se les rodeen, tomando en cuenta que aquello que afecta el desempeño laboral de un grupo específico de personas no necesariamente afectará el desempeño laboral de un grupo distinto, todo desde un contexto iberoamericano que posee unas cualidades diferenciales que lo hacen

único respecto a otras zonas del mundo, lo que puede mostrar que aspectos culturales y socioeconómicos llegan a afectar de alguna manera el desempeño laboral de las personas. Su trabajo lleva a distintas conclusiones y caminos investigativos nuevos, expresando que a pesar de existir una relación entre el desempeño laboral y el bienestar, esta es compleja y no siempre es positiva, lo cual exige un mayor nivel de investigación, además de proponer que en el contexto investigativo latinoamericano se requiere poner mayor atención a la aplicabilidad en las investigaciones, mostrando que no solo se trata de entender los hechos, sino de buscar generar un cambio en los mismos adaptados al contexto específico de la región.

Además de esto Zúñiga (2021) en su investigación “El desempeño laboral en empresas de asesoría empresarial en Latinoamérica de los últimos diez años: Una revisión de la literatura científica”, donde al analizar un total de 20 estudios científicos referentes al desempeño laboral, concluye en la variabilidad de los factores que influyen en el desempeño laboral yendo desde el horario de trabajo, hasta las relaciones interpersonales, tomando en cuenta aspectos como la motivación, la personalidad, la cultura organizacional, entre otros aspectos, mostrando así que el estudio de esta variable es sin duda muy amplio y se encuentra relacionado a una gran multitud de factores diferentes. Esto puede complementarse con la gran variedad de estudios respecto al desempeño laboral que existen en diferentes campos.

Un ejemplo de lo anterior es la investigación de Rionda y Mares (2011) “Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral”, aplicada desde el ámbito educativo, o el de Quintana y Tarqui (2019) titulado “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú” en el cual aplican su investigación en el ámbito de la salud, que a pesar de ser la misma variable, el contexto es totalmente distinto, generando así nuevos factores que influyen en el desempeño de los colaboradores, esto se entiende de una manera sencilla al ver que una de las conclusiones de la investigación de Rionda y Mares (2011) se centra en el estrés generado por las reuniones obligatorias luego de largas jornadas de trabajo en las que deben lidiar con los estudiantes, convirtiéndolo en factor que afecta negativamente el desempeño, y casi todos los factores se encuentran centrados en el trato con los estudiantes. En contra parte el estudio de Quintana y Tarqui (2019) centrado en el área de la salud, concluye que los aspectos que influyen en el desempeño laboral son la baja percepción del sueldo, indisponibilidad de equipos biomédicos, ubicaciones no acordes a las especialidades

que estudiaron, la presión constante de la jefatura de servicio, entre otros factores que si bien no parecen muy distintos a los que se pueden presentar en cualquier organización, el contexto en el que se presentan si es sumamente diferente, lo que conlleva a que el entendimiento para lograr mejoras en el desempeño laboral sea una tarea totalmente distinta, y requiera de otras medidas.

Podemos decir que los factores psicológicos y motivacionales guardan cierta relación con el desempeño laboral de los trabajadores, bien lo menciona Rioja (2021) en su investigación “Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima” quien concluye que existen relaciones positivas y moderadas del bienestar psicológico, la auto aceptación y las relaciones positivas de los trabajadores con el desempeño laboral, dando a entender que es importante dentro de la organización ofrece un nivel de bienestar que este alineado con la auto percepción que tienen los colaboradores de sí mismos, permitiendo que estos se sientan valiosos dentro de la organización, y ofreciendo un espacio seguro para ellos, en el que puedan desarrollar sus labores y actividades de manera eficiente y eficaz, lo que a su vez facilita tener relaciones positivas entre los colaboradores.

Los factores psicológicos y emocionales presentes dentro de la organización son una materia importante a tener en cuenta, especialmente en una sociedad donde el factor humano dejó de ser un objeto o una herramienta para la organización, y tomó un rol mucho más importante y estratégico volviéndose el eje de las misma, sin embargo aún se pueden evidenciar posturas donde el factor principal para relacionar y mejorar el desempeño son el salario o la remuneración, esto lo podemos ver en la investigación realizada por Huanca (2020) “Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones”, en la cual realizó una revisión de la literatura donde según los resultados arrojados por la revisión, una variedad de autores concordaron en el hecho de que el principal factor o uno de los más importantes relacionados al desempeño es el del salario, que si bien carga con un peso importante para motivar a los colaboradores en la realización de su trabajo, y puede tener incidencia en el desempeño, es la misma autora quien concluye la importancia de no descuidar los aspectos relacionados al bienestar de los colaboradores, marcando que la organización debe buscar satisfacer las necesidades reales de estos a la hora de implementar algún tipo de estrategia o cambio, y no solo buscar el propio beneficio.

Metodología

El presente trabajo tiene como objetivo identificar aquellos factores que según la literatura poseen una mayor incidencia en el desempeño laboral, con la finalidad de cumplir este objetivo se realizará una revisión de diferentes investigaciones relevantes que se encuentren relacionadas con dicho concepto, para esto los métodos aplicados en el presente estudio se encuentran sustentados en los lineamientos expuestos por Petticrew y Roberts (2008) donde se adaptan la aplicación de las revisiones sistemáticas a las ciencias sociales, siendo una guía esencial para el desarrollo del presente trabajo, debido a la temática que se está desarrollando y las áreas donde ésta se aplica. Para comenzar es importante entender que es una Revisión sistemática y sus aplicaciones, en palabras generales Petticrew y Roberts (2008) la definen como un método para manejar y analizar grandes volúmenes de información, donde se contribuye a las respuestas de preguntas sobre que funciona y que no, mostrando que inicialmente se encontraban centradas en el área de la salud y con el paso de los años se aplicaron en otras áreas del conocimiento, de igual manera es un método para identificar áreas en las que se ha realizado poca o ninguna investigación relevante, pero donde se necesitan nuevos estudios.

Dentro de las revisiones sistemáticas existen varios tipos que pueden ser aplicados, pero la concerniente a este trabajo, por su naturaleza, el área a estudiar, los objetivos del mismo, además de ser el método más conveniente para la realización de esta investigación, se decidió por una Scoping Review o revisión sistemática exploratoria, la cual en palabras de Codina (2021) y de Manchado et.al (2009) es un tipo de revisión de la literatura académica donde se analiza el estado actual de la misma en un área, sector de la ciencia o un ámbito del conocimiento, diferenciándose de las revisiones sistemáticas tradicionales al no enfocarse únicamente en la eficacia de una intervención, de igual manera ayuda a clarificar conceptos y definiciones claves dentro de un área de conocimiento, o identificar huecos y oportunidades de investigación; para el desarrollo de esta investigación se tomó como base la declaración PRISMA de 2020, siendo una guía para la adecuada implementación y desarrollo de una revisión sistemática, ofreciendo una serie de ítems resaltando las partes más importantes de la misma y como estructurarlos siguiendo un orden lógico y adecuado, todo con el fin de asegurar la transparencia y fiabilidad en el desarrollo de la revisión sistemática.

Comentado [MV1]: Debes declarar cual es la brecha de conocimiento de esta investigación.

Criterios de búsqueda

Se realizó una búsqueda de documentos en textos completos publicados en revistas científicas, centrándose principalmente en artículos académicos, dentro del intervalo de tiempo entre 2013 y 2023, utilizando distintas de datos académicas, principalmente aquellas proporcionadas por la Universidad Politécnica Gran Colombiano, por cuestiones de confiabilidad y accesibilidad, dentro de las bases de datos utilizadas se encuentran EBSCOhost, Scielo, Scopus, ScienceDirect, ProQuest, Academia por facilidades de acceso, además de complementarse con Google Scholar, Dialnet, o Redalyc, haciendo una búsqueda de artículos en inglés o español, utilizando las palabras claves “Desempeño Laboral”, “Latinoamérica” “Job Performance” “Factores” “rendimiento laboral” “LatinAmerica” “América Latina” “Factores determinantes” y los filtros según las bases de datos.

Comentado [MV2]: Este apartado hay que ampliarlo, declarar que tipo de revisión sistemática es, en que consiste y cómo se realiza. Debías tener en cuenta también el Método PRISMA o similar.

Criterios de selección

Se establecerá un criterio de selección de artículos que permita escoger aquellos que mejor se ajusten a la investigación realizada y los objetivos de la misma, entendiendo que la información elegida sean únicamente artículos académicos en texto completo, publicados dentro de revistas indexadas, en español o inglés, que presentaban el concepto del desempeño laboral, y además de desarrollaban en el contexto latinoamericano, y que se encontraran publicados dentro del intervalo de tiempo entre 2013 y 2023. Se excluyeron todos aquellos artículos que no cumplieran con estos criterios, que se encontraban en fuentes no confiables o fuera de las bases de datos enunciadas, además de aquellos que se hallaban fuera del rango de tiempo establecido, y en contextos distintos al latinoamericano, a pesar de tratar el tema del desempeño laboral y sus factores determinantes. Sin embargo, se tomaron en cuenta algunos artículos académicos que no cumplen alguno de los criterios, debido a la importancia que presentan para esta investigación el tema que trataban, o por aplicarse en un campo relacionado a variables que son estudiadas en una medida mucho menor al resto, para facilitar este proceso se utilizó un formato de una matriz en Excel la cual fue diligenciada tomando en cuenta las características de los artículos y ver si estos cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión aquí expuestos después de su revisión y análisis completo. (Véase anexo 1)



Proceso de búsqueda y selección de los artículos

Para la búsqueda de los artículos se empezó por definir las bases de datos a utilizar, siendo escogidas EBSCOhost, Scielo, Scopus, ScienceDirect, ProQuest, por facilidades de acceso, además de complementarse con Google Scholar, Dialnet, o Redalyc, facilitando la obtención de los textos completos de los artículos que fuesen seleccionados.

Dentro de la búsqueda se usaron motores complementarios en los cuales se tuvo acceso a algunos artículos académicos que incumplen con los intervalos de tiempo establecidos y se presentan como material de literatura gris, pero a conveniencia de realizar una investigación más completa y determinando que abarcaban un tema de vital importancia o del que se encontraron pocos resultados, y que ayudarían a enriquecer el grueso de esta investigación además de aumentar su fiabilidad y alcance, se tomó la decisión de incluirlos dentro de la investigación.

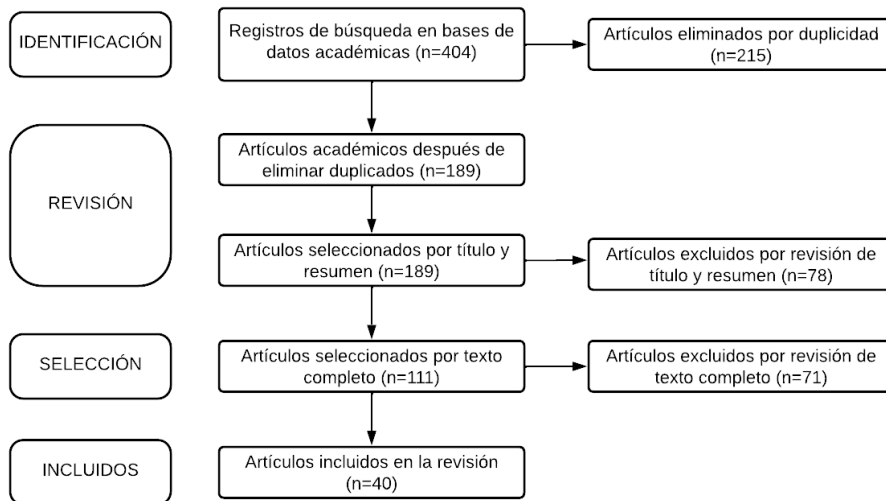
Los términos de búsqueda seleccionados fueron “Desempeño Laboral”, “Latinoamérica” “Factores determinantes”, “Job performance”, “LatinAmerica” “América Latina” “Rendimiento Laboral”, “Organizaciones”, “Bienestar”. Estos términos se acompañarían del uso de operadores booleanos (AND, OR) para estructurar adecuadamente la búsqueda y obtener mejores resultados, además de tener adaptarse a la base de datos que se esté utilizando, ajustando la sintaxis de la búsqueda para evitar errores y cumplir con las reglas y funciones que establecen algunas de las bases de datos.

Esto último generó las siguientes búsquedas, “Job Performance” OR “Desempeño Laboral” AND “Latinoamérica” OR “LatinAmerica”; “Rendimiento Laboral” OR “Desempeño Laboral”; “Job performance” OR “Desempeño Laboral” AND “Factores determinantes”; “Desempeño Laboral” AND “Bienestar”; “Desempeño Laboral” AND “Organizaciones”.

Muchas de estos términos y búsquedas se adaptaron en algunas de las bases de datos (Scopus) con el uso de sinónimos y principalmente con las traducciones al idioma inglés, para maximizar los resultados, además de esto la estructuración de las búsquedas conto con una limitación de tiempo, centrándose en los últimos 10 años, es decir se aplicó un intervalo de tiempo entre 2013-2023 a la hora de hacer las búsquedas en las bases de datos, complementario a esto se les aplicó un filtro para que los resultados se centrarán en artículos académicos de revistas científicas.

Posteriormente se iniciaría el proceso para depurar los resultados obtenidos y realizar la selección de los artículos, bajo los criterios de inclusión y exclusión que se determinaron para esta investigación, haciendo una revisión inicial y rápida de los 404 resultados obtenidos que guardaban alguna relación con el tema del desempeño laboral y los factores que influyen en él, descartando todos los artículos duplicados, reduciendo la cifra hasta unos 189 artículos, que serían puestos bajo revisión empezando por el título y el resumen de los mismos, aplicando un filtro bajo las condiciones anteriormente especificadas, que permitió obtener un total de 111 artículos académicos que fueron sometidos a la revisión total de su texto para verificar si cumplían con todos los criterios para ser incluidos en el presente trabajo y desarrollar adecuadamente la revisión de literatura aquí planteada, de los cuales finalmente se seleccionaron 40 artículos, descartando todos aquellos que se encontraban fuera del intervalo de tiempo determinado, fuera del contexto latinoamericano, que no eran artículos académicos de revistas arbitradas, o que no tocaban el tema del desempeño laboral. Este proceso puede evidenciarse en el flujograma de la Figura 1.

Figura 1
Resultados de búsqueda y filtros aplicados.



Los resultados se obtuvieron siguiendo los criterios de inclusión y de exclusión determinados para la realización de esta investigación, aplicando los filtros correspondientes, y realizando una revisión exhaustiva de los textos encontrados, para finalmente seleccionar aquellos que se desarrollaran dentro de este trabajo, además de realizar una comprobación que las búsquedas sean replicables, y los resultados arrojados sean iguales o similares.

Resultados

En la búsqueda inicial bajo los parámetros establecidos para esta investigación, y utilizando las bases de datos a disposición, se encontraron 404 resultados distintos que cumplían con las condiciones iniciales para su inclusión en el presente estudios, encontrados en las diferentes bases de datos anteriormente mencionadas, los cuales se pusieron bajo revisión, llevando a cabo un proceso que arrojó los siguientes resultados.

En la siguiente tabla se muestran los artículos utilizados para el desarrollo de la presente investigación:

Tabla 1

Estudios seleccionados para la investigación.

Autores y año de publicación	País	Metodología	Título
Sanín, J; Salanova, M. 2014	Colombia	Cuantitativa	Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios
Oliveira; Leyva; Napán. 2021	Perú	Cuantitativa	Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores

Salazar, L; Ospina, Y. 2019	Colombia	Cualitativa	Satisfacción laboral y desempeño.
Morales, G; Restrepo, S; Graus, L; Panche, O. 2022	Colombia	Cuantitativa	Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias.
Mendoza, J; Burbano, V; Mendoza, H. 2022	Colombia	Cuantitativa	Relationship between organizational climate and work performance: Study focused on the LAEMCO business laboratory in Tunja.
Lira, C. 2022	Venezuela	Cuantitativa	Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería: Level of satisfaction and job performance of the nursing staff.
Argoti, E; Romero, J; Porras, L. 2015	Colombia	Cuantitativa	Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral.
Peiró, J; Montesa, D; Soriano, A. 2021	España	Revisión de literatura	Revisión sistemática de la investigación sobre las relación entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica.
Argüelles, L; Quijano, R; Fajardo, M; Medina, F; Cruz, C. 2020	México	Cuantitativa	El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores.

González, W; Vilchez, R. 2021	Venezuela	Cuantitativa	Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales.
Palmar, G; Valero, U. 2014	Venezuela	Cuantitativa	Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía autónomos Mara del estado Zulia.
Recalde, A; Díaz, F; Rosado, Z. 2020	Ecuador	Cuantitativa	Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo.
Bohórquez, E; Pérez, M, Caiche, W; Benavides, R. 2020	Ecuador	Cuantitativa	La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave de una organización.
Pashanasi, B; Gárate, J; Palomino, A. 2021	Perú	Revisión de literatura	Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura.
Zenteno, A; Durán, C. 2016	Colombia	Cuantitativa	Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso.

Díaz, E; Elao, D; Ordoñez, D. 2020	Ecuador	Cualitativa	Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa TÍA S.A.
Castro, A; Rivera, S. 2021	México	Revisión de literatura	Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería.
Álvarez, B; Porraspita, D; Indacochea, B. 2018	Ecuador	Cualitativa	El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia.
Pando, J. 2022	Perú	Revisión de literatura	Clima organizacional y desempeño laboral en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 15 años.
Cruzado, C; Villanueva, B	Perú	Revisión de literatura	Motivación y desempeño laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años.
Castro, K; Delgado, J. 2020	México	Cualitativa	Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo.
López, J; Mendoza, J. 2022	México	Revisión de literatura	Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos de trabajo: Una revisión de literatura.

Soto, G. 2012	Venezuela	Revisión de literatura	Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina.
Delgado, C; Veas, I; Avalos, M; Gahona, O. 2021	Chile	Cuantitativa	El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes.
Aravena, C; Fuentes, J. 2013	Chile	Cuantitativa	El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: Una interpretación neoclásica.
Chiang, M; Ojeda, J. 2013	Chile	Cuantitativa	Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres.
Paredes, Y; Estrada, E; Quispe, R; Mamani, H; Mamani, M. 2021	Perú	Cuantitativa	Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas.
Yupanqui, R. 2022	Perú	Revisión de literatura	Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática.

Álvarez, D. 2021	Colombia	Mixta	Impacto del trabajo en casa de la gestión del desempeño laboral durante la pandemia por Covid-19
Acosta, C; Olivero, E; Acosta, C. 2023	Colombia	Cuantitativa	Factores del bienestar relacionados con el desempeño laboral en los trabajadores de una IPS del Caribe.
Sarrin, C; Vertiz, C. 2023	Perú	Cuantitativa	La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022.
Orezzoli, B. 2021	Perú	Revisión de literatura	Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito organizacional.
Bustamante, S; Gonzabay, M; Peñafiel, V	Ecuador	Cualitativa	Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador
Ponce, L; Garcia, S. 2021	Ecuador	Cuantitativa	Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí
Castro, W; Chávez, A; Arévalo, J. 2023	Perú	Cuantitativa	Emotional Intelligence: Association With Negative

Emotions and job Performance in University Teachers.

Oseda, D; Gutierrez, S; Gago, M; Carrutierio, N. 2021	Perú	Cuantitativa	Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad.
Ventura, M. 2021	Perú	Cuantitativa	Factores del clima organizacional que afectan el desempeño laboral en la empresa “Proyectos & Negocios Forestales SAC”, Trujillo, 2018: una revisión de la literatura científica.
Díaz, E; Chavarry, P. 2022	Perú	Revisión de literatura	Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión.

Si bien el tema del desempeño laboral a nivel de Latinoamérica es muy variado, podemos encontrar diversas similitudes en los campos de investigación, destacando principalmente los estudios centrados en los temas de la salud mental de los trabajadores, o en el aspecto psicológico de los mismos, además de tomar en cuenta con bastante regularidad factores como el clima organizacional o la motivación laboral de los empleados.

Como se puede evidenciar, según la búsqueda realizada, los artículos encontrados por año presentan un mayor número en el año 2021, seguido por el año 2022, con 7 artículos publicados, si bien para el año 2023 el número de publicaciones disminuyó a 3, existe una tendencia de



aumento en este tipo de investigaciones en los últimos años, comprendiendo que el tema del desempeño laboral guarda bastante importancia dentro de la investigación académica.

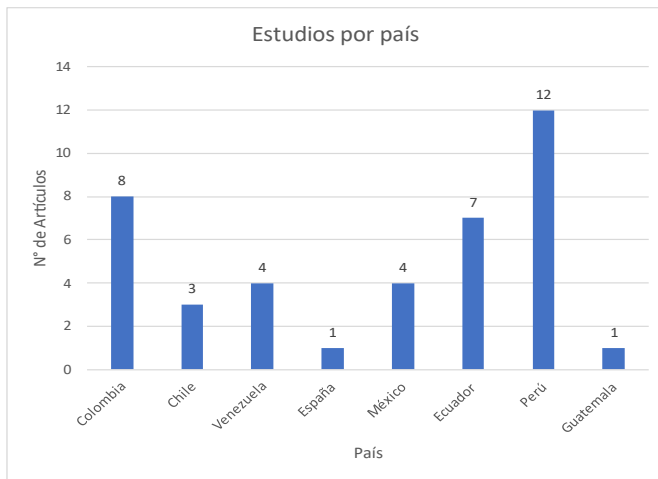
Figura 2

Artículos publicados por año



Figura 3.

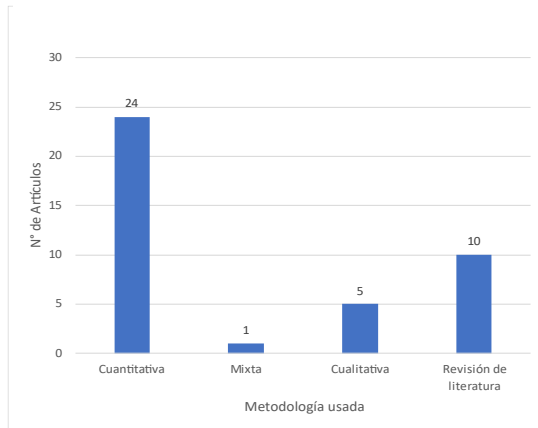
N° de artículos publicados por país.



En materia de países, dentro de los artículos seleccionados, 8 fueron desarrollados en Colombia, y 11 en Perú, siendo estos dos países los que evidencian una mayor producción en este campo, seguidos de Ecuador con 6, México con 5, 4 en Venezuela, 4 en Chile, 1 en España y 1 en Guatemala, juntando una gran variedad de producciones en diferentes países que ayudan a generar nuevas perspectivas, permitiendo un mayor entendimiento de estos temas.

Los tipos de estudios encontrados dentro de esta investigación fueron de tipo cuantitativo, cualitativo y mixto, donde destacan los 23 artículos con la modalidad cuantitativa, siendo esta la más usada para las investigaciones dentro del campo del desempeño laboral, seguida por la revisión literaria que ocupa el segundo lugar con 10 artículos académicos.

Figura 4. Metodología usada por artículo



Los distintos resultados arrojados por la presente investigación muestran temas recurrentes como la inteligencia emocional, el clima organizacional, la satisfacción laboral y el estrés laboral, dando así mucho peso a factores ligados con lo psicológico, y al contexto organizacional, que a las competencias que posea cada individuo, entendiéndose que sin dejar de lado las competencias laborales de una persona, es más importante a la hora de tener un buen desempeño el mantener cierto nivel de felicidad y satisfacción el colaborador, para que este pueda esforzarse tranquilamente en el cumplimiento de sus labores.

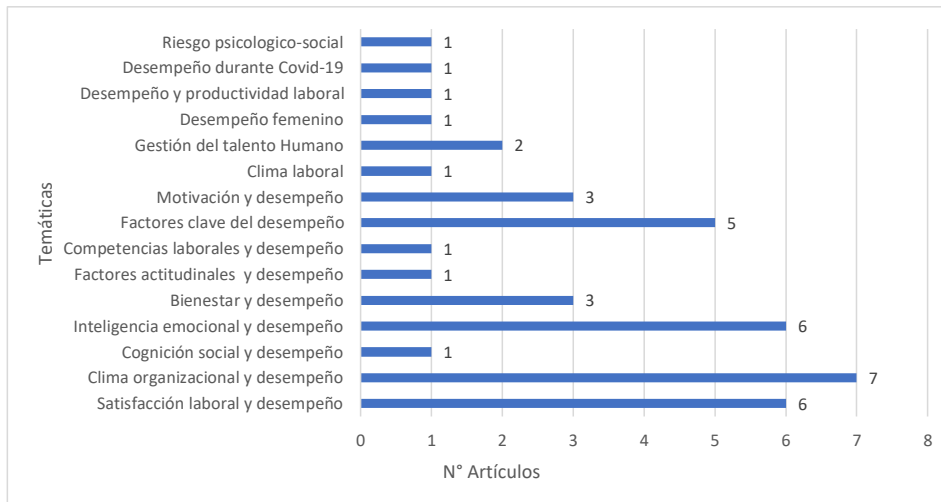
Basados en la teoría encontrada y estudiada, además de las temáticas tocadas en los distintos artículos que fueron revisados en esta investigación, se hizo posible desarrollar una clasificación sencilla de las dimensiones que se relacionan con el desempeño laboral, tomando en



cuenta las temáticas desarrolladas en los diferentes artículos, y los factores que dentro de estas se investigaron, pudiendo así establecer una serie de temáticas que fueron abordadas en los diferentes artículos seleccionados. (Véase Figura 5)

Figura 5

Temáticas abordadas por artículos



Como se evidencia en la gráfica el desempeño es un concepto que se puede relacionar a diversas dimensiones, abordándose desde diferentes temáticas, donde es posible resaltar todas aquellas ligadas a los aspectos psicológicos y emocionales, tales como la inteligencia emocional, la cognición social, los factores actitudinales, la motivación laboral y la satisfacción laboral, que juntan un total de 17 artículos académicos, haciendo resaltar estos aspectos como variables importantes a tener en cuenta en el desempeño laboral. Aunque también se destacan otras temáticas como el clima organizacional, el clima laboral, o la gestión del talento humano, que se encuentran más ligadas al manejo interno de las organizaciones, y siendo abordadas en un total de 10 artículos académicos.

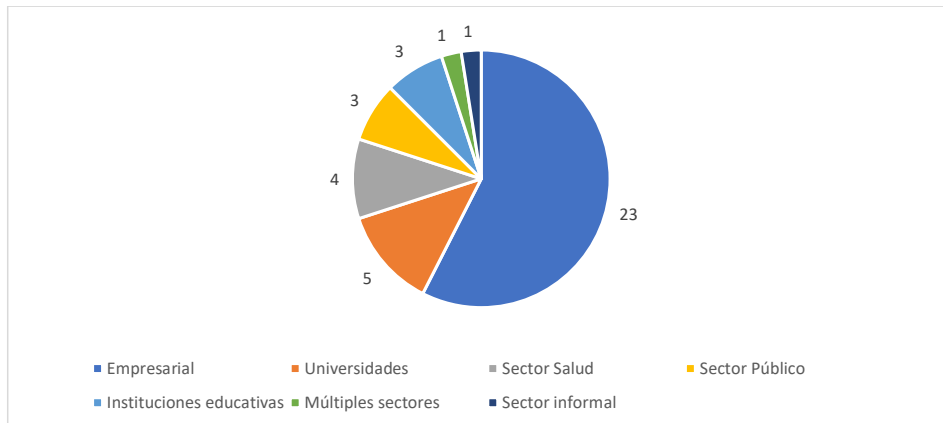
De igual manera es posible evidenciar otras temáticas como el bienestar abordado en 3 artículos académicos, las competencias laborales abordado en 1 artículo, el desempeño femenino abordado 1 artículo, el desempeño laboral durante la pandemia del Covid-19 abordado en 1 artículo, siendo estos factores que dentro del campo de la investigación relacionan en menor



medida con el desempeño laboral dentro de Latinoamérica, todo esto a pesar de considerarse temáticas importantes y que según los estudios encontrados poseen gran incidencia dentro del desempeño laboral.

Además de todo esto también se realizó un análisis breve de aquellos sectores en los que más se realizaban investigaciones referentes al desempeño laboral, utilizando una clasificación bastante sencilla y generalizada por cuestiones de tiempo, para cubrir adecuadamente los resultados obtenidos en esta investigación y ofrecer un nivel de veracidad y confiabilidad alto.

Figura 6.
Artículos investigados por sector



Podemos observar de manera muy general que el sector al que más se relacionan y aplican este tipo de investigaciones es al empresarial con un total de 23 artículos publicados que se centran en el desarrollo de esta temática en diferentes organizaciones, pero todas pertenecientes al sector empresarial, guardando una similitud relativamente alta las unas con las otras con respecto a los factores que en ellas afectan el desempeño laboral, seguido a esto en una medida mucho menor podemos encontrar sectores destacables como el de la salud o el educativo (Universidades-Instituciones educativas) los cuales cubren un total de 12 artículos, lo que deja más relegadas a investigaciones que se realizaron en sectores como lo son el del trabajo informal con 1 solo artículo, o el sector público con 3 artículos, además de 1 sola investigación que buscó cubrir múltiples sectores.



Discusión y conclusiones.

A pesar de existir una gran variedad de temas, es frecuente asociar el desempeño laboral a cuestiones más emocionales y personales de cada persona, justo como se pudo evidenciar en los resultados de la investigación, aquellos factores más ligados al aspecto psicológico del ser humano son investigados de manera central y relacionados en una medida mucho mayor al desempeño laboral, además de esto dentro de los resultados pudo visionarse una mayor cantidad de artículos publicados dentro de los últimos 4 años, marcando una tendencia creciente a investigar con respecto a este tema, y gran parte de esos artículos tocaban temas como la inteligencia emocional. Con esto último es posible concluir que existe una tendencia actual en el campo de la investigación a relacionar el desempeño con variables psicológicas y emocionales.

Lo anterior es posible afirmarlo al evidenciar como distintos autores relacionan el desempeño laboral a temas como la inteligencia emocional, donde concluyen que existe una relación positiva entre estas variables, dando a entender que un adecuado manejo de las emociones, o la correcta aplicación de la inteligencia emocional, abre las puertas a una mejora en las competencias laborales de los individuos, permitiendo reducir factores negativos como el agotamiento o el estrés laboral, y fomentando el trabajo en equipo, y la adaptabilidad a los cambios. (Argoti et.al, 2015; Orezzaoli, 2021; Castro et.al, 2023; Aragón, 2019; Diaz y Chavarry, 2022)

A pesar de todo esto, no se puede dejar de lado que aquellos temas más macro, relacionados principalmente al manejo de las organizaciones, tales como el clima organizacional, la cultura de la empresa, las estrategias planteadas dentro de la organización, siguen siendo una constante dentro de la investigación, y factores muy a tener en cuenta a la hora de entender el comportamiento de esta dentro de Latinoamérica, pero la manera en que estos son abordados sin duda alguna van dirigidos a cómo afectan la psique de los colaboradores, puesto que estas temáticas terminan desembocando en factores pertenecientes al microentorno que de manera directa o indirecta afectan al desempeño laboral en Latinoamérica.

Dentro de estos factores se pueden destacar la inteligencia emocional, la motivación, el estrés laboral, las competencias laborales, la satisfacción laboral, los riesgos psicosociales, factores actitudinales tales como la adaptabilidad, la responsabilidad, la disciplina, la cooperación, o la iniciativa, que son altamente influenciados por cuestiones inherentes a la

personalidad. Todos estos factores poseen gran relevancia dentro de la investigación, se pueden evidenciar una numerosa cantidad de estudios realizados sobre ellos, todas dentro del contexto latinoamericano, sin embargo, este tipo de investigaciones no son redundantes debido a los constantes cambios que sufre la sociedad, además de que son aplicadas en diferentes ámbitos, incluyendo el educativo, áreas de la salud, empresas comerciales, empresas de servicios, grandes multinacionales, o empresas tipo MiPymes, que al observar los resultados se entiende que estos pequeños contextos llevan a tener distintas concepciones del desempeño laboral y por ende diferentes manera de ser afectados, aún así los factores a tener en cuenta no cambian tanto como si lo hacen los contextos, lo que se puede considerar un fallo en este tipo de investigaciones, abriendo la posibilidad de abordar los temas de manera distintas y lograr nuevas investigaciones.

Dentro de los resultados de esta investigación se muestra una tendencia muy marcada de los estudios sobre desempeño laboral que se realizan en Latinoamérica a enfocarse en los ámbitos empresariales, descuidando otros sectores o áreas que funcionan de maneras muy diferentes y son también temas relevantes para ser estudiados, un ejemplo de esto es el sector de los trabajadores o negocios informales, que si bien comparte similitudes con el sector empresarial, el contexto y desarrollo de mismo es totalmente distinto, las maneras en que los negocios informales o los trabajadores miden su desempeño laboral e identifican los factores que afectan este mismo, difieren mucho de la manera en que se realiza en empresas formalizadas, las preocupaciones, motivaciones, y maneras de llevar a cabo los trabajos también son sumamente distintas, por ende los factores que afectan su desempeño también son diferentes, además de que la importancia que estos le dan a dichos factores tampoco es igual al peso que les otorgan las organizaciones formalizadas.

Todos estos puntos generan un ámbito investigativo totalmente distinto, que no está siendo cubierto y que puede ofrecer una gran gama de posibilidades para su investigación, especialmente a ser un tema de gran relevancia dentro de américa latina, donde según datos de la OIT (2018) un aproximado del 53,1 % de los trabajadores de la región se encuentran en condiciones de informalidad, lo que lo convierte en un tema de suma importancia para el contexto en el que nos encontramos, y el cual no está siendo abarcado adecuadamente.

De manera general los resultados arrojados en esta investigación muestran que el estado actual de las investigaciones referente al Desempeño Laboral en América Latina, se encuentra

principalmente en las investigaciones dentro del ámbito empresarial, y en los trabajadores formales, siendo un tema investigado de forma activa y constante, relacionándolo principalmente con factores como el clima organizacional, la motivación, la satisfacción laboral, o la inteligencia emocional, dejando de lado algunas variables que también resultan relevantes y pueden guardar una gran relación con el desempeño laboral de los colaboradores, tales como el contexto socio-cultural, el género de los trabajadores, su estatus social y/o económico, o el bienestar laboral, que dentro del contexto latino pueden tener un gran peso respecto a cómo actúan las personas dentro de sus lugares de trabajo, y la manera en como se desempeñan a la hora de realizar los mismos.

Es por ello que es importante destacar que también se presentan casos específicos más ligado a las condiciones de nacimiento de los individuos, y el contexto en el que estos se encuentran, como bien lo concluye en su investigación Soto (2012) al mencionar la discriminación ocupacional por género como un factor a tener en cuenta dentro del contexto latinoamericano a la hora de evaluar el desempeño laboral del género femenino principalmente, dando a entender que existe cierta concentración de mujeres en un número de ocupaciones reducidos, que se consideran culturalmente como trabajos femeninos. Este tipo de concepciones genera ciertos sesgos que no permiten valorar adecuadamente el desempeño, y que impide el desarrollo normal de una labor, o subvalora los logros que se tengan a la hora de realizar esta, si se es perteneciente al género femenino.

Siendo esta una investigación que abre la puerta a identificar, determinar, o estudiar nuevos factores que afecten el desempeño laboral, o la manera en cómo este se percibe y se mide dentro de las organizaciones, agregando una nueva dimensión a tener en cuenta, una que poco se relaciona con las capacidades, personalidad, o conocimientos del individuo, y es más cercana a condiciones biológicas o de nacimiento, las cuales no pueden ser modificadas a placer por cualquier individuo.

Sin lugar a duda la variabilidad en los estudios es sumamente grande, y permite cubrir distintos temas y áreas, desde la empresarial, sector público, educativo, sector de la salud, además de distintos sectores de la economía, incluyendo la economía informal, existiendo en todos ellos una relación relevante con el desempeño laboral, el cual se puede medir, alterar o mejorar en cada uno de ellos, más allá de las similitudes que existan entre estas áreas o sectores, la manera en que funcionan es esencialmente diferente, y por ende tienen una afectación distinta

dentro de la variable del desempeño laboral, todo manejado bajo el contexto latinoamericano. Y si bien este estudio muestra cierta parte de ello, y ofrece un panorama general del estado investigativo actual de la variable en Latinoamérica, las tendencias que se están tomando, y los factores que mayor relación guardan con el desempeño laboral según los investigadores latinos, es correcto afirmar que aún es posible ampliar esta investigación, y llevarla a nuevos sectores, o fijarla a países concretos que ofrecen contextos totalmente diferentes unos con otros. Esto debido a que la investigación actual al llevarse a cabo por una sola persona guardará ciertas limitaciones por cuestiones de tiempo y alcance que generan un gran margen a cubrir, y que se puede retomar para llevar a cabo investigaciones más profundas, e incluso sobre temas más concretos, donde se podrían destacar cuestionamientos como, ¿Los factores que afectan el desempeño laboral de las personas cambian según su género? ¿Las condiciones socioeconómicas de una persona tienen incidencia en su desempeño laboral? ¿Es posible aplicar los mismos métodos de evaluación de desempeño de las organizaciones formales, en los negocios de la economía informal? Todas estas preguntas pueden servir como el punto de partida a nuevas investigaciones, al analizar los resultados dados por esta investigación y ver aquellos factores y sectores que reciben una menor atención de los investigadores, siendo solo unos pocos ejemplos de las grandes posibilidades de investigación existentes dentro del tema de desempeño laboral y los factores que a este afectan.

Finalmente es posible concluir que a la hora de estudiar el desempeño laboral es sencillo afirmar que este encuentra ligado a los resultados y la productividad generada, que la única manera de mejorarlos es aprovechando las competencias laborales y capacidades de los colaboradores, pero como bien se expuso a lo largo de esta investigación, los factores emocionales, psicológicos y contextuales son de suma importancia para el mejoramiento del desempeño laboral, y para evitar el detrimento del mismo, puesto que el eje central de este son innegablemente los seres humanos, quienes lejanos a ser máquinas hechas para la producción que se pueden modificar, realizarles mantenimiento o reemplazarse para conseguir un aumento en el rendimiento, son individuos que poseen personalidades, ideas, y necesidades diferentes, con problemas propios más allá del trabajo, y que con el paso de los años y los cambios en la manera de percibir la gestión del talento humano, se han convertido en parte vital de las organizaciones, una que debe ser tratada como tal para lograr siempre el mejor de los resultados, es por ello que este tipo de investigaciones que ayudan a ver a los colaboradores de una forma más humana, a entender que son distintos los factores que pueden afectar en su desempeño, son importantes y abren la puerta

a nuevos estudios, nuevas técnicas, métodos y procedimientos que ofrezcan mejoras reales a las organizaciones, sin generar consecuencias negativas en los colaboradores, y que además pueden trasladarse a diferentes tipos de organizaciones de los distintos sectores, no solo aquellas que se manejan en un entorno empresarial más tradicional.

Es por ello por lo que este estudio referente al desempeño laboral muestra que a pesar de haberse investigado mucho, aún existe un gran margen de mejora, y una amplia gama de temas que están relacionados con el mismo, que pueden explotarse, y trabajarse de mejor manera. Lograr investigaciones más profundas en temas psicosociales, en las condiciones donde se trabaja, o en los contextos en los que se encuentran las organizaciones, contextos sociales, geográficos, políticos, culturales, económicos, no podemos centrarnos únicamente en lo que hay dentro de la organización, es importante entender e investigar en todos los contextos posibles, especialmente al tratarse de una variable tan volátil y fácil de afectar como el desempeño laboral de un trabajador, incluso factores como la edad, el contrato, y hasta el género puede tomarse en cuenta para estas investigaciones, puesto que poseen diferentes formas de influir en el desempeño laboral.



Referencias

- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*. Ediciones Granica SA.
- Aragón, J., (2019). *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral*. Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente, 6 (1),55-68 DOI: <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Argoti, E., Romero, M., & Porras, G. (2015). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. Ciencia & Salud, 3(11), 41-46.
- Argüelles, L., Quijano, A., Fajardo, M., Medina, F., & Cruz, E. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Alta Tecnología y Sociedad*, 8(1), 8-13.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bérnardez, M. (2006). *Tecnología del Desempeño Humano* (1ª edición). Editorial Author House.
- Brethower, Dale & Smalley, Karolyn & Dams, Peter. (1999). Performance-based instruction: Linking training to business results. *Performance Improvement*. 38. 42 - 46. 10.1002/pfi.4140380910.
- Carazas, S. E. G. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122.
- Casas-Matiz, E.I., Meneses, A.I., Ospina, M. (2023). Nueva ruralidad y política pública en Latinoamérica. *Bitácora Urbana Territorial*, 33 (II): 225-240. <https://doi.org/10.15446/bitacora.v33n2.105816>
- Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., & Arévalo-Quijano, J. (2023). *Emotional Intelligence: Association With Negative Emotions and job Performance in University Teachers*. Revista Electrónica Educare, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. México. McGraw-Hill.
- Codina, L. (2021). Scoping reviews: características, frameworks principales y uso en trabajos académicos. *Lluiscodina. com*. <https://www.lluiscodina.com/scoping-reviews-guia>.
- Del Toro, J., Salazar, C., & Gómez, J. (2011). *Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería*. Clío América, 5(10), 204–227. <https://doi.org/10.21676/23897848.419>
-
-

- Díaz M., & Chávarry P. (2022). *Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión*. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97–113. <https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- González, W & Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. Epub octubre 25, 2022. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Junco, M., & García, M. (2011). Por una gestión empresarial eficiente. Un estudio de caso. *Transporte Desarrollo y Medio Ambiente*, 31(2/3), 44–49.
- Lira, C. M. (2022). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería: Level of satisfaction and job performance of the nursing staff*. *Más Vida*, 4(4), 206–2016. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- López, L., & Mendoza, J. (2022). *Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos de trabajo: una revisión de literatura*. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 168–181. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-371>
- Manchado, R. Tamames, S., López, M., Mohedano, L. D'Agostino, M., & Veiga, J. (2009). Revisiones Sistemáticas Exploratorias. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(216), 12-19. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000300002&lng=es&tlng=es.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre satisfacción y desempeño laboral*. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1– 11.
- Newstrom, J (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Prentice-Hall Hispano americana.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Ginebra: OIT.
- Orezzoli, B. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito organizacional*.
- Oseda, D., Gutiérrez, G., Oseda A., & Carruitero A. (2021). *Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad*. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 93–107. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.16>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista española de cardiología*, 74(9), 790-799.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
-

- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 163–174.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peiró, J., Montesa, D., & Soriano, A. (2021). *Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica*. *Anuario Internacional De Revisiones En Psicología*, (1), 95-121.
<https://doi.org/10.14635/REVPSY.0.5>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. John Wiley & Sons.
- Quintana, D. & Tarqui C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. *Arch Med (Ma-nizales)* 2020; 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. *Negotium*, 3(9), 33-51.
- Rioja Carrión, G. E. (2021). *Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021*.
- Rionda-Arjona, A., & Mares-Cárdenas, M. G. (2012). *Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral*. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual / Latin American Journal of Behavioral Medicine*, 2(1), 43-50.
- Rivera, C. M. S., & Soto, A. K. I. (2019). *Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao*. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración: Un empresario competitivo*. México. Pearson Educación.
- Romero, M., & Rosado, M. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Salazar, L. & Ospina, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>.
- Sanín, A., & Salanova, M. (2013). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95–108. Recuperado a partir de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/2117>
- Terán, E., & Lorenzo, J. (2011). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior*. *Omnia*, 17(1), 96-110.
-
-

Winslow, F. (1971). *Principios de la administración científica*. Edición. Herrero Hermanos, sucs., S.A. México.

Zúñiga, M. L. (2021). *El desempeño laboral en empresas de asesoría empresarial en Latinoamérica de los últimos diez años: una revisión de la literatura científica (Trabajo de investigación)*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/27009>

Referencias artículos incluidos en la revisión sistemática de la literatura

Álvarez, B, Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). *EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA*. Didáctica Y Educación ISSN 2224-2643, 9(2), 147–158. Recuperado a partir de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>

Alvarez, D. J. (2021). *Impacto del trabajo en casa en la gestión del desempeño laboral durante la pandemia por Covid-19*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/39159>.

Aragón, J. (2019). *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral*. Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente, 6 (1),55-68 DOI: <https://doi.org/10.37533/cunurori.v6i1.41>

Aravena, C., & Fuentes, J. (2013). *El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica*. Revista CEPAL.

Argoti, E, Romero, J, & Porras, L. (2015). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. Ciencia & Salud, 3(11), 41-46.

Argüelles, A, García, Q, Fajardo, J, Medina, F, & Cruz, C. (2020). *El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores*. Revista de La Alta Tecnología y Sociedad, 12(1), 8–13.

Bohórquez, E, Pérez, M, Caiche, W, & Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 11 de agosto de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Bustamante, R, Gonzabay, & Peñafiel, N. (2022). *Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador*. Dominio de las Ciencias, 8(1), 234-261.

Castro, A, & Rivera, S. (2021). *Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería*. Horizonte de Enfermería, 32(2), 177-191.

Castro, K, & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107



- Castro, W. Chávez, A., & Arévalo, J. (2023). *Emotional Intelligence: Association With Negative Emotions and job Performance in University Teachers*. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Chiang Vega, M., & Ojeda Hidalgo, J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. *Contaduría Y Administración*, 58(2). [http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Cruzado, C., & Villanueva, B. (2019). *Motivación y desempeño laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años (Trabajo de investigación)*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/23390>
- Delgado, C, Veas, A, Avalos, M, & Gahona, O. (2021). *El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes*. *Información Tecnológica*, 32(1), 169–177. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Díaz, E., & Chávarry, P. (2022). *Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión*. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97–113. <https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- Díaz, M, Elao, D & Ordoñez, D. (2020): *"Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa TÍA S.A."*. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (febrero 2020).
- González, W, & Vilchez, R. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. *Pensamiento & Gestión*, 51, 54–74.
- Lira, C. M. (2022). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería: Level of satisfaction and job performance of the nursing staff*. *Más Vita*, 4(4), 206–2016. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- López, J, & Mendoza, J. (2022). *Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos de trabajo: una revisión de literatura*. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 168–181. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-371>
- Mendoza, J, Burbano, V, & Mendoza, H. (2022). *Relationship between organizational climate and work performance: study focused on the LAEMCO business laboratory in Tunja (Colombia)*. *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Morales, G, Restrepo, S, Graus, L., & Panche, O. (2022). *Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias*. *Revista de Filosofía*, 39(102), 462–472. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7047135>
- Olivera, Y, Leyva, L, & Napán, A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. *Ucsa*, 8(2), 3–12. Retrieved from <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>
-

- Orezzoli, B. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito organizacional*. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima.
- Oseda, D, Gutiérrez, S, Oseda, M, & Carruitero, N. (2021). *Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad*. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 5(17), 93–107. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.161>
- Palmar, R, & Valero, U. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Espacios Públicos, 17(39), 159-188.
- Pando Paz Soldan, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en Latinoamérica. Una revisión de la literatura científica durante los últimos 15 años*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/31662>
- Paredes, Y, Estrada, G, Quispe, R, Mamani, J, & Mamani, M. (2021). *Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas*. Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación, 4(34), 13–20. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>
- Pashanasi, B, Gárate, J, & Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. Comuni@cción, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peiró, J, Montesa, D., & Soriano, A. (2021). *Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica*. Anuario Internacional De Revisiones En Psicología, (1), 95-121. <https://doi.org/10.14635/REVPSY.0.5>
- Peña, C, Vega, E, & Villa, C. (2023). *Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe*. Revista CIES Escolme, 14(2), 7-25.
- Ponce, L, & García, S. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí*. Dominio de las Ciencias, 7(2), 1129-1154.
- Recalde, A, Díaz, F & Rosado, Z. (2020). *Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo*. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. 10.46377/dilemas.v33i1.2156.
- Romero, G. (2012). *Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina*. Gaceta Laboral, 18(3), 289-306.
- Romero, J, & Rosado, M. (2019). *Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Salazar, L. & Ospina, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>.
-

- Sanín, J., & Salanova, M. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95-107. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.scp
- Sarrin, C., & Vertiz, C. (2023). *La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022: The Quality of Life and the Factors of Labor Performance in teachers of the Town of Trujillo, Year 2022*. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 1535–1549. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>
- Ventura, M. (2021). *Factores del clima organizacional que afectan el desempeño laboral en la empresa "Proyectos & Negocios Forestales SAC", Trujillo, 2018: una revisión de la literatura científica*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28265>
- Yupanqui, R. (2022). *Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática*. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Zenteno, A & Durán, C. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso*. *Innovar*, 26(59), 119-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>
-
-

Anexos

Anexo 1

Formato de matriz utilizada para la clasificación, análisis y selección de los artículos incluidos en la revisión

Autor	Referencia del artículo	Resumen ejecutivo del artículo	Tipo de estudio (primario o secundario)	Planteamiento del problema (vacío tecnológico o de conocimiento)	Relevancia disciplinar y social del problema abordado	Objetivos de la investigación

Definición de empresas 4,0, era digital, sujeto digital o trabajador digital y Gestión Humana	Tipo de diseño o estudio de investigación	Descripción Características de la muestra	Descripción Instrumentos de evaluación	Descripción de las intervenciones (en el caso de que existan aplicaciones del tema, por ejemplo estudios de caso)

Resultados (estadísticamente significativos e importantes desde el punto de vista práctico) Organizados por objetivos o por hipótesis.	Discusión: implicaciones de los hallazgos; limitaciones del estudio; preguntas de investigación que emergen	Año	Referencias de los artículos	país de la revista	país en donde se realiza la investigación.	Evaluación	
						APROBADA	RECHAZADA

