



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Desempeño laboral y factores asociados: Una revisión sistemática”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Mariana Jasmine, Terry Gamarra (ORCID: 0000-0001-9440-9138)

ASESORA:

Dr. Velia Verá, Calmet (ORCID: 0000-0003-0170-6067)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ
2022

DEDICATORIA

A Dios, que en todo tiempo me guía por el buen camino, y me brinda la fortaleza necesaria para lograr cada uno de mis objetivos

A mis padres, que desde el cielo observan cada uno de mis pasos y me guían en mi formación personal y profesional.

A cada uno de los docentes que formaron parte de mi etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

A mi eterna maestra, Mi mamá:

Por su dedicación, esfuerzo y amor incondicional en todo este tiempo que estuvo presente conmigo, por forjarme a ser mejor persona y profesional cada día.

A mi padre:

Por su motivación y apoyo durante esta etapa universitaria, que con mucha ilusión me observas y cuidas desde el cielo.

A mi hermana:

Por ser siempre el ejemplo de profesional que debo ser, dedica y apasionada.

Índice de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	9
3.5. Procedimiento.....	10
3.6. Método de análisis de datos.	12
3.7. Aspectos éticos.	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN.	24
VI. CONCLUSIONES.	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
Referencias.....	30
Anexos.....	35

Índice de Tablas

Tabla 1.	Factores asociados al desempeño laboral.	14
Tabla 2.	Instrumentos empleados para medición del desempeño laboral.	19
Tabla 3.	Niveles de desempeño laboral.	23

Índice de Figuras

Figura 1.	Diagrama de flujo de la selección de la unidad de análisis.	11
-----------	---	----

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal, conocer los factores asociados al desempeño laboral en las organizaciones. Se analizaron un total de 28 estudios, encontrados en las bases de datos tales como: International Journal of Selection and Assessment, Redalyc, Scielo y Journal of Science and Research, los cuales cumplían con todos los criterios de selección considerados. En relación a los resultados, se aprecia que los factores positivos asociados y que contribuyen al mejor desempeño laboral son la buena comunicación, el liderazgo, el reconocimiento de las actividades realizadas y la buena remuneración. En el 100% de estudios se emplearon test psicológicos para la medición del desempeño laboral en los empleados y detallan la validez y confiabilidad; a la vez, en el 78% de los estudios el instrumento fue elaborado y validado por los investigadores.

Palabras clave: *Desempeño laboral, revisión sistemática, organizaciones.*

Abstract

The main objective of this study was to know the factors associated with work performance in organizations. A total of 28 studies were analyzed, found in databases such as: International Journal of Selection and Assessment, Redalyc, Scielo and Journal of Science and Research, which met all the selection criteria considered. In relation to the results, it can be seen that the positive factors associated with and that contribute to better job performance are good communication, leadership, recognition of the activities carried out and good remuneration. In 100% of the studies, psychological tests were used to measure the work performance of the employees, in the same way, in the total, Cronbach's alpha was used as a method of internal consistency; at the same time, in 78% of the studies the instrument was developed and validated by the researchers.

Keywords: *Job performance, systematic review, organizations.*

I. INTRODUCCIÓN.

Los trabajadores que prestan servicios, en cualquier tipo de organización, generan en la empresa un impacto en los objetivos trazados, los valores, la manera de relacionarse y el funcionamiento (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019); esto pone en evidencia el gran aporte e influencia que los colaboradores tienen en la empresa.

Al respecto un factor importante para el cumplimiento de los objetivos y el logro esperado en la organización, es el desempeño laboral, conceptualizada como el conjunto de actitudes, creencias y pensamientos que contribuyen a la realización de sus actividades, la identificación con la empresa y el cumplimiento de las metas propuestas (Pradhan y Jena, 2017). Se asume, en base a esto, que los factores personales del trabajador, son importantes y deben ser tomados en cuenta al momento de contratarlos; además, la empresa debe garantizar, generar o promover un entorno colaborativo, motivando y reconociendo las funciones que realizan, lo que asegure y estimule un mejor desempeño laboral (Manjarrez et al., 2020; Gabini, 2018).

Por su parte, Chiavenato (2017) refiere que toda organización debe saber estimular y promover un mejor desempeño entre los trabajadores, siendo herramientas útiles las encuestas, evaluaciones o reuniones, a fin de conocer la perspectiva que mantienen sobre la empresa, las dificultades u oportunidades que han encontrado, esto permitirá que se pueda emplear su desempeño como un recurso que ayude al alcance de los objetivos trazados.

Es importante además, tener en cuenta que el desempeño se puede ver afectado o influenciado por distintos factores, entre los que se encuentran los intrínsecos o extrínsecos, entre los primeros se encuentran los valores de cada persona, las actitudes, la motivación y el anhelo de seguir desarrollándose; en relación a lo externo, se involucran aspectos como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, la comunicación y la posibilidad que brinda la empresa para poder aprender, tener mayor rango e ingresos (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

En el Perú, el 81% de empleados, asume que factores como el ambiente y reconocimiento laboral, contribuyen de forma positiva al desempeño laboral (ANDINA, 2021). Frente a esto, un entorno poco favorable, la mala comunicación, el poco reconocimiento y una cultura organizacional disfuncional, repercuten en el desempeño, lo que motiva a que los trabajadores renuncien, busquen excusas para no acudir a su centro laboral o tengan un menor desempeño.

Para Benavides (2017) el estudio de los factores que influyen, motivan o determinan la manera de actuar, relacionarse y desempeñarse por parte del trabajador en la empresa, deben ser estudiados y analizados a fin de estimular una mejor eficacia en el desempeño laboral.

Ante esto surge la necesidad de conocer cuáles son los diferentes factores que se han asociado al desempeño laboral en los diversos estudios realizados. En base a esto, a nivel teórico, permite que se tenga un mayor conocimiento sobre sus factores, generándose así un aporte a quienes desean conocer y ampliar sus conocimientos en torno al campo organizacional. A nivel práctico, siendo una investigación novedosa y no realizada en el entorno, permite que sea empleado como antecedente para futuros investigadores interesados seguir analizando los diversos artículos.

Teniendo en cuenta lo antes mencionando se propone la siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores asociados al desempeño laboral en las organizaciones, entre los años 2010 al 2021, según artículos revisados?

Como objetivo principal, se busca poder conocer los factores asociados al desempeño laboral en las organizaciones; y como objetivos específicos identificar los factores sociales asociados al desempeño laboral en las organizaciones, identificar los factores psicológicos asociados al desempeño laboral y conocer los instrumentos psicológicos más utilizados en la evaluación del desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO.

Entre los trabajos previos, se encuentra el realizado por Atatsi et al., (2019) quienes, por medio de una revisión sistemática, buscaron determinar los factores que influyen en el desempeño laboral. Analizaron un total 81 artículos, los cuales fueron publicados desde el año 1996 hasta el 2018. Los resultados permiten evidenciar que entre los factores más influyentes se encuentran el liderazgo, la comunicación fluida y positiva, el altruismo, la inclusión de actividades de integración (deporte, el compartir algún tipo de comida, la conmemoración de fechas importantes), la promoción del trabajo en equipo como el poder analizar los diversos errores, el generar reflexión entre los colaboradores y el mejorar siempre la comunicación.

Asimismo, Matabanchoy-Tulcán et al., (2019) analizaron el impacto de la evaluación del desempeño laboral en la calidad de vida a través de una revisión sistemática. Analizaron un total de 55 estudios, realizados del 2008 al 2018, los estudios en su totalidad mostraron que el desempeño tiene una gran influencia en la percepción de la calidad de vida y en las actividades que realizan los colaboradores. Además, entre las técnicas que más se emplean para la evaluación del desempeño, se encuentran la entrevista, la autoevaluación y listas de verificación.

De igual forma, Hee-Dong y Yun (2019) realizaron un meta-análisis, sobre el desempeño laboral en docentes. Analizaron 14 estudios, los cuales fueron publicados del año 2000 al 2019, entre los resultados más resaltantes encontraron que los factores negativos que afectan el desempeño son el estrés, el poco involucramiento por parte de los directivos y la escasa comunicación; como factores positivos se encuentran la capacitación, el reconocimiento, la adecuada direccionalidad y el promover los trabajos en equipo.

A la vez, Motyka (2018) realizó una revisión literaria sobre el desempeño laboral. Los artículos seleccionados fueron aquellos que estuvieron publicados del año 2002 al 2018, analizó en total 71 estudios. Entre los principales resultados encontrados, se encontraron factores asociados positivos a la buena comunicación, el reconocimiento, el trabajo en equipo y la celebración de

actividades; entre los factores negativos, se encuentran una inadecuada cultura, canales de comunicación poco claros, el poco reconocimiento al desempeño, la poca remuneración y la rotación.

Por su parte, Engelen et al. (2018) realizaron una revisión sistemática, buscando analizar los diversos factores que generan influencia o impacto en el desempeño laboral, consultaron ocho bases de datos, los artículos analizados fueron los realizados a partir del 2016. En total fueron 17 los seleccionados, a partir de esto, pudieron determinar que los factores que más contribuyen son una adecuada comunicación, un buen control de las actividades que se realizan, el respeto por los horarios de trabajo, los valores de la empresa y el reconocimiento de las funciones realizadas.

Aunado a esto, Park y Lee (2018) hicieron una revisión sistemática, en torno al a los factores que afectan en el desempeño laboral, analizaron en total 10 trabajos publicados, en los últimos 5 años a partir del 2013. Los resultados reflejan que afectan el desempeño, factores asociados al estrés, la constante presión y exigencia, la poca comprensión, una inadecuada comunicación entre el personal del mismo rango y la percepción de indiferencia. Sin embargo, los que contribuyen son el liderazgo, la buena comunicación una buena cultura y la motivación constante.

Se asume al desempeño laboral, como aquella conducta que el trabajador evidencia en su centro de labores o cuando desempeña sus funciones, que contribuyen al logro de las diferentes metas propuestas (Aamodt, 2010); es también aquel desempeño esperado y logrado que los colaboradores muestran en la empresa y permite el alcance de las metas (Robbins y Judge, 2009).

Para Robbins y Coulter (2010) el desempeño permite conocer el logro obtenido de manera global por la empresa e individual (trabajador) evidenciando el correcto o inadecuado proceso de gestión empleado. Además, el desempeño está muy asociado a las capacidades y cargo o funciones desempeñadas, se espera a partir de esto que el trabajador tenga un ritmo estable al momento de desempeñar sus funciones y que esto contribuya al logro de las metas a alcanzar (Palmar y Valero, 2014).

Es también sabido que el conocer sobre el desempeño laboral permite a la empresa saber las fortalezas y debilidades del trabajador permitiendo, en base a esto, poder tomar decisiones que ayuden a fortalecer las áreas, mejore la comunicación entre los diversos niveles jerárquicos, se brinden oportunidades, se den reconocimientos; por el contrario, se considere el despido de aquellos elementos que no proyectan o tienen similitud con los valores esperados por la empresa (Barroso, 2009).

Existen, al respecto diversas teorías que permiten comprender el desempeño laboral. Entre las principales se encuentra la Teoría de Equidad, la cual postula que el desempeño mostrado por el trabajador, está estrechamente relacionado al trato que se le brinda en la organización, si es justo, respetuoso y se reconoce su trabajo, existirá una mejor actitud y cumplimiento de las funciones (Koontz y Weihrich, 2008).

La teoría de las Expectativas, postula la idea que el desempeño laboral se da cuando el trabajador percibe que sus propios objetivos pueden ser cubiertos a partir de las funciones que realice para la empresa; existe una gran relación entre los objetivos o tareas que cumple y el reconocimiento salarial y emotivo que recibe por parte de las figuras importantes de la empresa. Y mantiene una buena percepción sobre sus capacidades, esto permite que experimente satisfacción, facilidad y mejor desenvolvimiento cuando trabaja (Chiavenato, 2007).

La teoría Cognitiva del Desempeño Laboral, plantea que todas aquellas conductas que el trabajador realiza, se deben a las metas que se ha planteado, tiene una adecuada orientación, han establecido proyectos a futuro, tienen capacidad para tomar decisiones, son capaces de mantener el control y mantienen una constante crítica sobre su desempeño para mejorar; estas capacidades permiten que los trabajadores muestren en su medio, un proceso de desempeño óptimo que evidencia en ellos motivación y compromiso (Hacker, 1994).

Se considera, que conocer el desempeño permite a la organización poder plantearse tres objetivos (Jones y George, 2010): Contribuye a la empresa

poder conocer las condiciones en las cuales se encuentran trabajando y a partir de esto, poder fortalecer o mejorar el entorno, logística y demás, garantizando un mejor desempeño. Permite que el área de recursos humanos pueda emplear estrategias que garanticen mejores condiciones emocionales, se fortalezcan los lazos con la organización y exista un mejor entorno de trabajo. Se pueden generar oportunidades de desarrollo y crecimiento que motive a los trabajadores a cumplir con las metas propuestas, capacitarse y velar por el objetivo colectivo. Por el contrario, cuando son negativos, genera estrés, poco interés, menor motivación, bajo desempeño y rotación.

Para Koopmans et al. (2014) los componentes del desempeño laboral son: El poder analizar y determinar aquellas capacidades que permiten al empleado poder realizar actividades cotidianas o especializadas. Permite que se tenga una mayor comunicación a través de cualquier medio en el que se brinde o estimule la correcta expresión de ideas. Permite que se tenga disciplina y orden en las actividades a realizar. Se puede llegar a generar un mejor entorno que estimule el trabajo grupal. Los trabajadores son capaces de supervisar y orientar de forma respetuosa a otros, para que puedan realizar bien sus funciones (Luthans 2008).

Para Arias (2011) y Ivancevich (2006) el desempeño depende de: El conocimiento: implica todos los conocimientos que el trabajador debe poseer para poder ejecutar las diversas funciones, responder ante las diversas problemáticas que puedan generarse y actuar a favor de la empresa. Las habilidades: implica todas las capacidades relacionadas al aspecto cognitivo, emocional y físico, que permite al trabajador poder desempeñar sus funciones para el puesto que fue contratado. La personalidad: se basa en la capacidad que debe tener el trabajador y que contribuye al buen vínculo laboral, el trabajo colaborativo, la capacidad para ser empático, el ayudar a otros y saber controlar sus emociones y pensamientos.

Aunado a esto, se considera que los factores que influyen en un buen desempeño laboral son: el compromiso por parte del personal jerárquico de mayor rango, ya que, al existir dificultades, los demás trabajadores esperan que los líderes a cargo, puedan abordar la problemática a través de sugerencias, el

análisis de la situación, su participación o las gestiones necesarias para encontrar soluciones (Choon et al., 2020).

Influye también el proceso de planificación que la empresa presenta, relacionado a los objetivos, la comunicación interna, las metas y objetivos claros, las estrategias a emplear y la buena dirección, contribuyen a un desempeño más óptimo y estable en los trabajadores.

La motivación representa también un factor importante que influye en el desempeño, esta puede darse de manera intrínseca o extrínseca, sin embargo, es necesario que sea la empresa por medio de capacitaciones, reconocimientos y gestiones sea la encargada de conocer las necesidades y expectativas de los diversos colaboradores, promoviendo una motivación constante y fluida (Seo y Lee, 2017).

Se asume además que una buena comunicación interna contribuye e influye en el desempeño, al poder brindar información clara, coherente y oportuna; los diversos trabajadores pueden desempeñar mejor sus funciones, las áreas son capaces de articular mejor su trabajo y la empresa podrá lograr gestionar mejores procesos, y alcanzar así las metas propuestas (Vuong et al., 2021).

La cultura organizacional, influye positivamente, entendida como los valores, creencias y objetivos trazados en sociedad, estos son capaces de generar en los trabajadores el sentido de pertenencia, contribuyendo así al desempeño (Dessler, 2019).

Sumado a esto, la satisfacción del cliente en relación al servicio brindado, la atención y la calidad del producto, generan satisfacción en los trabajadores, quienes, al recibir muestras de aprecio, reconocimiento y un buen feedback, experimentarán mayor motivación, que influye también en su desempeño (Dessler, 2019).

Otro gran factor importante es la participación del trabajador, relacionado a la apertura que la empresa tenga al querer conocer lo que ellos piensan; así como el poder incluir sus ideas, creencias y aspiraciones de sus colaboradores en procesos importantes, en la toma de decisiones y en la búsqueda de un mejor

entorno de trabajo, esto permite desarrollar el sentido de pertenencia, involucramiento y planificación (Vuong et al., 2021).

A la vez, cuando la empresa toma como factor importante la formación y la capacitación profesional, los trabajadores presentan un mejor desempeño, el poder brindarles nuevos conocimientos y ampliar aquello que conocen, genera en ellos motivación, toma de consciencia, compromiso, lealtad y sobre todo seguridad frente a la toma de decisiones, la capacidad para resolver problemas y el poder ayudar a otros (Rodríguez, 2016). Por el contrario, cuando se perciben factores negativos, como la poca comunicación, la dificultad para resolver problemas a tiempo y demoras en la remuneración, se deteriora el lazo con la empresa y el trabajador vivencia poco compromiso (Dessler, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, la cual se caracteriza por una exploración de diversas teorías o enfoques, con la finalidad de poder generar un mayor conocimiento en la comunidad (Muntané, 2010). Además, tiene como finalidad y objetivo, el recolectar diversas fuentes de información y proceder luego a su análisis (Hernández, et. al; 2014).

El diseño empleado, fue la revisión sistemática, se basa en el análisis y estudio de diversos aportes teóricos que son luego sistematizados, sin recibir ningún tipo de manipulación e intervención (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

La variable de estudio es el desempeño laboral. En relación a su definición conceptual es aquella que permite conocer el logro obtenido de manera global por la empresa e individual (trabajador) evidenciando el correcto o inadecuado proceso de gestión empleado (Robbins y Coulter, 2010).

Su definición operacional, se realizó en base a artículos de revisión alojados en bases científicas como International Journal of Selection and Assessment, Redalyc, Scielo y Journal of Science and Research.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por todos aquellos estudios relacionados al desempeño laboral, alojados en las diferentes bases de datos. La muestra está conformada por 28 estudios seleccionados, las cuales estuvieron alojadas científicas alojadas en revistas indexadas y de reconocimiento por su fiabilidad a nivel mundial que cumplan con los criterios establecidos, que tengan información metodológica que permita sean incluidas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica, el análisis documental, donde se buscó extraer información metodológica de cada artículo que ayude a poder cumplir con los diversos objetivos propuestos en la presente investigación (Hernández et al., 2014).

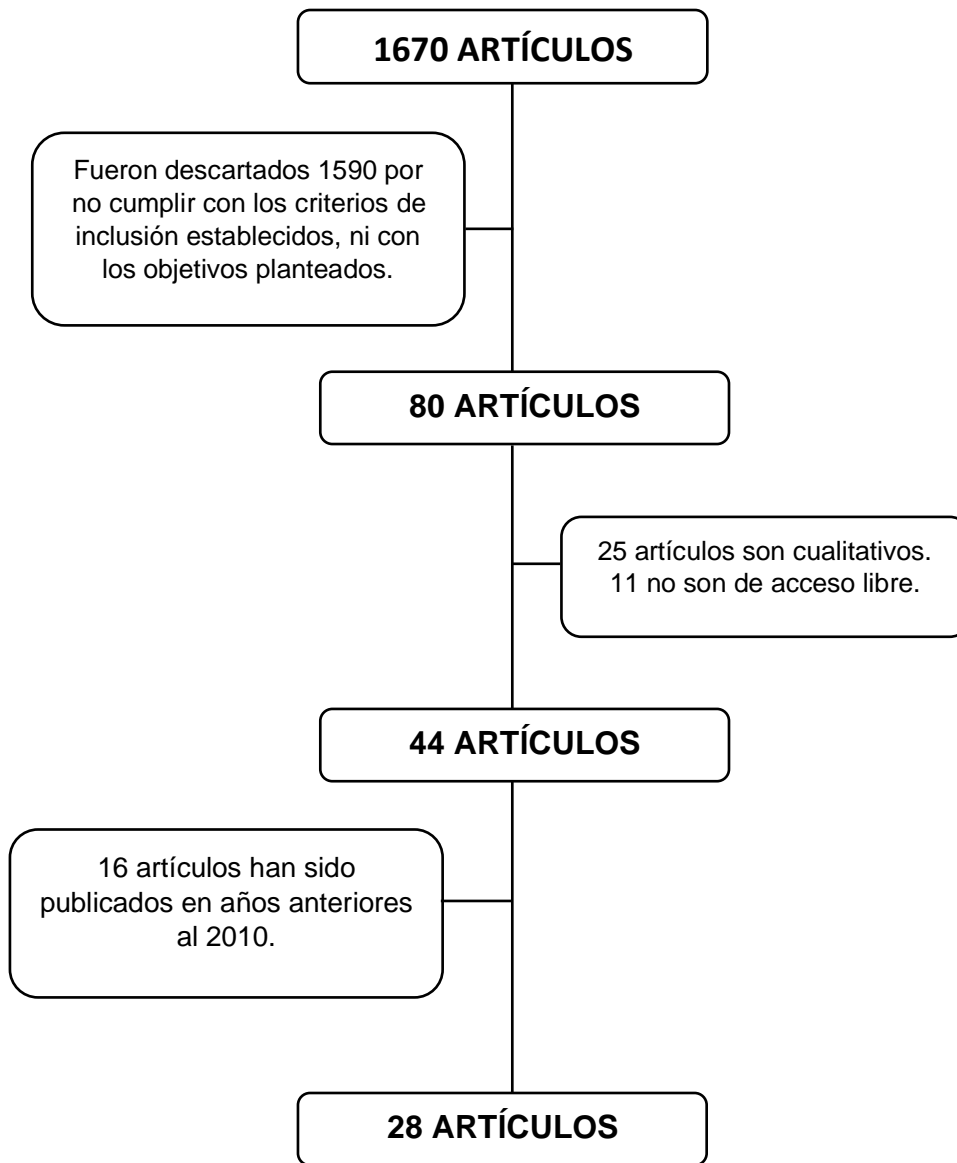
Para la recolección se elaboró una lista cotejos que se consignó la información correspondiente: Base de datos, revista, doi o enlace de los autores o autor, año de publicación, título del artículo, tipo de muestreo, diseño y estudio, también lugar o país en el que se realizó la investigación, instrumentos empleados (validez y confiabilidad) y conclusiones finales; que serán mostrados en una plantilla Excel.

3.5. Procedimiento.

El trabajo de investigación, tuvo como primer paso la selección de la variable a investigar, se ha buscado información reciente, relevante y confiable, como teorías y datos estadísticos que permitan poder fundamentar aspectos relacionados a la realidad problemática y marco teórico.

Se realizó una búsqueda de información que permita poder analizar y comprender los diferentes factores que influyen o determinan el desempeño laboral, en diversas fuentes de investigación, empleándose palabras de búsqueda como: desempeño laboral, factores en el desempeño organizacional, trabajadores y el desempeño laboral.

Se encontraron un total de 1670 estudios realizados que guardan relación con el desempeño laboral. Un total de 1590 fueron descartados por no detallar aspectos relacionados a la metodología, presentar un diseño cuasi experimental y por ser duplicados. Quedaron en total 80, de los cuales 25 presentaban un tipo de estudio cualitativo y 11 de acceso no libre, viéndose reducida la cantidad de artículos a 44, siendo 16 de ellos descartados por estar publicados antes del 2010. La muestra final de artículos analizados fue de 28.



Grafica 1. Diagrama de flujo de la selección de la unidad de análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Como proceso de recolección de los artículos o fuentes de información, se generó dos etapas, la de exclusión y de inclusión. No fueron tomados en cuenta aquellos estudios con más de 10 años de antigüedad o que no cumplan con criterios metodológicos designados, así como aquellos cuyo objetivo diferían al de la presente investigación.

Finalmente, los estudios fueron tomados en cuenta en base a sus bondades metodológicas y sistematizadas en matrices, donde se consigna el título, el autor o autores, el año, la cantidad de la muestra, los objetivos, instrumentos empleados y los resultados, lo que permitirá evidenciar sus similitudes y diferencias.

3.7. Aspectos éticos

En torno a la ética, se consideró el respeto por el ejercicio en relación a la consignación de los datos obtenidos, respetando la autoría y los resultados que cada artículo brinda (Zerón, 2019).

Se tomó en cuenta, la normativa propuesta por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) que guardan relación con el proceso de investigación, respetándose la información teórica recolectada, no incurriendo en la manipulación de los resultados encontrados, mostrando a la comunidad datos verídicos y confiables, que permita a otros poder tener confianza en el documento que se presente.

IV. RESULTADOS.

4.1. Tabla 1.

Factores asociados al desempeño laboral.

Autores y año de publicación	Título	Factores asociados	
		Positivos	Negativos
López-Martínez et al. (2021)	Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del I. M. del SSB en el estado de Chiapas	La buena comunicación, el liderazgo, materiales y ambiente físico adecuados.	Por el contrario, repercuten las bajas gratificaciones, un mal clima laboral y poco reconocimiento.
Guzmán-Narciso et al., (2020)	Asociación de los factores motivacionales y el DL en radiólogos.	Buenos vínculos laborales, la seguridad, una buena cultura organizacional y el buen liderazgo.	La poca comunicación y la poca remuneración.
Majarrez et al. (2020).	La motivación en el DL de los empleados de los hoteles.	El reconocimiento de las funciones, la motivación, el liderazgo transformacional y la buena comunicación.	Afecta la falta de capacitación.
Bohórquez et al. (2020).	La motivación y el DL: el capital humano como factor clave en una organización.	La buena comunicación, la seguridad física al realizar el trabajo y el liderazgo.	La demora en los pagos y la falta de trabajo en equipo.
Manivannan y Bhuvanawari (2020).	Factors associated with employee JS in SMEs	La buena comunicación, la remuneración justa y a tiempo, la empatía, el trabajo en equipo y el liderazgo.	El percibir una cultura organizacional poco clara.
Sapkota et al., (2019)	Factors associated with JS among graduate nursing faculties in Nepal	Los positivos están relacionados a la promoción del compañerismo, la buena comunicación, el trabajo en equipo, y el reconocimiento de los logros alcanzados.	Se encuentran la poca capacidad para resolver dificultades y la falta de capacitaciones.
Lincoln, Qingxiong y Xiaohong (2019).	Organizational commitment and JS: Examining the moderating roles of occupational commitment and TL.	El liderazgo, la buena comunicación, el brindar instrucciones claras, el reconocer las metas alcanzadas y la adecuada remuneración.	La demora en los pagos y la falta de interés ante la presencia de dificultades

Grijalva et al. (2019)	Desempeño laboral como VO	El trabajo en equipo, el liderazgo, la buena remuneración, el involucramiento de los jefes en el trabajo y la buena comunicación.	La demora en pagos. La poca capacidad para resolver dificultades en la empresa.
Ayala, Sierra y Hueso (2019).	Análisis de los factores que influyen en el DL en trabajadores.	La seguridad laboral, el clima positivo de trabajo, la buena remuneración, la comunicación y un adecuado liderazgo.	La demora en pagos. La poca capacidad para resolver dificultades en la empresa.
Waleed et al., (2018)	Investigate the Influence of Underlying Happiness Factors on the Job Performance on the Oil and Gas Industry in UAE	Se aprecia que los factores relacionados al buen desempeño son una clara cultura, la comunicación, el experimentar felicidad durante las horas de trabajo y el buen liderazgo.	Dificultad para encontrar soluciones o resolver dificultades. Poco interés en la opinión de trabajadores.
López et al., (2018).	Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho	Una buena cultura organizacional, la adecuada dirección jerárquica, el percibir apoyo por parte de los directivos y la buena comunicación.	Los factores negativos son la inseguridad laboral y el poco reconocimiento.
De Souza y Beuren (2018).	Reflexos do sistema de mensuração de desempenho habilitante na performance de tarefas e satisfação no trabalho	Buena cultura organizacional, el buen trato hacia los trabajadores y la promoción de una cultura basada en el respeto.	Los factores negativos son el percibir una estructura organizacional poco organizada, la poca capacidad para resolver problemas y la mala comunicación.
Pereira y Rodrigues (2018).	FM que influenciam nodesempenho do trabalho exercido pelos policiais militares da 1° Cpm Do 8° Batalhão Depolícia – Salgueiro/Pe	La motivación, el percibir apoyo por parte de los jefes, la capacitación constante y la igualdad de oportunidades.	Entre los factores negativos, se asocian la inseguridad laboral y la poca oportunidad para comunicar dificultades.
Diaz et al. (2018).	Ausentismo y DL en profesionales de enfermería de áreas críticas	Los buenos vínculos laborales, el reconocimiento de las funciones realizadas, el adecuado liderazgo, la buena comunicación y el respeto por las funciones designadas.	Los factores que repercuten el desempeño son el no contar con buenos materiales de trabajo, la presión constante y la baja remuneración.

Brady y King (2018)	Brass Satisfaction: Identifying the Personal and Work-Related Factors Associated With Job Satisfaction Among Police Chiefs	Entre los principales se encuentran la adecuada organización, el compañerismo, la buena comunicación y el reconocimiento a tiempo de las diversas actividades realizadas.	Repercuten la poca remuneración, un entorno laboral poco seguro y la dificultad para resolver dificultades.
Deriba et al. (2017).	Health professionals' JS and associated factors at public health centers in West Ethiopia	El reconocimiento, los incentivos, un buen salario y las oportunidades de desarrollo.	Los factores negativos son el percibir una estructura organizacional poco organizada, la poca capacidad para resolver problemas y la mala comunicación.
Apaza (2017).	Factores motivacionales y DL en una municipalidad de Apurímac	Se evidencia una correlación directa muy significativa entre el desempeño laboral y la justa remuneración, el respeto por las horas de trabajo, el trabajo en equipo y la percepción de justicia.	Los factores negativos son el percibir una estructura organizacional poco organizada, la poca capacidad para resolver problemas y la mala comunicación.
Peña-Ochoa y Durán-Palacio (2016).	Justicia organizacional, DL y discapacidad	El percibir que en la organización se da un trato justo, buena remuneración y la adecuada comunicación.	A la vez, los factores que perjudican el buen desempeño son la poca comunicación y la falta de liderazgo para aplicar las medidas establecidas en la organización.
Rodrigues et al. (2016).	Capacidade para o trabalho e fatores associados em profissionais no Brasil	La buena cultura, el clima y el liderazgo.	Dos factores se asumen como negativos, la poca remuneración y la mala designación de actividades acorde al perfil.
De Souza et al., (2015).	Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado.	La oportunidad para desarrollar capacidades, el trabajo colaborativo, la igualdad de oportunidades y el liderazgo transformador.	El factor negativo asociado es la inadecuada cultura organizacional.

Paco y Matas (2015).	C.O. y D.L. docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario	Se encuentra la percepción de un buen clima, las buenas relaciones, las capacitaciones, la estabilidad y el liderazgo.	Está relacionado a la percepción de injusticia, la falta de comunicación y la poca capacidad de gestión por parte de las autoridades.
Vrinda y Jacob (2015)	THE IMPACT OF JS ON JOB PERFORMANCE	La buena comunicación, respeto y consideración por parte de los altos mandos, adecuados canales de comunicación y la buena remuneración.	La poca remuneración. Un inadecuado ambiente físico de trabajo.
Pan et al. (2015)	Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study	El apoyo organizacional percibido, el capital psicológico y los ingresos mensuales más altos se asociaron positivamente con la satisfacción laboral entre los profesores universitarios.	La rotación, el estrés ocupacional y las enfermedades crónicas
Chiang y San Martín (2015).	Análisis de la satisfacción y el DL en funcionarios una Municipalidad	Se aprecia una mayor relación entre el desempeño con la comunicación eficaz, la innovación, la buena remuneración y la correcta designación de funciones.	Repercuten la poca remuneración, un entorno laboral poco seguro y la dificultad para resolver dificultades.
Palmar et al. (2014).	Competencias y DL en gerentes de la Alcaldía de un municipio.	Se aprecia en base al objetivo general que los factores más asociados son el adecuado salario y pago a tiempo. Los buenos vínculos interpersonales. El respeto por el horario de trabajo. El reconocimiento laboral.	Dificultad para encontrar soluciones o resolver dificultades. Poco interés en la opinión de trabajadores.
Sanín y Salanova (2014).	SL: el camino entre el Crecimiento Psicológico y el DL	En relación al objetivo general, se evidenció que influyen en el desempeño la supervisión, la apertura al cambio, la motivación constante y un clima laboral basado en el respeto	Repercuten la poca remuneración, un entorno laboral poco seguro y la dificultad para resolver dificultades.

y la inteligencia emocional.

Aguirre y Guevara (2012)	Factores asociados con el desempeño en oficiales.	Entre los positivos se encuentran el reconocimiento, el respeto entre los diversos colaboradores y la asignación de tareas acordes al perfil.	Entre los principales factores negativos asociados son los accidentes y enfermedades, estrés, inadecuados vínculos, poca remuneración. Dificultad para encontrar soluciones o resolver dificultades, poca remuneración. Poco interés en la opinión de trabajadores.
Pedraza et al. (2010)	Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia	Se aprecia que los factores que más relación presentan con el mayor desempeño son la buena remuneración, la comunicación, el respeto por el horario y carga laboral, y el liderazgo.	

En la tabla 1, se aprecia que los factores psicológicos positivos asociados son la buena comunicación y el liderazgo en un 68%, el reconocimiento de las actividades realizadas y la buena remuneración que se representan en un 46%. A la vez, los factores negativos asociados al bajo desempeño laboral, son la poca capacidad por parte de la empresa para resolver dificultades a tiempo, la demora en los pagos y la baja remuneración (58%), la escasa comunicación (34%) y un entorno físico laboral poco seguro (17%).

4.2 Tabla 2.

Instrumentos empleados para medición del desempeño laboral.

Título	Validez y confiabilidad	Población	Instrumento
Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study	Criterio de jueces. Consistencia interna alfa de Cronbach .91 Consistencia interna alfa de Cronbach: .93 .89 y .91	Trabajadores públicos. Docentes universitarios.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores). Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Survey of Perceived Organizational Support (SPOS). Psychological Capital Questionnaire (PCQ)
Factores asociados con el DL en personal de seguridad.	Criterio de jueces. Consistencia interna: Alfa de Cronbach .89	Trabajadores públicos.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Brass Satisfaction: Identifying the Personal and Work-Related Factors Associated With Job Satisfaction Among Police Chiefs. The impact of JS on job performance	Criterio de jueces. Consistencia interna alfa de Cronbach: .85 / .82 Consistencia Interna alfa de Cronbach: .91 - .87 - .89	trabajadores públicos. Trabajadores de empresas privadas.	JS Scale - Organizational Police Stress Questionnaire (elaborado por los investigadores). Scale Job Satisfaction at Work - Scale Job Performance - employee job satisfaction.
Factors associated with JS among in nursing.	Criterio de jueces. Consistencia interna .88	Personal médico.	Job Performance Questionnaire (elaborado por los investigadores).

Organizational commitment and JS: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership.	Consistencia interna alfa de Cronbach: .85 - .90 - .89	Trabajadores de empresas privadas.	Affective occupational commitment - Transformational leadership - Job performance Scale
Factors associated with employee JS in SMEs.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach .88.	Personal médico.	Job Performance Questionnaire (elaborado por los investigadores).
Investigate the Influence of Underlying Happiness Factors on the JS on the Oil and Gas Industry in UAE	Consistencia interna por alfa de Cronbach .91 - .88 (ambos fueron validados para la investigación).	Trabajadores de empresas privadas.	Social Relationships Scale - Job Performance
Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lisbyterra Vista en San Pedro Sula.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .90	Trabajadores de empresas privadas.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zu.	Criterio de jueces. Consistencia interna: Alfa de Cronbach.91	Trabajadores públicos.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .91	Trabajadores públicos.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .90	Trabajadores de empresas privadas.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .88	Trabajadores públicos.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .89	Personal médico.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).

Desempeño laboral como vector ocupacional	Criterio de jueces. Consistencia interna de .80.	Trabajadores de empresas privadas.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Factores motivacionales y DL en trabajadores de una municipalidad.	Criterio de jueces. Consistencia interna de .91	Trabajadores públicos.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Capacidade para o trabalho e fatores associados em profissionais no Brasil	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .90	Trabajadores públicos.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado.	Criterio de jueces. Consistencia interna de .89	Trabajadores del sector privado y público.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .90	Trabajadores de empresas privadas.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Reflexos do sistema de mensuração de desempenho habilitante na performance de tarefas e satisfação no trabalho.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .91	Trabajadores de empresas privadas.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Fatores motivacionais que influenciam o desempenho do trabalho exercido pelos policiais militares da 1° Cpm Do 8° Batalhão Depolícia – Salgueiro/Pe.	Criterio de jueces. Confiabilidad por consistencia interna: .93 alfa de Cronbach	Trabajadores publicos.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Satisfaccíon Laboral: el camino entre el Crecimiento Psicológico y el DL.	Confiabilidad por consistencia interna: .90 alfa de Cronbach	Trabajadores de empresas privadas.	Escala de Desempeño Laboral (EDD).
La Justicia organizacional, desempeño laboral y la discapacidad.	Criterio de jueces. Confiabilidad por consistencia interna: .90 alfa de Cronbach	Trabajadores de empresas privadas.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Ausentismo y DL en profesionales de enfermería.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .93	Personal médico.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).

La motivación en el DL de los empleados de los hoteles de Ecuador.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .89	Trabajadores de empresas privadas.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
CO y DL en docentes de colegios públicos.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .91	Docentes.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).
Calidad de vida laboral y DL en médicos.	Criterio de jueces. Alfa de Cronbach de .95	Personal médico.	Cuestionario de desempeño laboral (elaborado por los investigadores).

En la tabla 2, se aprecia que en el 100% de estudios se emplearon instrumentos de medición psicológica. Asimismo, en el 78% de los estudios los instrumentos fueron creados y validados por los investigadores para la medición del desempeño laboral en los empleados, empleando la validez a por medio del criterio de jueces y el alfa de Cronbach.

4.3. Tabla 3.

Niveles de desempeño laboral.

Autor	Nivel de desempeño laboral
López-Martínez et al. (2021)	Niveles regulares a bajos (48%)
Bohórquez et al. (2020).	Niveles bajos en el desempeño 55%
Manivannan y Bhuvaneshwari (2020).	No detalla.
Majarrez et al. (2020).	No detalla.
Guzmán-Narciso et al., (2020)	Muy buen desempeño 64%
Sapkota et al., (2019)	Se aprecia un nivel regular a alto (57%).
Ayala, Sierra y Hueso (2019).	Buen desempeño laboral 75%.
Lincoln et al. (2019).	No detalla.
Grijalva et al. (2019)	Niveles altos 87%
López et al., (2018).	Nivele bajo 40%
De Souza y Beuren (2018).	Un nivel regular 48%
Pereira y Rodrigues (2018).	Niveles bajos 53%
Díaz et al. (2018).	Nivel bajo 45%
Brady y King (2018)	Existe un nivel regular en el desempeño laboral 45%.
Waleed et al., (2018)	No detalla.
Apaza (2017).	No detalla.
Deriba et al. (2017).	Nivel de satisfacción en el desempeño fue regular (42%).
Rodrigues et al. (2016).	No detalla.
Peña-Ochoa y Durán-Palacio (2016).	Nivele bajo 65%

Pan et al. (2015)	Se evidencia un buen desempeño laboral (57%).
Vrinda y Jacob (2015)	No detalla.
Chiang y San Martín (2015).	No detalla.
De Souza et al., (2015).	No detalla.
Paco, R. y Matas. J. (2015).	Buen desempeño 51%
Palmar et al. (2014).	Buen desempeño 48%
Sanín, J. y Salanova, M. (2014).	No detalla.
Aguirre y Guevara (2012)	Se aprecia un nivel medio 44%.
Pedraza et al. (2010)	Nivel medio 49%

Se aprecia en la 3, en relación a los niveles de desempeño laboral, que en el 47% de estudios consultados existe una tendencia que oscila de regular a buena, en el 17% los niveles son bajos y el 36% de estudios no detalla el nivel.

V. DISCUSIÓN.

Se considera que toda organización debe saber estimular y promover un mejor desempeño de sus trabajadores, esto permitirá que se pueda emplear sus capacidades y habilidades como recursos que ayude al alcance de los objetivos trazados (Chiavenato, 2017). Frente a esto, tener en cuenta que el desempeño se puede ver afectado o influenciado por distintos factores (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019), siendo necesario poder conocerlos.

Partiendo de este interés, la presente investigación se planteó como objetivo principal, el poder conocer los factores asociadas al desempeño laboral en las organizaciones, realizándose una revisión sistemática en diferentes bases de datos, para cual fueron analizados un total de 28 artículos en los que se encontró: que más del 70% de estudios analizados, los factores asociados y que contribuyen al mejor desempeño laboral son la buena comunicación, el liderazgo, el reconocimiento de las actividades realizadas y la buena remuneración. Al respecto, se considera que una buena comunicación interna contribuye e influye en el desempeño, al poder brindar información clara, coherente y oportuna (Vuong et al., 2021); asimismo, los trabajadores esperan que percibir liderazgo en las personas a cargo de la empresa y de la supervisión, ya que se asocia con la capacidad para poder abordar diversas problemáticas a través de sugerencias, el análisis de la situación, la participación o el realizar gestiones necesarias para encontrar soluciones eficaces (Choon et al., 2020).

Estos factores son los mismos encontrados en las investigaciones sistemáticas realizadas por Atatsi et al., (2019), Matabanchoy-Tulcán et al., (2019), Hee-Dong y Yun (2019) y Motyka (2018) reflejando así que en diferentes contextos es importante la buena comunicación, el liderazgo, el poder reconocer el desempeño y la justa remuneración, aspectos que contribuyen a que los trabajadores tengan un mejor desempeño y se espera por ende, que a partir de esto que mantengan un ritmo estable al momento de desempeñar sus funciones y que esto contribuya al logro de las metas a alcanzar (Palmar y Valero, 2014). En menor porcentaje (30%) los factores que contribuyen al desempeño laboral, son el trabajo en equipo, el respeto por el horario, la

motivación y la buena cultura organizacional. Al respecto, de acuerdo a Rodríguez (2016) y Dessler, (2019) cuando en una organización se encuentran presentes los factores mencionados, esto contribuye a que los trabajadores experimenten mayor compromiso, lealtad y sobre todo seguridad frente a la toma de decisiones, la capacidad para resolver problemas y el poder ayudar a otros; aunado a esto, el que se perciba una buena cultura, contribuye a una identificación con los valores, creencias y objetivos trazados, que desarrolla en los trabajadores el sentido de pertenencia, contribuyendo así al desempeño.

Resultados similares fueron encontrados por Park y Lee (2018) y Engelen et al. (2018) en sus revisiones sistemáticas realizadas, determinaron que la motivación, cultura y el trabajo en equipo, son factores que contribuyen al mejor desempeño por parte de los trabajadores, siendo necesario que las empresas tomen en consideración lo referido para generar entornos favorables que motiven a la realización de las diferentes actividades encomendadas. A la vez, los factores negativos asociados al bajo desempeño laboral, son la poca capacidad por parte de la empresa para resolver dificultades a tiempo, la demora en los pagos, la baja remuneración, la escasa comunicación y un entorno físico laboral poco seguro. Frente a esto, desde una perspectiva basada en la equidad, percibir un entorno poco favorable, recibir poca remuneración, la falta de liderazgo y un incumplimiento continuo por parte de la organización, conlleva a que los trabajadores disminuyan su desempeño y experimenten bajos niveles de motivación laboral (Koontz y Weihrich, 2008). Asimismo, Jones y George (2010) consideran que los estos factores repercuten en el logro de objetivos, repercute en las emociones, limita al trabajador en sus funciones y conlleva a que busque otras opciones laborales.

Estos factores negativos, fueron hallados también por Hee-Dong y Yun (2019), Motyka (2018) y Park y Lee (2018) en sus revisiones sistemáticas, pudiéndose comprobar que este tipo de dificultades conlleva a que el desempeño se vea afectado. El vivenciar estas dificultades, conlleva a que se deteriore el lazo con la empresa y el trabajador muestre poco compromiso (Dessler, 2019).

En relación a los instrumentos de medición empleados para evaluar el desempeño laboral, se aprecia que en el 100% de los estudios usaron test de

medición. Frente a esto, el uso de test, cuestionarios o escalas, contribuye a que el proceso de evaluación sea más eficiente, permite además medir características, cualidades, percepciones o dificultades, cuyos resultados luego brindan información valiosa (Catino, 2016). Se aprecia que en el 79% de los estudios realizados, los autores elaboraron los instrumentos, determinando luego su validez a través del criterio de jueces y la confiabilidad, a través del alfa de Cronbach, a la vez, este estadístico analiza de manera sencilla y confiable, el grado de similitud que existen entre los diferentes elementos que conforman un test o cuestionario (González y Pazmino, 2015) convirtiéndolo en uno de los métodos más empleados para obtener la consistencia internado, brindando así confianza en los resultados hallados.

En relación a los niveles, se aprecia que en el 43% de muestran una tendencia regular a buena en los trabajadores, es decir realizan sus funciones de manera óptima, presentan un buen nivel de motivación, un ritmo adecuado de trabajo, confianza y seguridad, esto contribuya al logro de las metas a alcanzar (Palmar y Valero, 2014). En base a los resultados mostrados, el desempeño laboral es importante para las diferentes organizaciones, ya que contribuye al logro de objetivos y se relaciona con el óptimo desempeño, sin embargo, requiere de condiciones como la buena comunicación, el liderazgo, el reconocimiento y la remuneración justa y a tiempo, todo esto, contribuye a que los colaboradores desarrollen mayores y mejores niveles de motivación para el cumplimiento de las diferentes funciones y responsabilidades que deben cumplir.

VI. CONCLUSIONES.

1. Los factores psicológicos positivos asociados y que contribuyen al mejor desempeño laboral son la buena comunicación, el liderazgo, el reconocimiento de las actividades realizadas y la buena remuneración
2. Los factores psicológicos negativos asociados al bajo desempeño laboral, son la poca capacidad por parte de la empresa para resolver dificultades a tiempo, la demora en los pagos, la baja remuneración, la escasa comunicación y un entorno físico laboral poco seguro.
3. En el 100% de estudios se emplearon test psicológicos, en el 78% los instrumentos fueron creados y validados por los investigadores para la medición del desempeño laboral en los empleados. A la vez, para la validez se empleó el criterio de jueces y en confiabilidad el alfa de Cronbach fue usado en el 100% de los estudios como método de consistencia interna.

VII. RECOMENDACIONES.

- Seguir analizando el desempeño laboral, buscando información en diferentes idiomas y ampliando el rango de años.
- Hacer públicos los resultados en relación a los factores positivos y negativos, dirigidos a diferentes empresas públicas y privadas, para que puedan conocer qué factores influyen en aspectos relacionados a la motivación, iniciativa, trabajo en equipo y liderazgo, y puedan a partir de esto plantearse estrategias que mejoren el desarrollo organizacional.
- Se recomienda a las empresas realizar programas de capacitación basadas en Habilidades Blandas y la Psicología Positiva, tomando en cuenta la estimulación de factores positivos como la buena comunicación, el liderazgo, el reconocimiento de las actividades realizadas y la buena remuneración, a fin de promoverlos en sus organizaciones públicas o privadas y puedan estimular el mejor desempeño laboral.
- Se recomienda elaborar y aplicar programas de capacitación hacia los supervisores y gerentes de las empresas, basados en liderazgo, trabajo en equipo y trato asertivo, a fin de que puedan establecer políticas de respeto y apoyo entre los colaboradores para que disminuyan factores negativos como la poca comunicación, la dificultad resolver problemas, la poca colaboración y la falta de guía, aspectos encontrados como recurrentes en las diferentes investigaciones revisadas.

REFERENCIAS.

- ANDINA. (2021). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Atatsi, E.A., Stoffers, J. and Kil, A. (2019), "Factors affecting employee performance: a systematic literature review". *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329-351.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3),1038-1059.
- Ayala, F., Sierra, J. y Hueso, D. (2019). Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lisbyterra Vista en San Pedro Sula. *Innovare Ciencia y Tecnología*, 8(1), 2-17.
- Azapa, O. (2017). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de san jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú. *Investigación Valdizana*, 11(3), 168-177.
- Barroso, M. (2009). *Meditaciones gerenciales*. Venezuela. Editorial Galac.
- Benavides, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1).
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3).
- Brady, P. y King, W. (2018). Brass Satisfaction: Identifying the Personal and Work-Related Factors Associated With Job Satisfaction Among Police Chiefs. *Police Quarterly*, 1(3) 1–28.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo*, 17(54), 159-165.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Choon, O., Hui, Ch. y Owee, T. (2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(2), 285~291
- De Souza, F., Assis, V. y Martins, L. (2015). Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado. *Revista de Administração de Empresas*, 49(6):1555-1578.
- De Souza, G. y Beuren, I. (2018). Re-flexos do sistema de mensuração de desempenho habilitante na performance de tarefas e satisfação no trabalho. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(77), 194-212.
- Deriba, B.K., Sinke, S.O., Ereso, B.M. y Sorsa, B. (2017). Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia. *Hum Resour Health* 15, 36. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-017-0206-3>
- Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management* (5th Ed.). USA: Pearson.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Prentice Hall.
- Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1).
- Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D., & Bauman, A. (2018). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building Research & Information*, 1–12.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- Grijalva, M., Castro, J. y Guamán, M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista MKT Descubre - ESPOCH FADE*, 3(12), 22-30.
- Guzmán-Narciso, G.; Sánchez-García, W.; Placencia-Medina, M. y Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el

- desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103.
- Hacker W. (1994). *Action theory and occupational psychology*. Alemania: The German Journal of Psychology.
- Hee-Dong, K. y Yun, J. (2019). Meta-Analysis on the Factors Influencing Job of Life-long Educators. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(10), 161-171.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Ivancevich, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw - Hill.
- Jones, G. y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. México. McGraw-Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V. y Van-Der, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2008). *Administración, una perspectiva global*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Levitt, H.M., Motulsky, S.L., Wertz, F.J., Morrow, S.L. y Ponterotto, J.G. (2017). Recommendations for designing and reviewing qualitative research in psychology: Promoting methodological integrity. *Qualitative Psychology*, 4, 2-22.
- Lincoln, J., Qingxiong, W. y Xiaohong, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and assessment*, 27, 280-290.
- López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, P. y Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
- López, S., Chambel, M., Felipe Muñoz, F. y Silva, B. (2018). Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393-404.
- Luthans F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw - Hill.

- Manivannan, M. y Bhuvanewari, K. (2020). Factors associated with employee job satisfaction in SMEs. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 7(8), 1938-1941.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Manjarrez, N.; Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez-Pabón, K. y Riobamba-Jiménez OD. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad de Ciencias de la Salud*, 21(2), 176-187.
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3).
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paco, R. y Matas. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes Ciencias Sociales*, 05(02).
- Palmar G., Rafael S.; Valero U., Jhoan M. (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.
- Palmar, R. y Valero, J. (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.
- Pan, B., Shen, X., Yang, Y. y Wang, L. (2015). Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A

- Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(3), 61-75.
- Park, S. & Lee, T. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3).
- Peña-Ochoa, M. y Durán-Palacio, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Pereira, M. y Rodrigues, L. (2018). Fatores motivacionais que influenciam o desempenho do trabalho exercido pelos policiais militares da 1º Cpm Do 8º Batalhão Depolícia – Salgueiro/Pe. *HumanÆ. Questões controversas do Mundo Contemporâneo*, 12(2), 1-19.
- Pradhan, R. y Jena, L. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Ramírez-Vielma, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th.). Pearson Educación.
- Rodrigues, M., Pacheco, A. y Assis, V. (2016). Capacidade para o trabalho e fatores associados em profissionais no Brasil. *Revista de Administração de Empresas*, 15(1), 88-100.
- Ronald Jelinek Ph.D., Michael Ahearne Ph.D., John Mathieu Ph.D. & Niels Schillewaert Ph.D. (2015). A Longitudinal Examination of Individual, Organizational, and Contextual Factors on Sales Technology Adoption and Job Performance. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 14(1), 7-23.

- Sanín, J. y 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), 23-45.
- Sapkota, A., Usha K., Poudel, J., Pratima, G., Sedhain, A., Gandhi R. y Bhattarai, B. (2019). Factors associated with job satisfaction among graduate nursing faculties in Nepal. *BMC Nurs* 18(3), 58-67.
- Seo, B & Lee. Y. (2017). Mediating Effects of Job Satisfaction in the Influence of Empowerment on Service Quality in Social Welfare Facility Workers. *Social Science Research*, 33(3), 23-46.
- Vrinda, N. y Jacob, N. (2015). The impact of job satisfaction on job performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 2(2), 27-37.
- Vuong, B.; Tung, D.; Tushar, H., Quan, T. y Giay, H. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters* , 11(1), 203-212.
- González, J. y Pazmino, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62–77.
- Catino, F. (2016). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia & Negocios*, 1(2), 79-90.
- Waleed, A., Ali, A., Osama, I., Nasser, M., Mohammed, N. e Ibrhim, A. (2018). Investigate the Influence of Underlying Happiness Factors on the Job Performance on the Oil and Gas Industry in UAE. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(4), 1-12.
- Zerón, A. (2019). Beneficiencia y no maleficiencia. *Revista ADM*, 76(6), 306-307. <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>

Anexos.

Anexo 01 – Característica de la unidad de análisis según base de dato, autor, idioma, diseño y lugar de procedencia

BASE DE DATOS	TÍTULO	Autores y año de publicación	Área de revista indexada	Idioma	Diseño de investigación	Lugar de procedencia
REDALYC	Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia	Deriba, Sinke, Ereso y Sorsa (2017).	Human Resources for Health	Inglés	Diseño no experimental - descriptivo simple	Estados Unidos
REDALYC	Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study	Pan, Shen, Yang y Wang (2015)	International Journal of Environmental Research and Public Health	Inglés	Diseño no experimental - descriptivo simple	China

REDALYC	Factores asociados con el desempeño del personal que labora como oficiales de tránsito y seguridad en la universidad de Costa Rica	Aguirre y Guevara (2012)	Enfermería Actual en Costa Rica	Español	No experimental, cuantitativo de tipo descriptivo.	México
SCIELO	Brass Satisfaction: Identifying the Personal and Work-Related Factors Associated With Job Satisfaction Among Police Chiefs	Brady y King (2018)	Police Quarterly	Inglés	Diseño no experimental - Transversal correlacional	Texas - Estados Unidos
Journal of Science and Research	THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE	Vrinda y Jacob (2015)	International Journal in Commerce	Inglés	Diseño no experimental - correlacional	Estados Unidos

Journal of Science and Research	Factors associated with job satisfaction among graduate nursing faculties in Nepal	Sapkota et al., (2019)	BMC Nursing	Inglés	Diseño no experimental - Transversal correlacional	Nepal
International Journal of Selection and assessment	Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership	Lincoln, Qingxiong y Xiaohong (2019).	Wiley	Inglés	Diseño no experimental - Transversal correlacional	Kenia
ReDALYC	Factors associated with employee job satisfaction in SMEs	Manivannan y Bhuvanewari (2020).	Journal of Interdisciplinary Cycle Research	Inglés	Diseño no experimental - Transversal correlacional	Estados Unidos
ReDALYC	Investigate the Influence of Underlying Happiness Factors on the Job Performance on the Oil and Gas Industry in UAE	Waleed et al., (2018)	International Journal of Management and Human Science	Inglés	No experimental, cuantitativo con diseño correlacional explicativo	Emiratos Arabes

Scielo	Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lisbyterra Vista en San Pedro Sula	Ayala, Sierra y Hueso (2019).	Innovare Ciencia y Tecnología	Castellano	Enfoque cuantitativa - con diseño correlacional	Colombia - Botero
REDALYC	Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zu	Palmar et al. (2014).	Espacios Públicos	Castellano	Enfoque cuantitativa - con diseño correlacional	México - Ciudad de México
SciELO	La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.	Bohórquez et al. (2020).	Universidad y Sociedad	Castellano	Enfoque cuantitativo exploratorio - con diseño correlacional.	Ecuador - Salinas
SciELO	Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia	Pedraza et al. (2010)	Revista de Ciencias Sociales	Castellano	Enfoque cuantitativo exploratorio - con diseño correlacional.	Venezuela - Zulia

Scielo	Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano	Chiang y San Martín (2015).	Ciencia y Trabajo	Castellano	Tipo cuantitativo - diseño correlacional	Chile - Talcahuano
Scielo	Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología	Guzmán-Narciso et al., (2020)	Revista CEA	Castellano	Tipo cuantitativo - diseño correlacional	Peru - Lima
Scielo	Desempeño laboral como vector ocupacional	Grijalva et al. (2019)	Revista MKT Descubre	Castellano	Tipo cuantitativo transversal con diseño correlacional	Ecuador - Ambato
Google Académico	Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de san jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú	Apaza (2017).	Investigación Valdizana	Castellano	Tipo aplicado - con diseño correlacional	Perú - Apurímac

ReDALYC	Capacidade para o trabalho e fatores associados em profissionais no Brasil	Rodrigues, Pacheco y Assis (2016).	Revista de Administração de Empresas	Portugues	Tipo aplicado - con diseño correlacional	Brasil - Rio de Janeiro
Scielo	Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado.	De Souza et al., (2015).	Revista de Administração de Empresas	Portugues	Tipo aplicado - con diseño correlacional	Brasil - Rio de Janeiro
Scielo	Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho	López et al., (2018).	Revista de Administração de Empresas	Portugues	Tipo aplicado - con diseño transversal correlacional	Brasil - Rio de Janeiro

Scielo	Re-flejos do sistema de mensuração de desempenho habilitante na performance de tarefas e satisfação no trabalho	De Souza y Beuren (2018).	Revista Contabilidade & Finanças	Portugues	Tipo aplicado - con diseño transversal correlacional	Brasil - Paraná
reDALYC	Fatores motivacionais que influenciam o desempenho do trabalho exercido pelos policiais militares da 1º Cpm Do 8º Batalhão Depolícia – Salgueiro/Pe	Pereira y Rodrigues (2018).	HumanÆ. Questões controversas do Mundo Contemporâneo	Portugues	Tipo aplicado - con diseño transversal correlacional	Brasil - Salgueiro
reDALYC	Satisfacción Laboral: el camino entre el Crecimiento Psicológico y el Desempeño Laboral	Sanín, J. y Salanova, M. (2014).	Universitas Psychologica	Castellano	Tipo aplicado - con diseño transversal correlacional	Colombia - Bogota

reDALYC	Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad	Peña-Ochoa, M. y Durán-Palacio, N. (2016).	Revista Colombiana de Ciencias Sociales	Castellano	Tipo aplicado - con diseño transversal correlacional	Colombia - Bogota
SCIELO	Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas	Diaz et al. (2018).	Revista Cuidarte	Castellano	Diseño correlacional, prospectivo, de corte transversal.	Perú - Lima
Scielo	La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador	Majarrez et al. (2020).	Universidad y Sociedad	Castellano	Diseño correlacional, analítico y descriptivo	Ecuador - Quevedo

Scielo	Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario	Paco, R. y Matas. J. (2015).	Apuntes Ciencias Sociales	Castellano	Diseño correlacional	Perú - Lima
Scielo	Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas	López-Martínez et al. (2021)	Revista Facultad de Medicina Humana	Castellano	Diseño correlacional	México - Chiapas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VERA CALMET VELIA GRACIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Desempeño laboral y factores asociados: Una revisión sistemática", cuyo autor es TERRY GAMARRA MARIANA JASMINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 05 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VERA CALMET VELIA GRACIELA DNI: 18159571 ORCID 0000000301706067	Firmado digitalmente por: VVERAC75 el 04-02-2022 18:27:11

Código documento Trilce: TRI - 0254013