

---

**¿CUÁLES SON LOS PREDICTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES? UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA**

**MARCELA FERNANDA BUSTOS CONTRERAS  
ESTRELLITA CATALINA MOSCOSO PINO  
PSICÓLOGO**

**RESUMEN**

La presente revisión sistemática tiene por objetivo identificar los predictores del desempeño laboral en las organizaciones en base al Modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti (2013) desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Llorens et al., 2008). Este estudio se efectuó en el marco de las directrices PRISMA (Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis) (Page et al., 2021). Para realizar esta investigación se realizó una búsqueda sistemática de artículos científicos con las palabras claves y fecha de publicación entre enero del 2018 y mayo del 2022 en las bases de datos online Web of Science (WoS), Scopus y PubMed. Se encontraron 629 artículos en total, de los cuales, tras aplicar los criterios de exclusión e inclusión, se redujeron a siete estudios. Como resultado, se identificaron siete predictores del desempeño laboral: (1) las demandas laborales, (2) la inteligencia emocional, (3) el apoyo social, (4) el capital social, (5) el bienestar, (6) el compromiso laboral y (7) la satisfacción laboral. En cuanto a las implicancias, se evidenció que todos ellos influyen significativamente de forma directa, positiva o negativa, en el desempeño laboral. Por lo tanto, se sugiere avanzar hacia el desarrollo de intervenciones dentro de las organizaciones que potencien aquellos predictores que aumentan el desempeño y prevengan la disminución del desempeño laboral.

## ABSTRACT

The present systematic review aims to identify predictors of job performance in organizations based on Bakker and Demerouti's (2013) Job Demands and Resources Model (Bakker and Demerouti, 2013) from the perspective of Positive Occupational Health Psychology (Llorens et al., 2008). This study was conducted within the framework of the PRISMA (Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis) guidelines (Page et al., 2021). To conduct this research, a systematic search of scientific articles with the keywords and publication date between January 2018 and May 2022 was performed in the online databases Web of Science (WoS), Scopus and PubMed. A total of 629 articles were found, of which, after applying exclusion and inclusion criteria, were reduced to seven studies. As a result, seven predictors of job performance were identified: (1) job demands, (2) emotional intelligence, (3) social support, (4) social capital, (5) well-being, (6) job commitment and (7) job satisfaction. Regarding the implications, it was evidenced that all of them significantly influence directly, positively or negatively, job performance. Therefore, it is suggested to advance towards the development of interventions within organizations that enhance those predictors that increase performance and prevent the decrease in job performance.