



**¿Cuáles son los predictores del desempeño laboral en las organizaciones? Una revisión sistemática**

**Integrantes:**

Marcela Fernanda Bustos Contreras

Estrellita Catalina Moscoso Pino

**Profesor guía:**

Dra. Hedy Acosta Antognoni

**Profesores invitados:**

Mg. Ps. Natalia Cancino Letelier

Mg. Ps. Dr © Marcelo Nvo-Fernández

**Ayudante:**

Mg © Ps. Constanza Poblete Hernández

**Talca**

Diciembre de 2022

## CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2023

**¿Cuáles son los predictores del desempeño laboral en las organizaciones? Una revisión sistemática**

Marcela Bustos Contreras, Estrellita Moscoso Pino, Constanza Poblete Hernández, Natalia

Cancino Letelier, Marcelo Nvo-Fernández y Hedy Acosta Antognoni

Facultad de Psicología. Universidad de Talca

**Nota del Autor**

Este estudio ha sido efectuado en el marco de un proyecto de memoria para optar al título de Psicóloga de la Universidad de Talca.

La correspondencia sobre este estudio debe enviarse a Marcela Bustos y Estrellita Moscoso, Facultad de Psicología, Universidad de Talca. Av. Lircay, s/n, Talca (Chile). Tel +56981752422/+56990615899.

Email: [marcelabustoscontreras@gmail.com](mailto:marcelabustoscontreras@gmail.com) / [estrellitamoscoso@gmail.com](mailto:estrellitamoscoso@gmail.com)

## 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.

**Palabras clave:** Desempeño laboral; predictores; salud ocupacional.

## **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.

**Keywords:** Job performance; predictors; occupational health.

## **¿Cuáles son los predictores del desempeño laboral en las organizaciones?**

### **Una revisión sistemática**

¿Por qué es importante el estudio del desempeño laboral en las organizaciones? Las nuevas tendencias en investigación han planteado la relevancia del desempeño laboral en las organizaciones (Peiró et. al, 2021), puesto que permite conocer y entender los aspectos que afectan el crecimiento, la efectividad (Choi et al., 2018) y la sostenibilidad en el tiempo de los resultados organizacionales (Bautista et. al, 2020) y una forma de influir en estos últimos (i.e., resultados organizacionales) es a través del desempeño laboral, definido como la acción o acciones que realiza una persona con el fin de obtener un resultado dentro de la organización (Toro, 2002).

Desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) se tiene como objetivo describir, explicar y predecir el buen funcionamiento de las organizaciones, así como también, optimizar el bienestar psicosocial (Salanova et al., 2005). En este sentido, el desempeño laboral se comprende en términos de las capacidades y fortalezas que pueden ser desarrolladas para obtener mejores resultados en el rendimiento de la organización (Nelson y Cooper, 2007).

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha manifestado la necesidad de invertir en salud mental, puesto que, de no hacerlo, se generarían grandes pérdidas económicas (2019). En la misma línea, estudiar el desempeño laboral desde la PSOP, contribuiría al bienestar psicosocial de los/as trabajadores/as, así como también de las organizaciones, debido a que la evidencia científica aporta información contundente referida a que los/as trabajadores que se encuentran en bienestar cuentan con mayores recursos (i.e., laborales, personales, sociales) que les permiten un mejor desempeño (Salanova et al., 2012). En lo referente al contexto chileno y desde una mirada centrada en el malestar psicosocial, la IX

Memoria Anual presentada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) (2022), manifestó que la emisión de licencias médicas asociadas a enfermedades profesionales de salud mental se encuentra en segundo lugar luego de aquellas licencias relacionadas a casos de COVID-19 en el año 2021.

Investigaciones previas han estudiado el desempeño laboral asociándolo con diferentes elementos (i.e., satisfacción laboral, engagement). Por ejemplo, un estudio de enfoque transversal concluyó que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, lo cual significa que las organizaciones que realizan acciones para promover procesos motivacionales en sus trabajadores/as logran resultados positivos (Ramírez y Nazar, 2019).

En otro estudio de muestreo aleatorio estratificado realizado por Salanova et al. (2005), se encontró que el engagement predice el desempeño extra-rol en 342 empleados/as (edad media de 34.2 años) de 58 hoteles y 56 restaurantes a partir de las percepciones de los/as clientes.

Pese al interés por el estudio del desempeño laboral y los cambios sociales y económicos, en los últimos cinco años, no se han realizado revisiones sistemáticas dedicadas exclusivamente a estudiar los predictores del desempeño laboral, tampoco se ha estudiado si estos influyen significativamente de forma directa o indirecta en la variable en estudio (i.e., desempeño laboral). Lo anterior, se justifica de acuerdo con una búsqueda realizada *PROSPERO* (2022; <https://www.crd.york.ac.uk/prospero/>), una base de datos internacional de libre acceso, la cual agrupa las revisiones sistemáticas asociadas a la atención sanitaria y social, en la cual no se obtuvo resultados sobre revisiones sistemáticas recientes sobre los predictores del desempeño laboral en los últimos cinco años.

Dada la relevancia del desempeño para las organizaciones actuales, donde trabajadores/as motivados/as generan mejores resultados (Ramírez y Nazar, 2019), surge la necesidad de realizar una revisión sistemática, cuya pregunta de investigación se centra en ¿Cuáles son los predictores del desempeño laboral? De este modo, el objetivo de este estudio es identificar los predictores del desempeño laboral. Como objetivo específico se pretende, describir la relación entre los predictores y el desempeño laboral.

### ***Perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva y el Modelo de Demandas y Recursos Laborales***

La perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) se enfoca en el estudio del funcionamiento adecuado de la salud de las personas y los grupos presentes en las organizaciones (Salanova et al., 2005). Además, la PSOP se encarga de la evaluación e intervención en los aspectos positivos de las organizaciones (Llorens et al., 2008), de una efectiva gestión del bienestar psicosocial en el lugar de trabajo y de la calidad de vida laboral para lograr el desarrollo de organizaciones saludables (Salanova et al., 2009).

Asimismo, la PSOP investiga aquellos fenómenos positivos que se desarrollan en las organizaciones que actúan como protectores frente a los riesgos laborales (Bakker y Rodríguez, 2012). Desde esta perspectiva, el desempeño laboral es estudiado en cuanto a su relación con los recursos laborales, a través de las fortalezas y capacidades presentes en las personas y en las organizaciones (Lorente et al., 2014).

Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL) es posible dividir los entornos laborales en dos categorías: las demandas laborales y los recursos laborales. La primera categoría, las demandas laborales, se refiere a los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que requieren sostener un esfuerzo físico y psicológico. Esta

categoría genera consecuencias a nivel físico y/o psicológico conceptualizadas como costes, puesto que generan un desgaste en los/as trabajadores/as (Demerouti et al., 2001). La segunda categoría, los recursos laborales, son aquellos aspectos físicos, sociales u organizacionales presentes en el trabajo, que son capaces de reducir los costes físicos y psicológicos producidos por las demandas laborales (Schaufeli et al., 2009). Además de disminuir los costes de las demandas laborales, los recursos promueven el bienestar y protegen la salud física y psicológica (Bakker & Demerouti, 2007).

La premisa principal del Modelo DRL es que las demandas laborales generan tensión y malestar en los/as trabajadores/as, factores que afectan la salud llevando a un proceso de deterioro (Xanthopoulou et al., 2007), el cual se da debido a que las demandas funcionan como predictores del agotamiento o problemas de salud (Bakker & Demerouti, 2007), mientras que los recursos laborales actúan en el proceso motivacional, protegiendo la salud física y psicológica de las demandas laborales (e.g., agotamiento), siendo capaz de predecir el engagement, la satisfacción y el compromiso (Schaufeli et al., 2009).

Otra premisa del Modelo DRL, es que las demandas y los recursos son mediados por el bienestar y el malestar psicosocial, donde el bienestar, a través de los recursos laborales, actúa como amortiguador de las demandas, mientras que el malestar, por medio de las demandas, actúa como amplificador del impacto de las demandas en los recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2013).

Por lo tanto, desde el Modelo DRL se concluye que el acceso a entornos organizacionales con mayor exigencia y recursos laborales (e.g., retroalimentación, apoyo social, variedad de tareas), favorecen a un mayor desempeño laboral en los/as trabajadores/as (Bakker & Demerouti, 2013). Adicionalmente, en un estudio descriptivo transversal de metodología cuantitativa,

realizado por Hernández y Oramas (2018), se aplicaron cuestionarios para determinar el nivel de work engagement y sus tres dimensiones (i.e., vigor, dedicación y absorción) a 889 personas pertenecientes al sector productivo y de servicios. En este estudio se obtuvo que el equilibrio entre las demandas y recursos laborales influyen en el aumento del desempeño laboral de las personas.

### ***Desempeño laboral***

El desempeño laboral es definido como la acción o acciones que realiza una persona con el fin de obtener un resultado (Toro, 2002) y cómo estas conductas o acciones colaboran a cumplir las metas y objetivos organizacionales (Campbell, 1990). Del mismo modo, una aproximación de desempeño laboral propone dos dimensiones para su evaluación operacional: (1) la Intra rol y (2) la Extra rol. La primera de éstas se refiere a las actividades que tienen relación directa con las labores propias de la organización, mientras que la segunda dimensión, alude a actividades que los/as trabajadores/as realizan de forma voluntaria y que no constituyen formalmente sus labores (Goodman y Svyantec, 1999).

El desempeño laboral ha sido estudiado por Lluncor et al. (2021), el cual establece una relación entre el clima y el desempeño laboral, donde la existencia de un buen clima laboral es un factor fundamental para asegurar un óptimo desempeño laboral en las organizaciones.

### ***Predictores del desempeño laboral***

De acuerdo con la literatura revisada sobre desempeño laboral, se encontró que algunos/as autores/as (Mauno et al., 2020; Cuadra et al., 2018; Luthans y Youssef, 2004; Luna y Dánvila, 2021; Kożusznik et al., 2019; Peiró et al., 2014; Abdel Hadi et al., 2021) han enfocado su investigación en identificar cuáles son los predictores del desempeño laboral. Considerando el Modelo de Demandas y Recursos laborales, se presenta a continuación los predictores referidos a

las demandas laborales, recursos laborales, bienestar y malestar psicosocial. En cuanto a las demandas laborales, en un estudio cuantitativo realizado por Mauno et al. (2020), se observaron asociaciones de carácter significativo con el desempeño laboral, donde se analizaron algunas dimensiones de las demandas, por ejemplo, la intensificación del trabajo, la cual se asoció con un peor desempeño.

Por otro lado, respecto a los recursos laborales, en un estudio descriptivo transversal de metodología cuantitativa, realizado por Hernández y Oramas (2018), se identificó que aquellas personas que cuentan con apoyo social (recurso laboral) en sus trabajos, pueden afrontar las demandas laborales de la organización, lo que, a su vez, permite poder obtener un desempeño óptimo en comparación a aquellas personas que no cuentan con apoyo social.

En cuanto al bienestar, en un estudio realizado por Luna y Dánvila (2021) se identificó que este se relaciona significativamente con el desempeño laboral, por lo cual también es considerado un predictor. Asimismo, Kojuszniak et al. (2019) analizó el bienestar y la relación que este tenía con el desempeño extra-rol, donde identificó que, a través del bienestar, el cual es entendido como el sentido de realización que el/la trabajador/a tiene sobre su funcionamiento (Peiró et al., 2014), era posible predecir el desempeño de los/as trabajadores/as durante el mismo día y el día siguiente de la evaluación.

Por otro lado, en cuanto al malestar, en un estudio multinivel realizado por Abdel Hadi et al. (2021), se identificó que el malestar en los/as trabajadores/as, específicamente el agotamiento emocional, predice de forma negativa el desempeño laboral de aquellas personas que trabajan en la organización, es decir, mientras más agotamiento emocional tengan los/as trabajadores/es, menor será el desempeño laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, se concluye que existe claridad respecto a cuáles son los predictores del desempeño laboral, sin embargo, no se tiene conocimiento si estos se asocian directa o indirectamente (i.e., mediadores o moderadores) ni si estos se asocian a factores positivos o negativos del desempeño de las organizaciones. Por lo tanto, nace la necesidad de realizar una revisión sistemática que identifique estas variables, agrupando los estudios de los últimos cinco años sobre los predictores del desempeño laboral.

### ***En el presente estudio***

El objetivo de la presente revisión sistemática es identificar los predictores del desempeño laboral de los/as trabajadores/as en las organizaciones en base al Modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti (2013). Como objetivo específico se pretende describir la relación entre los predictores y el desempeño laboral. Este estudio se realizará desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Llorens et al., 2008).

### **Método**

La presente revisión sistemática se efectúa en el marco de las directrices PRISMA “Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis” (Page et al., 2021).

### **Criterios de elegibilidad**

Para realizar esta revisión sistemática, se llevó a cabo una búsqueda entre enero del 2018 y mayo del 2022 en las bases de datos online Web of Science (WoS), Scopus y PubMed. Se consideró desde el 2018 debido a que es la última revisión sistemática (Outerbridge y Gardiner, 2018) relacionada a los predictores del desempeño laboral.

Esta búsqueda se ejecutó con los siguientes términos claves en título (title), resumen (abstract) y palabras claves (keywords). Las palabras utilizadas fueron: (Job performance) AND

(Predictors) AND (Occupational health). Refinados por: A) Año de publicación (2018-2022); B) Tipo de documento (artículos científicos) e C) Idioma (inglés y español).

### **Criterios de inclusión**

Las investigaciones fueron escogidas mediante los siguientes criterios de inclusión:

- Estudios primarios-cuantitativos.
- Estudios sobre el desempeño laboral y sus predictores.

### **Criterios de exclusión**

Los criterios de exclusión son los siguientes:

- Estudios de enfoque cualitativo.
- Estudios que no sean artículos científicos, por ejemplo: revisiones sistemáticas, revisiones narrativas, revisiones bibliográficas, metaanálisis, capítulos de libro, notas de editor, entre otros.
- Estudios que no establecen relación entre, a) desempeño laboral y b) predictores del desempeño laboral.
- Estudios publicados antes del año 2018. Esta fecha se fundamenta debido a que es la última revisión sistemática (Outerbridge y Gardiner, 2018) sobre los predictores del desempeño laboral.
- Estudios que no estén en idioma inglés ni español.

### **Extracción de los datos, recolección y análisis**

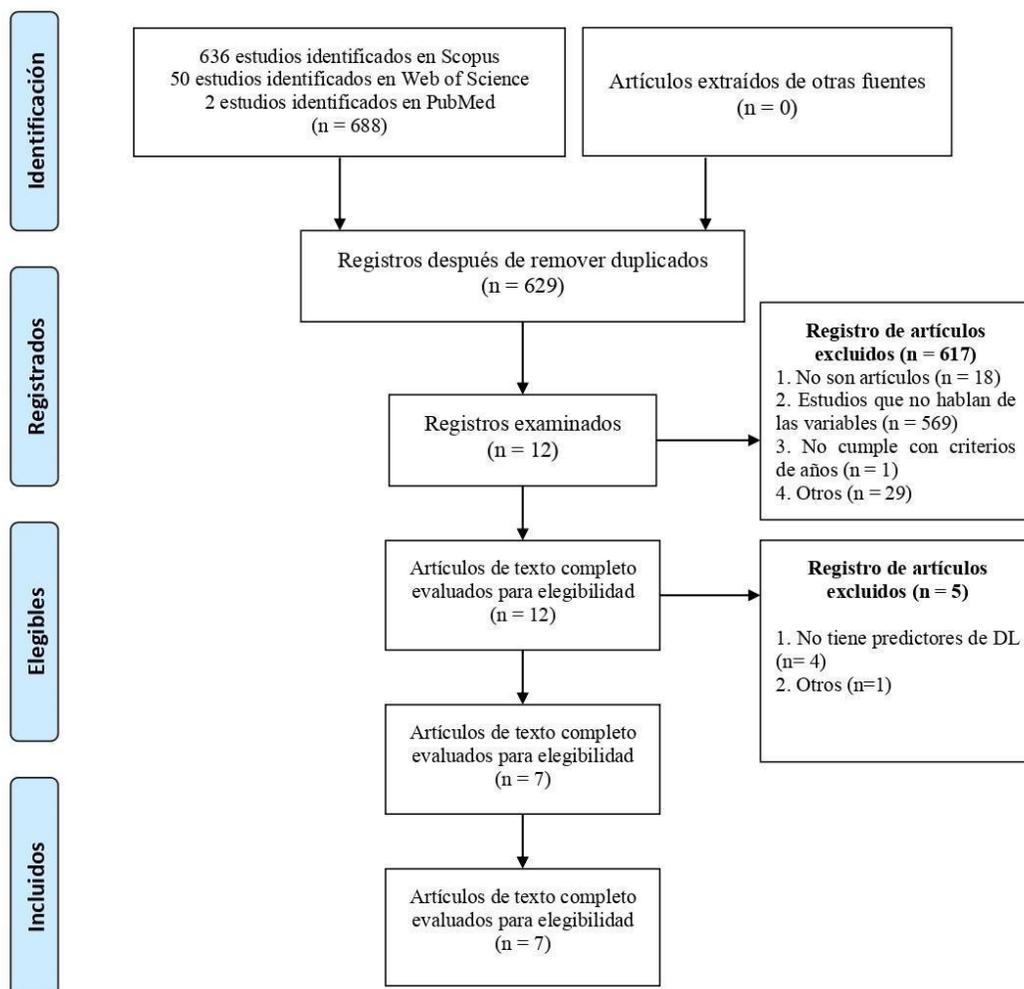
La búsqueda inicial fue realizada por dos de las autoras (Bustos y Moscoso), para identificar los artículos según los términos de la búsqueda. Luego, se inspeccionó manualmente para seleccionar aquellos que cumplieran con los criterios de selección. La selección fue llevada a cabo por tres autoras (Bustos, Moscoso y Poblete) de forma independiente, revisando

títulos, resumen o el documento completo, de ser necesario. En caso de existir dudas, fueron resueltas bajo consenso. Según criterios de inclusión, los artículos seleccionados para elegibilidad fueron leídos de manera íntegra. Se utilizó un código de colores para clasificarlos: incluidos en verde, excluidos en rojo, dudas en amarillo y anaranjado no encontrados, según las recomendaciones de Cochrane (Higgins y Green, 2012). Se utilizó Excel para la extracción y recolección de los datos (McBride, 2021).

### **Artículos seleccionados**

Se encontraron 629 artículos en total. Tras aplicar los criterios de exclusión e inclusión, se redujo a siete estudios. La información de cada artículo fue extraída y ordenada según autores, país, año, objetivo de la investigación, muestra, tipo de muestra, predictor identificado, resultados y conclusiones. La Figura 1, muestra el proceso de selección general utilizado para la búsqueda de literatura científica y la Tabla 1, individualiza dichos artículos.

**Figura 1.** *Proceso selección de literatura científica*



**Tabla 1.** Artículos incluidos en la revisión sistemática

| ID | Autores   | País      | Año  | Objetivo  | Muestra  | Ocupación   | Predictores identificados   | Resultados  | Conclusiones   |
|----|---|-----------|------|---|--|---|---|---|--|
| 1  | Mauno, S., Kubiceck, B., Feldt, T. & Minkinen, J. | Finlandia | 2020 | Examinar las demandas laborales intensificadas (IJD) y las estrategias de selección / optimización / compensación (SOC) como predictores del desempeño laboral. | <b>M1=</b> 2434<br><b>M2=</b> 645<br><b>M3=</b> 1503 | <b>M1=</b> Profesores/as<br><b>M2=</b> Trabajadores/as Administrativos<br><b>M3=</b> Trabajadores/as Industriales | Demandas Laborales Intensificadas   | Resultados muestran que cuanto mayor era la intensificación del trabajo ( $r=-0,31$ , $p<0,001$ ), menor era el desempeño de la tarea.  | Los usuarios con altas demandas laborales tuvieron peor desempeño laboral que los/as usuarios/as que no tenían altas demandas laborales.   |
| 2  | Ahmad, A., Ibrahim, R. & Bakar, A.                | Malasia   | 2018 | Examinar los factores predictivos del desempeño laboral relacionados con el estrés laboral, apoyo social e inteligencia emocional.                              | 424  | Policías  | Inteligencia Emocional y Apoyo social   | Resultados indican que el estrés laboral ( $r=0,23$ , $p<0,01$ ), apoyo social ( $r=0,36$ , $p<0,01$ ) y la inteligencia emocional se correlacionaron significativamente con el desempeño laboral ( $r=0,60$ , $p<0,01$ ) en los/as policías. | La inteligencia emocional afecta positiva y directamente al desempeño laboral. La inteligencia emocional es predictor dominante. Altos niveles de apoyo social podrían mejorar el desempeño laboral.   |
| 3  | Clausen, T., Meng, A. & Borg, V.                  | Dinamarca | 2019 | Investigar la asociación entre el capital social en el lugar de trabajo y el desempeño laboral, el compromiso laboral y el bienestar psicológico.               | 533  | Trabajadores/as de Industria lechera  | Capital social  | Resultados muestran que el capital social y los equipos de trabajo están relacionados significativamente con el desempeño laboral ( $\beta=0,174$ , $p<0,001$ ).  | Los cambios en el capital social predicen el desempeño laboral, el compromiso laboral y el bienestar psicológico de los/as trabajadores/as a nivel individual y grupal.  |
| 4  | Luna, R. & Dánvila, I.                            | España    | 2021 | Analizar empíricamente la relación entre el concepto multidimensional de bienestar y el desempeño de los/as empleados/as tres meses después.                    | 205  | Trabajadores/as españoles/as del sector público y privado   | Bienestar (satisfacción laboral, satisfacción personal y compromiso organizacional) | Las tres variables utilizadas para medir el bienestar son significativas en su relación con este constructo de segundo orden. El bienestar positivo predice significativamente y positivamente el desempeño ( $r=0,52$ ,                      | El estudio obtuvo resultados positivos para relacionar el bienestar positivo y el desempeño laboral. lo que fundamenta la hipótesis del trabajador feliz-productivo. Por lo tanto, al aumentar la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida, se |

|   |   |           |      |  |                              |  |                      |  |   |
|---|---|-----------|------|--|------------------------------|--|----------------------|--|---|
|   |   |           |      |  |                              |  |                      | p<0,001) de los/as empleados/as.   | obtendrán impactos directos y significativos en el desempeño laboral.   |
| 5 | Koytisznik, M, Peiró, J. & Soriano, A.  | Finlandia | 2019 | Analizar el carácter dinámico del bienestar y su relación con el desempeño laboral   | 83                           | Trabajadores/as de oficina y sus jefes/as directos/as                  | Bienestar            | Resultados muestran relación significativa entre el bienestar en la tarde y aumento en los niveles de desempeño extra-rol (r=0,56) en la mañana siguiente.   | Los niveles de bienestar están positivamente relacionados con el cambio de desempeño extra-rol. Los altos niveles de desempeño extra-rol no aumentan los niveles de bienestar. Solo el desempeño extra-rol está relacionado con el bienestar.   |
| 6 | Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L. & Fraccaroli, F. | Italia    | 2021 | Investigar un proceso a corto plazo a través del cual la adicción al trabajo de carga diaria puede afectar la salud y evaluar las implicaciones a largo plazo de dicho proceso para el desempeño laboral.                | M1= 102<br>M2= 519<br>N= 621 | M1= Empresarios/as, gerentes y trabajadores/as<br>M 2= Trabajadores/as | Compromiso Laboral   | El compromiso laboral predijo el cambio en el desempeño laboral (r=0,16, p<0,01), por lo tanto, mientras mayor sea el compromiso laboral, mayor será el cambio observado en el desempeño laboral.  | El estudio no encontró que la adicción al trabajo influyera negativamente en el desempeño laboral. El impacto negativo no observado puede explicarse porque los esfuerzos compensatorios podrían haber producido una reducción enmascarada del rendimiento en los adictos al trabajo. |
| 7 | Mohd, A., Ling, C. & Naseer, S.   | Malasia   | 2020 | Examinar los efectos de los HPWP seleccionados (Prácticas de Trabajo de Alto Rendimiento) en el desempeño de enfermeras a través del papel mediador de la satisfacción laboral en el sector privado de salud de Malasia. | 639                          | Enfermeros/as  | Satisfacción laboral | Resultados muestran relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño contextual (r=0,377, p<0,01), la cual fue más fuerte que la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de tareas (r=0,339, p<0.01). Estos resultados fueron obtenidos mediante la aplicación de las HPWP para aumentar la satisfacción laboral. | HPWP afectan indirectamente el desempeño laboral a través de la satisfacción laboral. La satisfacción laboral es fundamental para aumentar el rendimiento laboral a través de las HPWP (participación, capacitación y compensación).  |

## **Características de los estudios**

Tal como se mencionó anteriormente la definición de desempeño laboral utilizada en esta revisión sistemática es la que formula Toro (2002), quien describe el concepto de desempeño laboral como la acción o conjunto de acciones que realiza una persona con el fin de obtener un resultado en una organización y/o institución.

De los 629 artículos encontrados inicialmente, solo 7 de ellos cumplieron con los criterios de inclusión para revisión sistemática. Para esta búsqueda fueron incluidos artículos desde el 2018 hasta el 2022, posteriormente fueron categorizados según ocupación, incluyendo profesores/as (k=1), trabajadores/as de oficina (empresarios/as, gerentes/as, jefes/as, administrativos/as) (k=4), trabajadores/as industriales (industriales e industria lechera) (k=2), enfermeros/as (k=1) y policías (k=1).

Por otro lado, el tamaño de las muestras de los siete estudios osciló entre 83 y 2434 personas, alcanzando un total de 7087 participantes. Los países de origen de estos artículos son Finlandia (k=2), España (k=1), Italia (k=1), Malasia (k=2) y Dinamarca (k=1).

## **Síntesis de Resultados**

### ***Predictores del Desempeño Laboral***

Los predictores del Desempeño laboral que fueron encontrados son siete: (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 relación al primer predictor, un estudio con muestreo estratificado realizado por Mauno et al. (2020), donde participaron 4582 personas entre profesores/as (79% mujeres), trabajadores/as de oficina (64% mujeres) y trabajadores/as industriales (51% mujeres), indicó que las **demandas laborales** se asocian con desempeño intra rol dependiendo de la intensidad de las tareas, es decir, mientras más energía requiera una acción (o tarea), menor será el desempeño de el/la trabajador/a en las labores propias del cargo en el que se desenvuelve.

Otro estudio realizado por Ahmad et al. (2018) de muestreo por conglomerados, realizado a 424 policías (39,4% mujeres) identificó que la **inteligencia emocional y el apoyo social** se relacionaron significativamente con el desempeño laboral, demostrando así su efecto predictivo sobre esta última variable (i.e., desempeño laboral). Los resultados, indicaron que la **inteligencia emocional**, ayudó a que los/as policías se adaptaran con mayor facilidad a condiciones laborales que involucren la interacción con personas. Asimismo, el **apoyo social** fue identificado como predictor del desempeño laboral, puesto que trabajadores/as con mayor apoyo social presentan una actitud positiva de responsabilidad y de motivación hacia la comunidad a la que prestan servicios. Otro dato relevante de este estudio es que la inteligencia emocional se presenta como un predictor dominante en comparación al apoyo social, sin descartar la capacidad predictiva de este último (apoyo social).

En un estudio realizado por Clausen et al. (2019), realizado a 533 trabajadores de la industria lechera, seleccionados por medio de muestreo no probabilístico, mostró que el **capital social** está relacionado con el desempeño laboral. Lo anterior se explica debido a que cambios en el capital social (i.e., colaboración y apoyo social entre pares), predice el desempeño laboral de aquellos/as trabajadores/as que desarrollaban sus labores en equipos. Además, se manifiesta la importancia de implementar intervenciones para potenciar el desarrollo del capital social.

Asimismo, el bienestar, ( $k=2$ ; Luna y Dánvila, 2021; Koyüşznik et al., 2019) se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral en dos de los estudios seleccionados. En este sentido, en el estudio realizado por Luna y Dánvila (2021) se utilizó la estrategia de muestreo estratificado, donde participaron 205 empleados/as de cuello blanco (Trabajadores de oficina) (con una edad promedio de 38,84 años, donde el 47% eran mujeres), se buscó analizar la relación entre el concepto multidimensional de **bienestar**, conformado por tres variables (i.e., satisfacción laboral, satisfacción personal y compromiso organizacional) y el desempeño laboral. En este estudio se obtuvo como resultado que el bienestar predice positiva y significativamente el desempeño laboral, es decir, que mientras mayor sean las tres variables que conforman el bienestar existirá un mayor desempeño laboral.

Igualmente, en el estudio realizado por Koyüşznik et al. (2019), donde participaron 83 trabajadores/as de oficina y sus jefes/as directos/as seleccionados por conveniencia (con una edad promedio era de 39,67 años, donde el 68,7% eran mujeres), se buscó analizar el carácter dinámico del **bienestar**, es decir, identificar un mayor propósito y significado del trabajo y la vida, y su relación con el desempeño laboral. Este estudio indicó una relación positiva entre las variables antes mencionadas, lo que supone que los aumentos en el bienestar auto percibido aumentan los niveles de desempeño extra-rol, esto es, esfuerzos de los/las trabajadores/as que exceden las funciones descritas inicialmente.

Asimismo, con respecto al estudio realizado por Balducci et al. (2021), donde participó una muestra heterogénea de 621 trabajadores/as italianos/as (35,3% mujeres, 43,47 edad promedio), se obtuvo que el **compromiso laboral** pudo predecir cambios en el desempeño laboral, no así la adicción al trabajo, variable que en este estudio buscaba ser relacionada con el desempeño laboral. Aun así, se demostró una fuerte y significativa relación entre el compromiso laboral y la adicción al trabajo.

Finalmente, en un estudio realizado por Mohd et al. (2020) donde participó una muestra no probabilística de 639 enfermeros/as (91% mujeres, edad promedio 29,5), se identificó que la **satisfacción laboral** posee una relación significativa y directa con el desempeño laboral. También, se encontró que el predictor, satisfacción laboral, tiene mayor influencia positiva en el desempeño extra-rol a diferencia del intra-rol. Además, este estudio muestra que la existencia de participación, por parte de los/as enfermeros/as, en la toma de decisiones, aumentaría la satisfacción laboral, lo que a su vez aumentaría el desempeño laboral.

### ***Descripción de la relación entre los Predictores y el Desempeño Laboral***

En un estudio se identificó que las **demandas laborales** (Mauno et al., 2020) son un predictor que afecta significativamente de forma **directa y negativa** ( $r=-0,31$ ,  $p<0,001$ ) el desempeño laboral de los/as trabajadores/as. Lo anterior, es debido a que si aumentan las demandas laborales (i.e., aspectos que requieren sostener un esfuerzo físico y psicológico), esto traerá como consecuencia una disminución del desempeño laboral.

En cuanto a la **inteligencia emocional** (Ahmad et al., 2018) es un predictor que se relaciona significativamente de forma **directa y positiva** con el desempeño laboral ( $r=0,60$ ,  $p<0,01$ ), porque a medida que aumenta la frecuencia con la que se utiliza este tipo de inteligencia (i.e., interpersonal e intrapersonal), mayor es el desempeño laboral. Asimismo, el **apoyo social** (Ahmad et al., 2018), influye significativamente de manera **directa y positiva** en el desempeño laboral de los/as policías ( $r=0,36$ ,  $p <0,01$ ), dado que mientras más soporte y contención reciban por parte de colegas y supervisores/as, mayor será el desempeño (Ahmad et al., 2018).

Respecto al **capital social**, un estudio (Clausen et al., 2019) identificó que este predictor afecta significativamente de manera **directa y positiva** en el desempeño laboral, puesto que, si se propician instancias para fortalecer redes de apoyo entre los/as mismos/as trabajadores/as (fortalecimiento de capital social), aumentará el desempeño laboral.

De acuerdo con los estudios que investigaron el **bienestar** (Luna y Dánvila, 2021 ( $r=0,52$ ,  $p<0,001$ ); Koyüşznik et al., 2019 ( $r=0,56$ )) se relaciona significativamente de forma **directa** con el desempeño laboral, afectando de forma **positiva** esta variable (desempeño laboral) puesto que un mayor bienestar aumenta los niveles de desempeño laboral.

Asimismo, en un estudio sobre la adicción al trabajo (Balducci et al., 2021), se determinó que el **compromiso laboral** se relaciona significativamente de manera **directa y positiva** con el desempeño laboral ( $r=0,16$ ,  $p<0,01$ ), es decir, que mientras mayor era el compromiso laboral, mayor fue el incremento en el desempeño laboral que se pudo identificar a largo plazo en los/las trabajadores/as.

Finalmente, otro predictor del desempeño laboral es la satisfacción laboral. En un estudio, realizado por Mohd (2020), se identificó que la **satisfacción laboral** se relaciona significativamente de forma **directa y positiva** con el desempeño extra-rol ( $r=0,377$ ,  $p< 0,01$ ) (i.e., conductas proactivas que no se encuentran dentro de las tareas del puesto de trabajo), debido a que, si aumentan los niveles de satisfacción, el desempeño de los/as trabajadores/as será mayor.

A continuación, se presenta en la tabla 2, un resumen de los resultados expuestos anteriormente:

**Tabla 2.** Resumen Predictores identificados y su relación con el desempeño laboral ( $K=7$ ).

| <b>Autores</b>  | <b>Año</b> | <b>Predictor identificado</b> | <b>Relación directa o indirecta</b> | <b>Relación positiva o negativa</b> |
|---|------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Mauno, S., Kubicek, B., Feldt, T. & Minkkinen, J.                                     | 2020       | Demandas laborales            | Directa                             | Negativa                            |
|   |            | Inteligencia emocional        | Directa                             | Positiva                            |
| Ahmad, A., Ibrahim, R. & Bakar, A.  | 2018       | Apoyo social                  | Directa                             | Positiva                            |
| Clausen, T., Meng, A. & Borg, V.  | 2019       | Capital social                | Directa                             | Positiva                            |
| Luna, R & Dánvila, I.   | 2021       | Bienestar                     | Directa                             | Positiva                            |
| Koyüşznik, M, Peiró, J. & Soriano, A.   | 2019       | Bienestar                     | Directa                             | Positiva                            |
| Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L. & Fraccaroli, F. | 2021       | Compromiso laboral            | Directa                             | Positiva                            |
| Mohd, A., Ling, C. & Naseer, S.   | 2020       | Satisfacción laboral          | Directa                             | Positiva                            |

## Discusión

La presente revisión sistemática exploró en siete artículos los predictores del desempeño laboral, con estudios que tomaron sus mediciones en diferentes países entre enero de 2018 y mayo de 2022. La elección de los años de búsqueda se basó en la fecha de la última revisión sistemática existente, la cual correspondía al año 2018 (Outerbridge y Gardiner, 2018), por lo tanto, se identificó la necesidad de realizar una búsqueda hasta el presente año.

Por otro lado, es importante mencionar que, para efectos de este estudio, el desempeño laboral ha sido entendido como aquellos actos que una persona realiza dentro de una organización, con el objetivo de obtener un resultado (Toro, 2002). El objetivo de esta investigación es identificar los predictores del desempeño laboral. Como objetivo específico se pretendía describir la relación entre los predictores y el desempeño laboral.

Para dar respuesta al objetivo de esta investigación, luego de la revisión de siete artículos, se identificó que los predictores del desempeño laboral son siete: (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 al objetivo específico, de los predictores identificados solo uno de ellos, las *demandas laborales*, afecta significativamente de forma *directa y negativa* el desempeño laboral de las personas, lo que es consistente con el Modelo DRL, que indica que las demandas laborales generan tensión y malestar. Asimismo, se identificaron seis predictores que influyen significativamente de *forma directa y positiva* en el desempeño laboral, los cuales son el *bienestar*, el *compromiso laboral*, la *satisfacción laboral*, el *capital social*, la *inteligencia emocional* y el *apoyo social*.

Tal como se mencionó previamente, los predictores encontrados como resultado de este estudio concuerdan con lo descrito en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2013). Esta idea se ve reforzada a través del apartado de resultados que indica que la inteligencia emocional y el apoyo social (Ahmad et al., 2018), el capital social (Clausen et al., 2019), el bienestar (Luna y Dánvila, 2021; Koyüşznik et al., 2019), el compromiso laboral ( $k=1$ ; Balducci et al., 2021), la satisfacción laboral ( $k=1$ ; Mohd et al., 2020), aumentan significativamente de forma directa y positiva el desempeño laboral. Por lo tanto, es consistente con Bakker & Demerouti (2013) que el tener acceso a entornos organizacionales que brinden recursos laborales, como el fortalecimiento de los predictores que afectan de forma positiva y directa a los/as trabajadores/as, favorece y propicia un mayor desempeño laboral.

### ***Implicancias teóricas y prácticas***

Entre las implicancias teóricas, se pueden señalar 3. La primera implicancia teórica y que se considera relevante fue el hallazgo de predictores del desempeño laboral, donde se encontraron aquellos que afectan significativamente de forma positiva y directa, como lo son el bienestar (Luna y Dánvila, 2021; Koyüşznik et al., 2019), el compromiso laboral (Balducci et al., 2021), la satisfacción laboral (Mohd et al., 2020), el capital social (Clausen et al., 2019), la inteligencia emocional y el apoyo social (Ahmad et al., 2018), puesto que aumentan de forma significativa y positiva los niveles de desempeño laboral.

La segunda implicancia teórica de este estudio es que se encontró un predictor denominado demandas laborales, el cual es parte del Modelo de DRL, que influye de forma significativa, negativa y directa, disminuyendo los niveles de desempeño laboral en los/as trabajadores/as.

Finalmente, la tercera implicancia teórica, es que se identificó que existe escasa literatura sobre los predictores del desempeño laboral, dado que, el número de predictores identificados fue muy reducido, así como también de los/as autores/as interesados en la temática.

Por otro lado, se señalan dos implicancias prácticas. La primera de estas, señala que es importante considerar dentro de las organizaciones, el fortalecimiento de aquellos predictores que afectan de forma positiva y utilizar estrategias de prevención, para aquellos que influyen de forma negativa en el desempeño a través de intervenciones con mayor eficacia. Por lo tanto, la información anterior es de gran interés para gerentes y/o directores/as de Recursos Humanos, puesto que conocer los predictores del desempeño laboral permitiría que las intervenciones enfoquen en estos sus esfuerzos, logrando así una optimización de recursos y mejoras en la gestión dentro de la organización.

La segunda implicancia práctica, se asocia con la sustentabilidad de las intervenciones en el tiempo, puesto que una parte clave para el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, se asocia con la implementación de estrategias que potencien los predictores presentes en este estudio, a través de la salud ocupacional, contribuyendo a mejorar el desempeño de los/las trabajadores/as (Meyer, 2013).

### ***Fortalezas y limitaciones del estudio***

Los hallazgos de predictores del desempeño laboral que pretendía identificar este estudio están en concordancia con el modelo de Demandas y Recursos Laborales, en el cual se basa esta investigación, debido a que, como dicta el modelo, el acceso a entornos que brinden recursos laborales, favorecen y propician un mejor desempeño, así como también un adecuado control y gestión de las demandas laborales. Asimismo, la salud ocupacional se encuentra estrechamente ligada al desempeño laboral, debido a que mientras más adecuada sea la salud ocupacional, el

desempeño de los/las trabajadores/as será más eficiente (Espinoza et al., 2021), por lo tanto, el hallazgo de este estudio corresponde a una fortaleza del mismo, puesto que contribuye al conocimiento en cuanto a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

En cuanto a las fortalezas, se identifican tres presentes en este estudio. Primero, se identifica la calidad de los estudios seleccionados, los cuales fueron extraídos de tres bases de datos reconocidas por la calidad y excelencia científica de los estudios que contienen, contribuyendo al conocimiento y a su difusión y permitiendo identificar cuáles son los predictores del desempeño laboral presente en la literatura científica reciente. Segundo, el tamaño de la muestra involucrada, la cual está en un rango de 83 a 4.582 personas, con un total de 7087, lo cual aumenta la posibilidad de que sea más significativa en la población al ser una muestra amplia, reduciendo los sesgos, es decir, dado el gran número de participantes, estos resultados pueden ser generalizables a poblaciones de similares características. Finalmente, la tercera fortaleza del estudio asociado a la identificación de los predictores del desempeño laboral tiene relación con que estos son elementos fundamentales para influenciar en los resultados organizacionales, pudiendo afectar en el incremento o disminución del desempeño laboral, tanto de la organización como de los/as trabajadores/as.

En relación con las limitaciones, se identifican cuatro. Primero, es necesario mencionar que los predictores del desempeño laboral no han sido investigados en profundidad como revisión sistemática en los últimos años en estudios publicados en español o inglés, limitando el conocimiento científico de esta variable, por lo que se recomienda extender la búsqueda a otros idiomas (i.e., danés, sueco, malayo, finés, entre otros), debido a que, en su mayoría, se obtuvieron estudios de países en los que el idioma predominante no es el inglés, lo que podría haber interferido en la búsqueda de información. Segundo, la escasa existencia de estudios sobre

la temática en cuestión es aún menor en Latinoamérica y Chile, por lo que en la región existe un vacío que debe ser abordado por futuras investigaciones en el área, con el objetivo de conocer con mayor profundidad los predictores del desempeño laboral y si estos se asocian directa o indirectamente con la variable. Tercero, es la forma en que fue medido el desempeño laboral, puesto que en los estudios seleccionados se utilizaron diferentes metodologías, poblaciones, rangos de edad e instrumentos, aun así, estos predictores podrían ser aplicados a la población en general. Finalmente, la cuarta limitación, se asocia con una variabilidad relativa en las definiciones operacionales del desempeño laboral. Dentro de los estudios seleccionados, el estudio realizado por Koyüşznik et al. (2019) define el desempeño laboral, como una construcción compleja compuesta por el desempeño intra-rol (de la tarea) y extra rol (contextual), del mismo modo, Mauno et al. (2020) concuerda que el desempeño laboral se refiere a los comportamientos que los/las trabajadores/as presentan tanto a nivel intra rol como extra rol. Por otro lado, Ahmad et al. (2018) define el desempeño como el resultado de los esfuerzos que realizan los individuos en la organización. Asimismo, Mohd et al. (2020) define el desempeño como la capacidad de una persona para realizar acciones en favor del crecimiento organizacional. Tomando en cuenta lo anterior, las distintas definiciones del DL utilizadas por los estudios seleccionados impiden una comparación igualitaria entre ellos. Por lo que, investigaciones futuras podrían evaluar esta variabilidad y su impacto en términos de definición de resultados organizacionales.

De esta forma, a través del presente estudio, se logró identificar siete predictores del desempeño laboral y describir la relación entre los predictores y el desempeño laboral. Lo anterior, es de gran importancia para las organizaciones, puesto que al conocer que es lo que predice el desempeño laboral, pueden sugerir el diseño ejecución de intervenciones y/o

estrategias que fomenten recursos laborales y bienestar psicosocial laboral o que mitiguen las demandas laborales y el malestar psicosocial.

Para futuras investigaciones, se sugiere fomentar el estudio respecto a la identificación de los predictores del desempeño laboral en aquellos países donde la investigación sobre esta temática es muy escasa (i.e. países no europeos). También, una vez que se realicen estudios en la temática de desempeño laboral y sus predictores, es importante considerar el contexto de cada país a la hora de investigar. Además, podría otorgar mayor utilidad para futuras revisiones sistemáticas o metaanálisis ampliar los filtros de búsqueda (e.g. idioma) para encontrar más predictores del desempeño laboral y precisar la pregunta de investigación, puesto que este estudio posee características más amplias. Finalmente, como última propuesta de investigaciones futuras, se sugiere identificar cuál de ellos presenta un mayor valor predictivo, lo que sería de gran utilidad práctica para las organizaciones, los/as gerentes de recursos humanos y para los/as trabajadores/as debido a que podrían enfocar sus esfuerzos de intervención en aquellos que elementos que predicen con mayor impacto el desempeño laboral.

### Referencias

- Abdel, S., Bakker, A. & Häusser, J. (2021). The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety, stress, and coping*, 34(5), 530–544. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1903447>
- Ahmad, A., Ibrahim, R., & Bakar, A. (2018). Factors influencing job performance among police personnel: An empirical study in Selangor. *Management Science Letters*, 8(9), 939-950. Doi: 10.5267/j.msl.2018.6.014
- Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L. & Fraccaroli, F. (2021). The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress*, 35(1), 6-26. Doi: 10.1080/02678373.2020.1735569
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bakker, A. y Rodríguez, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva *Psicothema*, 24(1), 62-65.
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguillar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
- Cambell, J. (1990). Consulting Psychologists Press. Handbook of industrial and organizational psychology. 687-732.
- Choi, J., Miao, C., Oh, E., Berry, C. y Kim, K. (2018). Importancia relativa de las principales dimensiones del desempeño laboral en la determinación de las calificaciones generales de

- desempeño laboral de los supervisores. *Revue Canadienne des Sciences de la Administration*, 36(3). 377-389. DOI:10.1002/cjas.1495.
- Clausen, T., Meng, A., & Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(10), 800-805. Doi: 10.1097/JOM.0000000000001672
- Cuadra, A., Tapia, Ó., Beyle, C., Veloso, C., Barrios, J., Pineda, C. y Guerra, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Espinoza, S., Fernández, A. y Palomino, A. (2021). La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima. *Revista Ingeniería Investigativa*, 3(2).
- Goodman, S. y Svyantek, D. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Hernández, L. y Oramas, A. (2018). Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el Modelo de Demandas-Recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 19-23.
- Higgins, J. y Green, S. (2012) Manual de Cochrane de Revisiones Sistemáticas de Intervenciones, versión 5.1.0. Barcelona, España: Centro Cochrane Iberoamericano.

- Llorens, S., Salanova, M. y Martínez, I. (2008). Psicología de la salud ocupacional positiva: concepto y metodología para su evaluación. *Colección Psicología de La Salud Ocupacional*, 2, 12-26.
- Lluncor, M., Cacho, A. C., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I, & Vera, M. (2014). Cómo los recursos personales predicen el compromiso laboral y el desempeño autoevaluado entre los trabajadores de la construcción: una perspectiva cognitiva social. *Revista Internacional de Psicología*, 49 (3), 200-207.
- Luna, R. & Dánvila, I. (2021). Does Positive Wellbeing Predict Job Performance Three Months Later? *Applied Research in Quality of Life*, 16. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09835-0>
- Luthans, F. & Youssef, C. (2004) "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Management Department Faculty Publications*, 154.
- Kożusznik, M., Peiró, J. y Soriano, A. (2019) El bienestar eudaimónico diario como predictor del desempeño diario: una lente dinámica. *PLoS ONE* 14(4). <https://doi.org/10.1371/journal>.
- Mauno, S., Kubiceck, B., Feldt, T. & Minkkinen, J. (2020). Intensified job demands and job performance: does SOC strategy use make a difference? *Industrial Health*, 58(3), 224-237.
- McBride, P. (2021). Excel. In office XP Made Simple. <https://doi.org/10.4324/9780080551111-7>
- Meyer, F. (2013). Sustentabilidad: Un Nuevo Impulso a la Salud Ocupacional. *Revista Ciencia & trabajo*, 15(47), 63-66.

- Mohd, A., Ling, C. & Naseer, S. (2020). The Impact of Social Support on Nurses' Motivation: A Cross-Sectional Study in Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 32(8). 430-435.
- Nelson, D. & Cooper, C. (2007). Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>
- Outerbridge, C. & Gardiner E. (2018) Is conscientiousness positively associated with coping in the workplace? A systematic review. Available from: [https://www.crd.york.ac.uk/prospero/display\\_record.php?ID=CRD42018103578](https://www.crd.york.ac.uk/prospero/display_record.php?ID=CRD42018103578)
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo, E., McDonald, S. & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *PLoS Medicine*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PMED.1003583>
- Peiró, J., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L. y Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 5-14.
- Peiró, J., Soriano, A., y Montesa, D. (2021). Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en iberoamérica. *REVPSY anuario internacional de revisiones en psicología*, 95-121.
- PROSPERO, International prospective register of systematic review (2022). National Institute for Health Research (NIHR).

- Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con el desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Salanova, M., Agust, S. & Peiró, J. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M., Llorens, S. y Rodríguez, A. (2009). Hacia una psicología de la salud ocupacional más positiva. *Psicología de la Salud Ocupacional*, 247- 284.
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. En F. Palací (Ed.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, pp. 349-376.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. (2012). We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917. doi: 10.1002/job.595
- Superintendencia de Seguridad Social (2022). IX Memoria anual: Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad*. Editorial Cincel.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Dollard, M., Demerouti, E., Schaufeli, W., Taris, T. & Schreurs, P. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 766-786. doi: 10.1108/0268394071083771

## ANEXO

### Anexo 1: Sintaxis de búsqueda según base de datos utilizada

**Web of Science:** ((((((TI=(Job performance)) AND AB=(Predictors)) AND AK=(Job Performance)) AND AB=(Job Performance)) AND AK=(Occupational Health)

**Scopus:** (TITLE-ABS-KEY("Job performance") AND TITLE-ABS-KEY("Predictors"))

**PubMed:** ("Job performance"[Title/Abstract/Key]) AND ("Predictors"[Title/Abstract/Key])