
**EL EFECTO DE LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL: UN META-ANÁLISIS**

**LUIS FRANCISCO ESPINOZA ESPINOZA
CATALINA ISABEL ISLAS BUENO
PSICÓLOGO**

RESUMEN

El presente meta-análisis tiene por objetivo determinar el efecto de la confianza organizacional en el desempeño laboral en base al modelo HERO (HEalthy and Resilient Organizations; Salanova et al., 2012). Este meta-análisis se efectuó bajo el marco de las directrices PRISMA (Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis; Page et al., 2021). Se realizó una búsqueda sistemática de los artículos científicos con las palabras claves con fecha de publicación entre enero del 2015 y mayo del 2022 en las bases de datos Web of Science (WoS), Scopus y ProQuest. Se encontraron un total de 3555 artículos, de los cuales 11 fueron seleccionados para el meta-análisis. Entre los principales resultados se encontró a través del indicador OR, que aquellos/as trabajadores/as que poseen confianza organizacional tienen 4.29 posibilidades más de aumentar su desempeño laboral que aquellos/as trabajadores/as que no tienen confianza organizacional. En otras palabras, los/as trabajadores/as que tienen la voluntad de ser vulnerables a las acciones realizadas por sus organizaciones, sin tener control sobre esas acciones, tienen un mejor desempeño laboral a la hora de realizar sus actividades, que aquellos/as trabajadores/as que no perciben o perciben bajos niveles de confianza hacia sus organizaciones. Basado en el Modelo HERO, se discuten las implicancias teóricas y prácticas de la investigación.

ABSTRACT

The present meta-analysis aims to evaluate the effect of organizational trust on work performance explained with the HERO model (HEalthy and Resilient Organizations; Salanova et al., 2012). This meta-analysis was performed within the framework of the PRISMA (Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis; Page et al., 2021) guidelines. To perform this meta-analysis, a systematic search of scientific articles with the keywords and publication date between January 2015 and May 2022 was conducted in the online databases Web of Science (WoS), Scopus and ProQuest. A total of 3555 articles were found, of which 11 were selected for this meta-analysis. Among the main results, it was found through the OR indicator that those workers who possess organizational trust are 4.29 times more likely to increase their work performance than those workers who do not possess organizational trust. In other words, workers who have the will to be vulnerable to the actions of their organizations whose behavior and actions that person cannot control, have better work performance when executing their activities than those workers who do not perceive or perceive low levels of trust in their organizations. Based on the HERO Model, the theoretical and practical implications of the research are discussed.