

ARTÍCULO DE REVISIÓN

Desempeño laboral un indicador eficaz en la productividad. Una revisión sistemática de los últimos años

RESUMEN

El objetivo de esta revisión sistemática es analizar cómo el desempeño laboral actúa como un indicador eficaz de la productividad en las organizaciones. Se examinaron artículos científicos publicados entre 2019 y 2024, utilizando bases de datos como Scopus, SciELO, Redalyc y Google Scholar. Los estudios seleccionados abordaron factores motivacionales, capacitación y desarrollo profesional, ambiente y cultura organizacional, liderazgo y gestión, así como tecnología y herramientas de trabajo. Los resultados indican que la motivación y la satisfacción laboral, fomentadas mediante incentivos y programas de reconocimiento, son determinantes para optimizar el rendimiento de los empleados. La formación continua y el desarrollo profesional se identificaron como elementos esenciales para mantener una fuerza laboral altamente calificada y motivada. Un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional fuerte aumentan la moral y la eficiencia de los empleados. Además, el liderazgo transformacional y las prácticas de gestión efectivas promueven un entorno laboral innovador y comprometido. Finalmente, por último, la implementación de tecnologías adecuadas y herramientas eficientes puede mejorar significativamente la productividad y reducir los tiempos de ejecución. En conclusión, el desempeño laboral resulta un indicador clave de la productividad, por lo que las organizaciones deben adoptar un enfoque integral que incluya estos factores para fortalecer su competitividad y éxito a largo plazo.

Palabras clave: desempeño laboral; productividad; capacitación; desarrollo profesional.

**Isabel del Rosario Villalobos
Pérez de Redhead** 

isabellavp123@gmail.com

Universidad San Ignacio de
Loyola, Facultad de Ciencias
Empresariales, Lima, Perú

Presentado: 26/11/2024 - Aceptado: 26/03/2025 - Publicado: 13/06/2025

INTRODUCCIÓN

El rendimiento laboral es clave para medir la productividad de las empresas. Académicos y empresarios se han centrado en este fenómeno, ya que afecta a la eficiencia y los objetivos corporativos. Si bien la relación entre rendimiento laboral y productividad está ampliamente estudiada, las complejidades de esta asociación en contextos específicos y cambiantes siguen siendo un tema de investigación prometedor. La motivación, la formación continua y el entorno laboral han sido objeto de un creciente número de estudios que buscan determinar su impacto en el desempeño de los empleados. Esta investigación aborda exhaustivamente estas cuestiones mediante un análisis detallado de sus incidencias.

El examen del rendimiento laboral influye directamente en la rentabilidad y competitividad de las empresas. Los empleados requieren entornos laborales que reconozcan y recompensen sus esfuerzos, lo que impacta tanto a las organizaciones como a los individuos. La optimización del rendimiento laboral incrementa la eficiencia en empresas internacionales que compiten a escala global. En una economía digitalizada y automatizada, la mano de obra humana sigue siendo indispensable para la innovación y la adaptación. Este estudio evidencia que una gestión eficaz del rendimiento laboral puede otorgar a las empresas una ventaja competitiva sostenible.

En América Latina, y especialmente en Perú, el vínculo entre rendimiento laboral y productividad ha sido ampliamente analizado. Según un estudio global, las empresas con alto rendimiento laboral registran mayores niveles de producción. McKinsey & Company (2023) señala que aquellas organizaciones que invierten en eficiencia del personal obtienen un

incremento del 20 % en productividad. Por su parte, Gallup (2023) revela que los empleados altamente comprometidos son un 21 % más productivos y un 22 % más rentables. Esta correlación se confirma en toda América Latina, con especial énfasis en Perú.

El bajo rendimiento laboral conlleva consecuencias significativas. Una gestión deficiente del desempeño deriva en baja moral laboral, elevada rotación e ineficiencia operativa, generando pérdidas financieras y menor competitividad en el mercado. Según el Ministerio de la Producción (PRODUCE, 2023), estas deficiencias han reducido la producción manufacturera en un 10 %. Asimismo, la falta de iniciativas de desarrollo profesional y reconocimiento ha incrementado las tasas de rotación en un 25 % en el sector servicios, afectando la atención al cliente y la reputación corporativa (ver Tabla 1).

Aunque el rendimiento laboral y la productividad se estudiaron ampliamente, ciertas áreas necesitan un estudio adicional. El estudio actual no investiga a fondo los elementos culturales y socioeconómicos específicos de Perú sobre esta asociación. Pocos estudios longitudinales han examinado las estrategias de rendimiento laboral y sus efectos a largo plazo sobre la productividad. Si bien se ha investigado ampliamente el impacto de la motivación y el ambiente laboral, hay todavía una carencia de estudios sobre la motivación y el ambiente laboral, así como de estudios sobre cómo la economía digital y la globalización influyen en el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, la interacción entre las políticas de recursos humanos y la cultura organizacional local aún significa un vacío en la investigación.

Este estudio examina la relación entre el rendimiento laboral y la productividad en Perú.

Tabla 1

Rendimiento laboral y la producción en Perú

Fuente	Datos
Ipsos Perú (2023)	Empresas peruanas enfrentan dificultades para mantener un sólido rendimiento laboral.
Mincetur (2023)	La producción manufacturera cayó en un 10 % debido a preocupaciones por el rendimiento.
Sector Servicios (2023)	Falta de desarrollo y reconocimiento profesional aumento la rotación en un 25 % afectando el servicio al cliente y la reputación empresarial.

Nota. Elaboración propia.

El fin consiste en encontrar las mejores formas de impulsar el rendimiento laboral y la productividad empresarial. Se aplicará una revisión metódica de la literatura, las evaluaciones cualitativas y cuantitativas de estudios de caso y los análisis de datos empíricos. Una investigación detallada en numerosos sectores industriales determinará patrones y tendencias comunes. Para comprender plenamente el problema, esta revisión sistemática recopilará y analizará estudios académicos, informes industriales y datos estadísticos relevantes.

Este estudio es crucial para colmar las lagunas de conocimiento en la bibliografía sobre el tema. Las conclusiones deberían aportar nuevas perspectivas y soluciones prácticas, especialmente en situaciones similares a la peruana. Los resultados pueden influir en los intentos de la industria y el Gobierno de mejorar el rendimiento y la productividad del trabajo. Además, se ofrecerá un marco teórico sólido para futuras investigaciones. Los datos también se utilizarían para diseñar programas de formación y desarrollo profesional culturalmente aceptables y rentables. Este estudio potenciaría la sostenibilidad y la competitividad de las empresas al promover enfoques laborales que beneficien a las personas y a las empresas.

MÉTODO

La investigación utilizó una metodología cualitativa (Piñero *et al.*, 2020), complementada con técnicas de revisión sistemática (Hernández & Mendoza, 2018). El marco PRISMA incorporó aspectos metodológicos, conceptuales e innovadores vinculados a los desarrollos recientes en revisiones sistemáticas. El estudio incluyó literatura académica especializada en desempeño laboral y productividad. La búsqueda se

realizó en bases de datos que contenían artículos científicos indexados en Scopus, SciELO, Redalyc y Google Scholar. Para garantizar la relevancia y actualidad de los estudios seleccionados, se establecieron criterios específicos de inclusión y exclusión (ver Tabla 2).

Esta revisión sistemática empleó el protocolo Prisma para organizar la selección y el análisis de documentos. De un total inicial de referencias, 74 cumplieron los requisitos de rendimiento y productividad para esta investigación. El enfoque se estructuró en seis fases:

(a) Selección de la base de datos de revisión: Dada su reputación, se seleccionaron Scopus, Scielo, Redalyc y Google Scholar para garantizar la calidad y relevancia de las fuentes.

(b) Selección y presentación de los artículos para cumplir los objetivos del estudio: Se utilizaron palabras clave relevantes sobre “rendimiento” y “eficiencia empresarial” para clasificar los artículos.

(c) Validez de los documentos del estudio: Para garantizar la pertinencia con respecto a los objetivos de la investigación, se revisaron los resúmenes y los textos completos.

(d) Eliminación de duplicados y de documentos que no cumplieran los criterios de inclusión: Tras una revisión exhaustiva, se eliminaron los duplicados y los documentos que no cumplieran los criterios.

(e) Normalizar los metadatos de los estudios: Los datos de los documentos se normalizaron para el análisis comparativo y la síntesis. Este proceso incluyó la estandarización de términos clave. La unificación de formatos de citación y la categorización de los estudios

Tabla 2
Criterios de evaluación

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Este análisis abarca los artículos de 2019 a 2024.	Publicaciones fuera del rango temporal de 2019-2024.
Estudios indexados en bases de datos académicas reconocidas.	Artículos de revistas no indexadas o con baja rigurosidad académica.
Investigaciones que analicen el desempeño laboral y su impacto en la productividad empresarial.	Estudios que no abordaran directamente el desempeño laboral organizacional.
Trabajos con metodología clara y resultados verificables.	Investigaciones sin acceso al texto completo o con datos insuficientes para el análisis.

Nota. Elaboración propia.

según variables relevantes como sector empresarial, metodología empleada y principales hallazgos.

(f) Analizar el estudio: Se revisaron los datos normalizados para descubrir las conclusiones relacionadas con los objetivos del estudio.

Para poder conocer claramente los registros válidos para el presente estudio se realizará primero la identificación a través de la búsqueda en bases, proyección de seleccionados, elegibilidad y artículos excluidos obteniendo finalmente

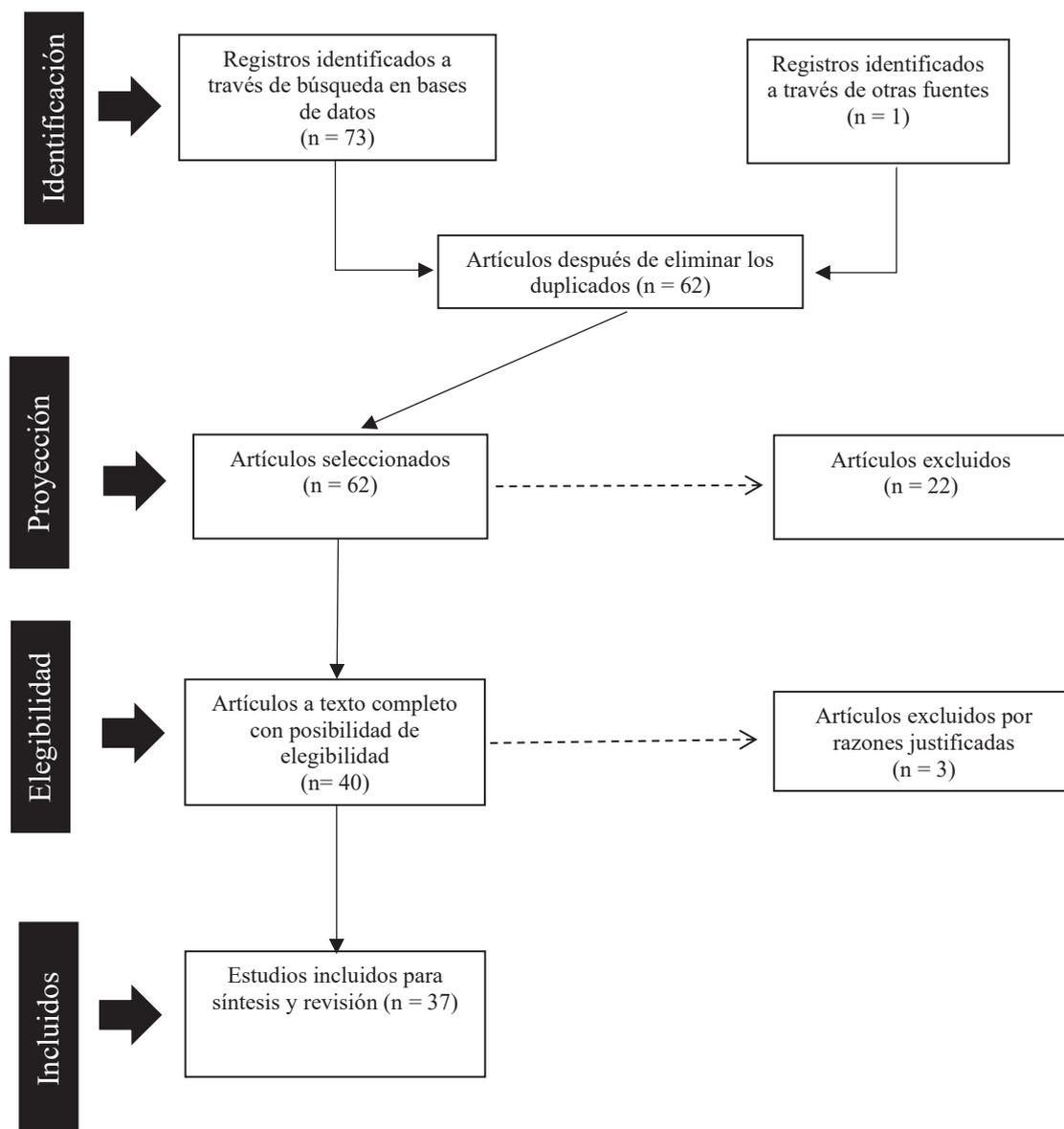
un número de artículos para síntesis y revisión (ver Figura 1).

Criterios de inclusión y exclusión

Como se mencionó anteriormente, para determinar si las referencias seleccionadas son de nuestro interés, analizamos el título, las palabras clave y el resumen de cada referencia y luego las clasificamos de la siguiente manera:

- Se seleccionó el trabajo de nuestro interés como: límite de tiempo e información de fuentes confiables.

Figura 1
Diagrama de revisión sistemática Prisma



Nota. Proceso de selección de estudios para la revisión sistemática, basado en el modelo Prisma (Page et al., 2021).

- Se creó la selección de búsqueda, pero no cumplió el propósito real del objetivo.

Se descartó trabajos clasificados como dudosos y que no ofrecían una información alguna sobre el tema central.

Análisis de la información

El estudio sistemático examinó 37 documentos con diferentes perspectivas y contextos para comprender cómo el rendimiento laboral afecta a la eficiencia empresarial. Esta recopilación proporciona una base sólida para estudiar el rendimiento laboral y proponer políticas y prácticas que aumenten la productividad.

RESULTADO

Los hallazgos sugieren que mejorar y lograr un desempeño laboral resulta un enfoque crucial para las organizaciones actuales, ya que les permite incrementar la productividad y fortalecer su posición competitiva en el mercado. Actualmente, nos encontramos en un mercado muy competitivo y en constante desarrollo caracterizado principalmente por la rápida adaptación durante y después de la pandemia del covid-19, cambiando los hábitos de compra y venta a sistemas más modernos y prácticos. Las empresas han implementado diversas medidas para lograr sacar adelante sus operaciones. Además, cuando se combina con estrategias de formación continua e incentivos adecuados, conduce a un entorno de trabajo más motivador y a una mayor retención del talento. El análisis sistemático ha revelado las nociones, características, ventajas y conexiones conceptuales relacionadas con el desempeño laboral, así como su impacto en la productividad y la eficiencia empresarial. Los principios básicos para reforzar el desempeño laboral se presentan a continuación.

Factores motivacionales y satisfacción laboral

La literatura académica destaca la importancia de la motivación y la satisfacción laboral como factores clave que influyen directamente en el desempeño de los empleados. La motivación es esencial para el compromiso y la productividad, y estos requieren tanto incentivos intrínsecos como extrínsecos para alcanzar su máximo potencial. Según la investigación, el

placer y la satisfacción en el trabajo dependen de una combinación de estímulos financieros y no financieros.

Ali y Anwar (2021) subrayan en su estudio que tanto los reconocimientos como los premios son herramientas poderosas para motivar a los trabajadores, lo que se traduce en una mejora significativa en su desempeño. Este hallazgo sugiere que las organizaciones que adoptan prácticas de reconocimiento pueden crear un entorno laboral más motivador y gratificante.

Bernal *et al.* (2022) también enfatizan la relevancia de la motivación y la satisfacción laboral en la efectividad organizacional, argumentando que las empresas que invierten en estrategias motivacionales observan un aumento en la felicidad de sus empleados, ya que un trabajador se desarrolla mejor cuando se encuentra emocionalmente estable, lo que refleja un mejor rendimiento. Estos autores sostienen que implementar estrategias efectivas para mantener motivados a los empleados no solo incrementa su satisfacción, sino que también contribuye a una mayor productividad y a un ambiente laboral más positivo.

La relación entre felicidad, motivación y éxito profesional es un tema central en la investigación de Da Cruz *et al.* (2020). Su estudio indica que la motivación no solo afecta directamente la felicidad de los empleados, sino que también influye significativamente en su productividad, al mejorar su estado de ánimo. Esta correlación implica que fomentar un entorno laboral motivador puede ser determinante para el éxito individual y organizacional.

Guzmán-Narciso *et al.* (2020) respaldan esta idea al asociar factores motivacionales con el desempeño de técnicos en radiología. Su investigación demuestra que la motivación profesional mejora tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en el sector sanitario.

Por otro lado, Hajjali *et al.* (2022) abordan la motivación desde una perspectiva holística, explorando su interacción con el liderazgo, la competencia, la satisfacción laboral y el desempeño. Su estudio sugiere que integrar estos elementos maximiza el rendimiento, creando un entorno laboral eficiente y altamente satisfactorio. Esta combinación es clave para que los

empleados se sientan valorados y motivados a rendir al máximo.

Ramírez y Nazar (2019) analizan cómo los elementos motivacionales afectan el diseño y el desempeño del trabajo, destacando que las tareas bien estructuradas aumentan significativamente la motivación y, en consecuencia, la productividad. Según su investigación, un diseño laboral que considere aspectos motivacionales fomenta un mayor compromiso, esencial para la efectividad organizacional.

Rivaldo (2021) traslada esta idea al sector hotelero, demostrando la relación entre liderazgo, motivación, satisfacción laboral y desempeño. Sus resultados indican que un liderazgo sólido, combinado con estrategias motivacionales efectivas, es clave para garantizar la felicidad de los empleados y mejorar su rendimiento. Este estudio resalta la importancia de un liderazgo inspirador como base para un ambiente laboral productivo.

Finalmente, Riyanto *et al.* (2021) señalan que la participación de los empleados media en la relación entre motivación y satisfacción laboral. Su investigación evidencia que ambos factores son determinantes del compromiso organizacional. Este hallazgo sugiere que, para

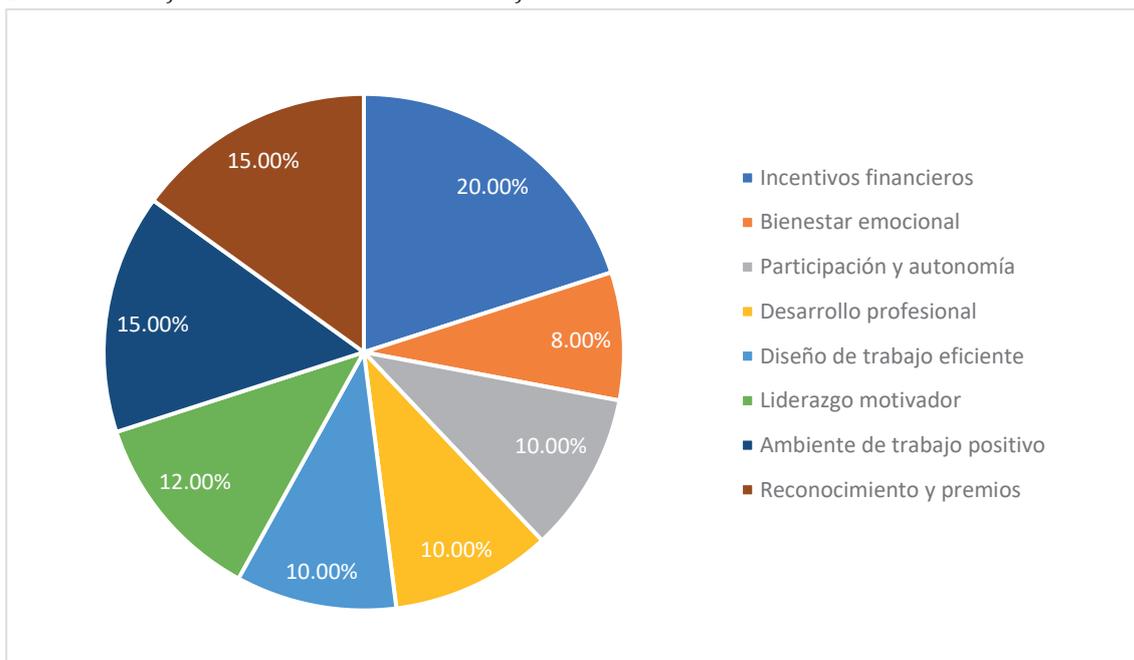
maximizar el rendimiento, las empresas deben fomentar la participación activa, asegurando que los empleados se sientan motivados y satisfechos en sus roles.

En conclusión, los factores motivacionales y la satisfacción laboral están estrechamente ligados al desempeño eficaz, siempre que los beneficios y reconocimientos otorgados contribuyan positivamente al rendimiento del trabajador.

Los factores motivacionales son fundamentales para el desempeño de los trabajadores y la manera como influyen directamente en su productividad, compromiso, satisfacción y bienestar dentro del entorno laboral. La motivación impulsa a las personas a esforzarse, a asumir responsabilidades, a ser creativas y a colaborar efectivamente con sus compañeros.

Para representar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral, los estudios analizados revelan la siguiente distribución porcentual: los incentivos financieros contribuyen con un 20 %, mientras que los reconocimientos y premios, así como un ambiente de trabajo positivo, representan cada uno un 15 % del impacto total (ver Figura 2).

Figura 2
Distribución de factores motivacionales en la satisfacción laboral



Nota. El gráfico representa una distribución de los porcentajes aproximados. Elaboración propia.

Capacitación y desarrollo profesional

Una formación eficaz es un factor crucial que mejora notablemente las competencias y talentos de los colaboradores, lo que impacta directamente en su rendimiento y productividad laboral. La importancia de la formación continua en el desarrollo profesional está ampliamente respaldada por la literatura especializada.

Bartoncello (2022) subraya la necesidad imperativa de brindar formación especializada a enfermeras en centros privados. Su estudio revela que esta formación no solo optimiza sus competencias técnicas, sino que también incrementa su satisfacción laboral y, en consecuencia, mejora su desempeño. Este enfoque resulta esencial para mantener altos estándares en un sector crítico como la salud.

Chicaiza *et al.* (2023) analizan la formación desde la perspectiva del sector lácteo, examinando la gestión del capital humano. Sus hallazgos indican que la productividad y eficiencia operativa dependen significativamente de la implementación de programas de capacitación bien estructurados.

Por su parte, Honores *et al.* (2020) centran su investigación en el sector minero, destacando la relevancia de una formación cooperativa y personalizada. Demuestran que los programas basados en aprendizaje colaborativo impactan positivamente en el desempeño, mejorando tanto las habilidades técnicas como la cohesión del equipo, aspectos vitales en industrias donde priman la seguridad y la eficiencia.

En el ámbito de la gestión de proyectos tecnológicos del sector público, Mego y Mego (2021) evalúan el impacto del desarrollo personal en el desempeño profesional en una institución pública peruana. Sus resultados evidencian que los programas de desarrollo vocacional, centrados en enriquecer las habilidades técnicas y profesionales de los empleados, y tienen un efecto positivo en el desempeño y la calidad del trabajo realizado. Estos programas de formación no solo benefician a los empleados al proporcionarles las herramientas necesarias para avanzar en sus carreras, sino que también mejoran la efectividad general de la organización. Naranjo y Tarrió (2019) profundizan en

este enfoque, demostrando que la capacitación personalizada -adaptada a necesidades laborales específicas- incrementa sustancialmente la productividad. Su investigación enfatiza la importancia de diseñar programas a la medida para maximizar su efectividad.

Finalmente, Yusuf *et al.* (2022) exploran cómo el progreso profesional y las condiciones laborales influyen en el desempeño de los empleados en el sector agrícola. Según los autores, un ambiente de trabajo favorable, combinado con oportunidades de avance profesional, aumenta el compromiso de los empleados y, en consecuencia, mejora su desempeño. Este estudio sugiere que, para maximizar la productividad, es fundamental crear un entorno que no solo ofrezca buenas condiciones laborales, sino que también proporcione claras oportunidades de desarrollo y avance profesional de esta manera mejorará el desempeño del trabajador. Esto debido a que, al recibir una constante capacitación, este se desarrollará de manera favorable en el ambiente laboral, lo que será beneficioso para el desarrollo de la empresa.

Ambiente y cultura organizacional

La investigación demuestra que, cuando una empresa posee un buen ambiente laboral y una cultura organizacional sólida, puede elevar la moral y la productividad de su personal, lo que impulsa su dedicación. Una cultura empresarial bien definida mejora el desempeño de los trabajadores, según Carrión *et al.* (2021).

El estudio de Mariscal Nieto evidenció que los ideales compartidos y la cohesión interna generan un entorno laboral productivo y dinámico. Una investigación empírica realizada por Diamantidis y Chatzoglou (2019) revela que un ambiente favorable y una cultura corporativa de apoyo son determinantes para el éxito de los empleados. Los autores hallaron que la percepción de respaldo por parte de la empresa refuerza la satisfacción y el rendimiento laboral.

Luna *et al.* (2019) analizan la cultura, el clima organizacional y el desempeño en distritos escolares de la costa ecuatoriana. Según sus hallazgos, un entorno positivo, con relaciones interpersonales sólidas y comunicación efectiva, influye directamente en la productividad del personal.

Méndez *et al.* (2023) examinan el impacto de la cultura corporativa en el éxito empresarial. Sus resultados indican que las organizaciones con culturas que promueven la innovación y el compromiso cuenta con empleados más motivados y eficientes, lo que eleva su desempeño.

Saavedra (2022) investiga el rendimiento laboral y la eficiencia organizacional en contextos de alienación social. El estudio destaca la necesidad de alinear la cultura empresarial con tendencias emergentes, como el teletrabajo, para mantener o mejorar el desempeño durante periodos de cambio.

Soomro y Shah (2019) exploran cómo la estrategia y la cultura organizacional afectan la felicidad, el compromiso y la productividad laboral.

Sumba *et al.* (2022) estudian la influencia del clima organizacional en el desempeño de las mipymes ecuatorianas. Los autores argumentan que estas empresas requieren un clima estimulante y colaborativo para operar eficazmente.

Vargas y Flores (2019) identifican que la cultura organizacional y la satisfacción laboral inciden en el desempeño de los bibliotecarios. Su investigación sugiere que una cultura que valore y respalde a los empleados incrementa su bienestar y eficacia.

Villegas y Bello (2021) examinan el efecto de la cultura organizacional en el personal de los Centros de Salud-Seguro Campesino de Portoviejo. Los datos muestran que una cultura que fomenta el compromiso y el desarrollo profesional mejora el desempeño y la calidad del servicio, reduce la rotación e impulsa la innovación, incrementando la productividad a largo plazo.

Liderazgo y gestión

Las investigaciones demuestran que los estilos de liderazgo y gestión pueden tener un impacto significativo en la motivación, la satisfacción y el desempeño de los empleados. En particular, los líderes transformacionales son capaces de crear un entorno de trabajo más productivo y comprometido, lo que influye positivamente en el rendimiento general de sus equipos.

Bauwens *et al.* (2024) examinan los sistemas de gestión del desempeño, el comportamiento

innovador en el lugar de trabajo y el liderazgo transformacional. Su investigación destaca que estos líderes tienen la capacidad de inspirar y motivar a sus empleados, fomentando un ambiente de creatividad y pensamiento innovador. Este enfoque no solo mejora el desempeño laboral, sino que también impulsa a los empleados a alcanzar su máximo potencial, contribuyendo al éxito organizacional.

En un contexto diferente, Bedriñana y Saavedra (2023) investigan el impacto de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal médico del Hospital Vitarte de Lima. Sus hallazgos revelan que los estilos participativo y transformacional están estrechamente vinculados a un desempeño excelente, subrayando la importancia de inspirar e involucrar activamente al personal de atención médica. Este estudio evidencia que, en el sector sanitario, donde la efectividad del personal es crucial para el bienestar de los pacientes, los estilos de liderazgo que promueven la participación y la motivación son esenciales para mantener altos estándares de cuidado.

Buil *et al.* (2019) profundizan en cómo la identificación, el compromiso y la personalidad proactiva de los empleados afectan su desempeño bajo un liderazgo transformacional. Su investigación muestra que estos líderes no solo impulsan la participación del personal, sino que también promueven un pensamiento proactivo. Esto mejora sustancialmente el desempeño laboral, ya que los empleados se sienten más comprometidos con sus tareas y dispuestos a tomar la iniciativa en la resolución de problemas.

Por último, Torcatt (2020) examina, en el contexto educativo, cómo el liderazgo administrativo afecta la efectividad docente en Nueva Esparta, Venezuela. Sus resultados muestran que los ejecutivos orientados a objetivos claros y al desarrollo profesional del personal docente mejoran significativamente la efectividad de los instructores. Este estudio subraya que un liderazgo inspirador, combinado con una gestión eficiente, que optimice procesos, organice recursos y establezca una dirección clara, puede mejorar el desempeño, generar un ambiente positivo e impulsar la productividad orientada al desarrollo.

Tecnología y herramientas de trabajo

Una evaluación de la literatura sobre tecnología y herramientas de trabajo sobre la eficiencia y el desempeño de los empleados muestra que las tecnologías y herramientas apropiadas pueden aumentar la productividad y reducir el tiempo de trabajo lo que también hace más estos avances tecnológicos pueden transformar los procesos de trabajo y crear un lugar de trabajo altamente productivo si se utilizan adecuadamente. Audenaert *et al.* (2019) examinan cómo la gestión del desempeño en empresas públicas influye en la creatividad. Su investigación demuestra que la tecnología para gestión del desempeño, combinada con una relación líder-empleado (LMX) positiva, puede impulsar tanto la innovación como los resultados organizacionales.

En el desempeño, Guanilo *et al.* (2022) analizan el impacto de la administración de las TIC en la efectividad laboral de profesores universitarios peruanos. Los resultados confirman que la alfabetización digital y la formación especializada en tecnologías mejoran significativamente la productividad y eficacia docente.

Li y Wang (2021) abordan un aspecto crítico: el efecto de la tecnofatiga en la eficacia laboral docente. Su estudio identifica que mientras ciertas tecnologías incrementan el rendimiento, otras generan estrés, destacando la necesidad de implementar un equilibrio tecnológico adecuado.

Marion y Fixson (2021) investigan cómo las tecnologías digitales afectan la creatividad y colaboración en equipos de desarrollo de productos. Sus hallazgos indican que estas herramientas mejoran sustancialmente la innovación, el trabajo en equipo y la eficiencia operativa.

Parker y Grote (2022) analizan el diseño de puestos de trabajo en entornos digitales. Aunque reconocen que la automatización y los algoritmos pueden potenciar la productividad, advierten que su implementación requiere supervisión cuidadosa para evitar efectos contraproducentes.

Sánchez y Montenegro (2019) estudian el trabajo remoto como estrategia para mejorar la eficiencia corporativa. Sus conclusiones

señalan que las tecnologías de teletrabajo pueden aumentar la flexibilidad, satisfacción laboral y productividad del personal.

Song *et al.* (2019) investigan el impacto de las redes sociales en el desempeño laboral. Demuestran que su uso estratégico mejora la comunicación interna y la colaboración, lo que se traduce en mayor productividad individual y colectiva. La evidencia confirma que las tecnologías adecuadas, cuando se implementan con criterio, generan mejoras significativas en el rendimiento organizacional.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio integral proporcionan implicaciones prácticas valiosas que pueden implementarse de manera efectiva por empresas que buscan fortalecer su producción mediante el desempeño laboral de sus empleados. Según la investigación realizada por Ali y Anwar (2021) y Bernal *et al.* (2022), el uso de tácticas motivacionales bien diseñadas, junto con la implementación de programas de satisfacción laboral, puede mejorar notablemente el compromiso y la eficiencia de los empleados. Estos estudios destacan la importancia de mantener a los trabajadores motivados y satisfechos, lo cual no solo incrementa su productividad, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

Además, Bartoncello (2022) y Chicaiza *et al.* (2023) subrayan la necesidad de asignar recursos adecuados a la formación y el desarrollo profesional continuo de los empleados. Esto es crucial para garantizar que la fuerza laboral esté altamente capacitada y motivada, aspecto fundamental para que las empresas mantengan su competitividad en un mercado global en constante evolución.

Carrión *et al.* (2021) y Diamantidis y Chatzoglou (2019) han enfatizado que la creación de un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional sólida son factores clave para elevar la moral y la productividad de los empleados. Estos estudios sugieren que un entorno que promueva el bienestar y esté alineado con los valores corporativos no solo retiene el talento, sino que también impulsa un mayor compromiso y dedicación. Un clima laboral favorable

puede actuar como catalizador de la creatividad y la innovación, elementos esenciales para el crecimiento sostenible de la empresa.

El principal objetivo de las empresas, según Bauwens *et al.* (2024) y Buil *et al.* (2019), debería ser cultivar líderes transformacionales y estilos de gestión eficaces. Estos líderes no solo deben guiar a sus equipos hacia el cumplimiento de objetivos empresariales, sino también inspirar a los empleados para que alcancen su máximo potencial. Un liderazgo transformacional y una gestión efectiva permiten crear entornos innovadores, comprometidos con el bienestar y el desarrollo del capital humano.

Por último, los estudios realizados por Audenaert *et al.* (2019) y Guanilo *et al.* (2022) demuestran que el uso de tecnología adecuada y herramientas eficientes en el lugar de trabajo puede generar mejoras significativas en los procesos y un aumento de la productividad. La integración de tecnologías emergentes, como la automatización y el análisis de datos, optimiza las operaciones y agiliza la respuesta a las demandas del mercado. Asimismo, la adopción de herramientas tecnológicas facilita la comunicación y la colaboración interna, contribuyendo a un entorno laboral más eficiente.

No obstante, pese a los hallazgos prometedores, los resultados del estudio presentan varias limitaciones que deben considerarse con cuidado.

La investigación se basa principalmente en publicaciones recientes, comprendidas entre 2019 y 2024, lo que puede limitar la inclusión de puntos de vista históricos y el análisis de tendencias a largo plazo.

- Esta limitación podría haber influido en la capacidad de capturar la evolución y las transiciones en la gestión del desempeño laboral y la productividad a lo largo de un período más extenso.
- Además, la inclusión limitada de fuentes exclusivamente en español e inglés podría haber pasado por alto investigaciones relevantes realizadas en otros idiomas, lo que habría proporcionado una perspectiva más diversa y completa.

- Otra limitación del estudio radica en su aplicabilidad a otros contextos. Los hallazgos de la investigación pueden tener una relevancia limitada en otras empresas o regiones debido a las diferencias en los entornos y sectores analizados. Esto sugiere que las conclusiones obtenidas podrían no ser directamente extrapolables a todos los casos, lo que restringe la generalización de los resultados. Asimismo, la dependencia de estudios que emplean metodologías analíticas diversas puede haber dificultado la comparación de resultados entre investigaciones, afectando potencialmente la coherencia y validez global del análisis.
- Otra posible limitación es la inaccesibilidad de ciertos materiales de investigación debido a restricciones de suscripción o a la falta de disponibilidad de datos relevantes. Esto pudo haber condicionado el alcance del estudio, influyendo en la profundidad y amplitud de los hallazgos.

Dadas estas limitaciones, se recomienda profundizar la investigación en múltiples áreas para abordar los desafíos identificados y lograr una comprensión más integral de la relación entre el desempeño laboral y la productividad. Sería beneficioso implementar un estudio longitudinal que analice las tendencias y variaciones en el desempeño a lo largo del tiempo, así como su incidencia en la productividad.

Una investigación adicional debería explorar con mayor precisión la interacción entre las distintas categorías examinadas. Por ejemplo, es fundamental evaluar la correlación entre el liderazgo y la cultura corporativa, junto con la relación entre la tecnología y los factores motivacionales. Mediante un enfoque metodológico mixto, que combine análisis cualitativos y cuantitativos, se obtendría una perspectiva más exhaustiva y holística. Del mismo modo, para medir el impacto de las tecnologías emergentes y los métodos innovadores de monitoreo del desempeño en entornos corporativos dinámicos, resulta prioritario desarrollar estudios que evalúen su relevancia y aplicabilidad práctica.

Este análisis integral resalta la influencia de factores clave como la motivación, la capacitación, el ambiente laboral, el liderazgo y la tecnología en el desempeño y la productividad de los empleados. Las organizaciones que implementen estrategias basadas en estos hallazgos podrán anticipar mejoras significativas en su eficiencia operativa y en su competitividad.

La Figura 3 actualizado incorpora la cultura organizacional y la tecnología en el análisis de la relación entre los factores motivacionales. La imagen presenta una visualización de la distribución de dichos factores y su impacto en la satisfacción y el desempeño laboral, integrando elementos clave como la cultura organizacional y la tecnología. Se observa que los incentivos financieros, el reconocimiento y un ambiente de trabajo positivo son los aspectos que ejercen mayor influencia en la motivación de los empleados.

CONCLUSIONES

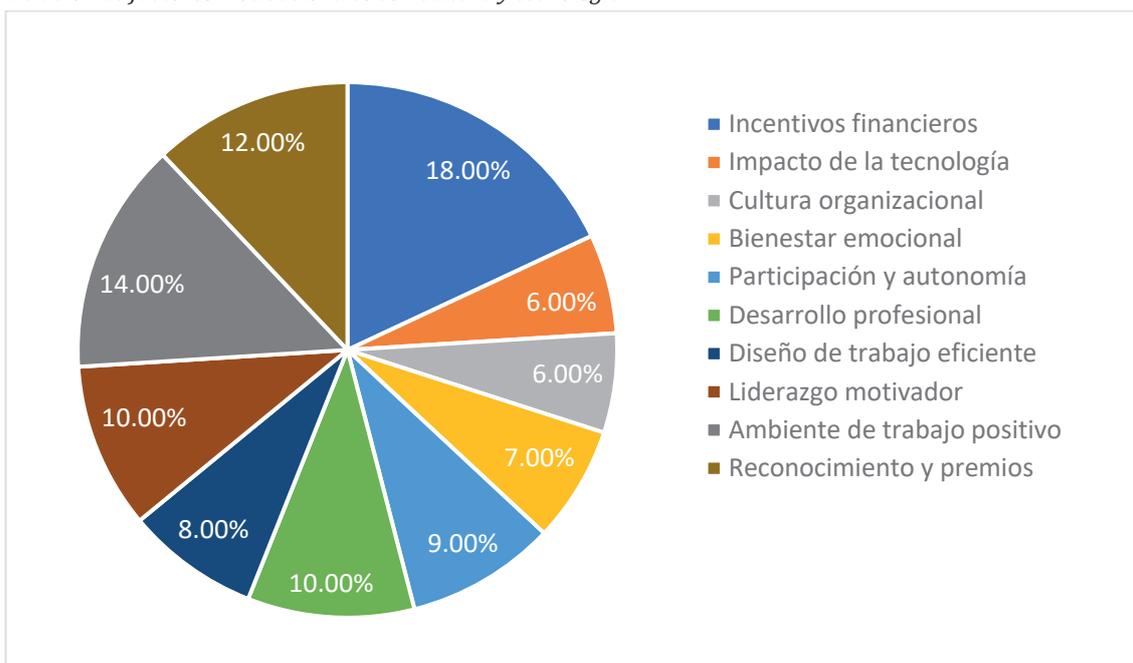
La revisión sistemática realizada sobre el desempeño laboral como indicador de productividad ha permitido identificar diversos factores clave que influyen significativamente en la eficiencia y rendimiento de los empleados.

Entre los principales hallazgos destacan: la motivación y satisfacción laboral, la capacitación y desarrollo profesional, el ambiente y cultura organizacional, el liderazgo y gestión, así como el uso de tecnología y herramientas de trabajo adecuadas.

Los factores motivacionales y la satisfacción laboral resultan fundamentales para el desempeño. Las organizaciones que implementan estrategias efectivas de motivación, como reconocimientos y recompensas, pueden lograr mejoras significativas en productividad y compromiso laboral. La literatura revisada indica que la combinación de incentivos financieros y no financieros incrementa considerablemente tanto la satisfacción como el rendimiento de los empleados.

La capacitación continua y el desarrollo profesional constituyen pilares esenciales para mantener una fuerza laboral calificada y motivada. Los programas de formación alineados con los objetivos organizacionales no solo mejoran las competencias técnicas, sino que elevan la satisfacción laboral y fomentan el compromiso organizacional. Esta inversión representa una estrategia efectiva para optimizar desempeño y productividad.

Figura 3
Relación de factores motivacionales con cultura y tecnología



Nota. Relación de los factores motivacionales e impacto en el desempeño laboral. Elaboración propia.

Un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional sólida son determinantes para la moral y eficiencia del personal. La evidencia demuestra que culturas organizacionales bien definidas, que promueven cohesión interna y valores compartidos, generan entornos más productivos y motivadores. Las organizaciones deben priorizar el desarrollo de culturas que valoren y apoyen a sus colaboradores para maximizar su rendimiento.

El estilo de liderazgo y las prácticas gerenciales impactan significativamente en la motivación, satisfacción y desempeño. Los líderes transformacionales y las gestiones efectivas no solo inspiran a los equipos, sino que fomentan ambientes laborales innovadores y comprometidos. El desarrollo de habilidades directivas y la aplicación de estrategias alineadas con los objetivos empresariales resultan cruciales para el éxito organizacional.

La implementación de tecnologías adecuadas y herramientas eficientes puede mejorar sustancialmente la productividad y optimizar tiempos de trabajo. Las innovaciones tecnológicas, cuando se integran correctamente en los procesos, transforman positivamente los entornos laborales y potencian la eficiencia. Es fundamental que las organizaciones adopten enfoques estratégicos y equilibrados en la implementación tecnológica para maximizar sus beneficios.

En conclusión, el desempeño laboral representa un indicador crucial de productividad organizacional. Los hallazgos de esta revisión enfatizan la necesidad de adoptar enfoques integrales que consideren motivación, capacitación, ambiente laboral, liderazgo y tecnología para mejorar la eficiencia y el rendimiento de los empleados. Las organizaciones que implementen estrategias basadas en estos hallazgos pueden esperar mejoras significativas en su competitividad y éxito a largo plazo, pues los trabajadores se sentirán capaces de realizar cualquier trabajo en que haya sido capacitado, esto generara un ambiente laboral agradable que hará sentir bien emocionalmente al trabajador, pues ya no será un trabajo por obligación y tedioso, sino será percibido como un lugar donde realice sus actividades con gusto y desarrolle sus habilidades. Sera un ambiente agradable donde el trabajador realizara de la mejor manera su trabajo y esto

es un beneficio para la empresa, pues de esta forma aumenta su productividad. Sin embargo, es fundamental y necesario continuar investigando y adaptando estos enfoques para poder responder inmediatamente a las cambiantes dinámicas y nuevas tecnologías con respecto a la modernización del entorno laboral global.

REFERENCIAS

- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuer, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Bartoncello, H. (2022). Influence of training on professional performance in nursing professionals of a private institution in the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud Ciencia y Tecnología*, 2, 21. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202221>
- Bauwens, R., Audenaert, M., & Decramer, A. (2024). Performance management systems, innovative work behavior and the role of transformational leadership: an experimental approach. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 11(1), 178–195. <https://doi.org/10.1108/joep-03-2022-0066>
- Bedriñana Sotomayor, J. L., & Saavedra Muñoz, M. J. (2023). Leadership styles and job performance in medical professionals at hospital Vitarte– Lima, 2018. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 23(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-05312023000300092&lng=es&rm=iso&tlng=en
- Bernal González, I., Flores Flores, A. J., & Álvarez Herrera, M. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 90–100. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

- Carrión-Fredes, S. O., Morales-Rocha, J. L., Huanca-Frías, J. O., & Serruto-Medina, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1258–1271. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2223>
- Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., & Chávez Yépez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella.” *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), e2301002. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- da Cruz Carvalho, A., Gede Riana, I., & de C. Soares, A. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://media.neliti.com/media/publications/329912-motivation-on-job-satisfaction-and-emplo-0d736b8c.pdf>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/ijppm-01-2018-0012>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Guanilo Pareja, C., Dávila Morán, R., Quimbita Chiluisa, O., & Agüero Corzo, E. del C. (2022). Manejo de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad peruana. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 437–445. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200437
- Guzmán-Narciso, G., Sánchez-García, W., Placencia-Medina, M., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Rev. CEA*, 6(12), 87–103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M., & Sudirman, A. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1), 398–409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Ipsos Perú. (2023). *Barómetro de los CEO: Las prioridades de los gerentes para sus compañías en el 2023*. <https://www.ipsos.com/es-pe/barometro-de-los-ceo-las-prioridades-de-los-gerentes-para-sus-companias-en-el-2023>
- Li, L., & Wang, X. (2021). Technostress inhibitors and creators and their impacts on university teachers’ work performance in higher education. *Cognition, Technology & Work*, 23(2), 315–330. <https://doi.org/10.1007/s10111-020-00625-0>
- Luna Montesdeoca, O. Y., Armendariz, C., & Andrade Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 327–335. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1379>
- Marion, T., & Fixson, S. (2021). The transformation of the innovation process: How digital tools are changing work, collaboration, and organizations in New Product Development. *The Journal of Product Innovation Management*, 38(1), 192–215. <https://doi.org/10.1111/jpim.12547>
- McKinsey & Company. (2023). *The State of Organizations 2023: Ten shifts transforming organizations*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-state-of-organizations-2023>
- Mego Núñez, O., & Mego Ramírez, M. D. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú- 2019. *TZHOECOEN*, 13(1), 57–69. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Méndez Bravo, J. C., Bolaños Piedrahita, C. J., & Méndez Bravo, M. A. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *REVISTA ERUDITUS*, 4(1), 59–74. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>
- Ministerio de la Producción - PRODUCE. (2023). *Setiembre 2023: Reporte Coyuntural Industria Manufacturera*. <https://www.producempresarial.pe/setiembre-2023-reportes-coyuntural-industria-manufacturera/>
- Naranjo, S. P., & Tarrió Martínez, C. O. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1), 1–10.

- 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-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la presentación de informes de revisiones sistemáticas. *BMJ*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Psychologie Appliquee [Applied Psychology]*, 71(4), 1171-1204. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>
- Piñero, M., Esteban Rivera, E., Vanga Arvelo, M., & Rivera Machado, M. (2020). Hacia una reconceptualización de la investigación cualitativa. *Revista de filosofía, centro de estudios filosóficos, universidad del zulia. maracaibo - venezuela*, 39(2), 524-536. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7312693>
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *Journal The Winners*, 22(1), 25-30. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. https://www.researchgate.net/publication/354034008_Effect_of_work_motivation_and_job_satisfaction_on_employee_performance_Mediating_role_of_employee_engagement
- Saavedra-Paima, M. (2022). Desempeño laboral: un método de eficiencia organizacional en las empresas en tiempos de distanciamiento social. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), e4. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.4>
- Sánchez, G., & Montenegro Ramírez, A. F. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5-1(4), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J., & Hu, J. (2019). Impact of the usage of social media in the workplace on team and employee performance. *Information & Management*, 56(8), 103160. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.04.003>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282. <https://doi.org/10.1108/sajbs-12-2018-0142>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569>
- Torcatt González, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34112>
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica Archivonomía Bibliotecología e Información*, 33(79), 149. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Villegas-Cedeño, A. B., & Bello-Sabando, B. J. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 752-768. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2697>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236. <https://pdfs.semanticscholar.org/8cab/8ea0f9a367084da80060266f138f62c86639.pdf>

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Isabel del Rosario Villalobos Pérez de Redhead (autor principal): conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, *software*, supervisión, validación, visualización, redacción (borrador original, revisión y edición).