

El desempeño laboral en las entidades públicas: Una revisión literaria

Diana Rosenda Fernández Ojeda^{1*}, Orlando Alarcón Díaz¹, Cinthia Gonzales Vásquez¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Diana Rosenda Fernández Ojeda, fernandezojedadr@gmail.com

(Recibido: 20-12-2023. Publicado: 31-12-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.3514-3520

Resumen

El propósito principal de este artículo fue realizar una minuciosa valoración del desempeño laboral en las entidades públicas, mediante una exhaustiva revisión de la literatura disponible. Se aplicó una metodología de investigación bibliográfica para recopilar información relevante y analizar los enfoques conceptuales pertinentes relacionados con el tema. La revisión se llevó a cabo a través de un análisis crítico de diversas publicaciones en revistas científicas indexadas en las bases de datos Scopus y Scielo, reconocidas por su notable influencia en la comunidad científica global. Este estudio contribuyó a identificar el impacto de los diversos factores involucrados y su relevancia en el avance personal e institucional. Los resultados obtenidos proporcionaron una visión sobre el nivel de organización de las publicaciones existentes sobre esta temática en las bases de datos mencionadas.

Palabras claves: Desempeño, labores, entidad pública.

Abstract

The main purpose of this article was to carry out a thorough assessment of work performance in public entities, through an exhaustive review of the available literature. A literature research methodology was applied to collect relevant information and analyze relevant conceptual approaches related to the topic. The review was carried out through a critical analysis of several publications in scientific journals indexed in the Scopus and Scielo databases, recognized for their notable influence on the global scientific community. This study helped to identify the impact of the various factors involved and their relevance on personal and institutional advancement. The results obtained provided an overview of the level of organization of existing publications on this topic in the aforementioned databases.

Keywords: Performance, tasks, public entity.

1. Introducción

El desempeño laboral se asocia con la efectividad y rendimiento con los que los colaboradores desarrollan sus compromisos y actividades determinadas al interior de una entidad involucrando la idoneidad y el número de tareas realizadas, así como la competencia para el cumplimiento de los propósitos precisados, lograr los niveles de calidad y coadyuvar al alcance de las metas institucionales. Asimismo, puede comprender elementos como la escrupulosidad, la predisposición hacia las labores, la cooperación con los pares y la actitud para adecuarse al contexto y contribuir en su condición de trabajador al progreso del corporativo. Sin embargo, Fung et al. (2021) han advertido que los servidores se sienten tentados a la búsqueda de posibilidades de alejarse del centro de labores y encontrar trabajo en otras entidades en la medida que suelen permanecer expuestos a elementos que les produce estrés entre los cuales se puede incluir a extensas jornadas de labores, pocos espacios de sosiego, trato inadecuado, elevadas exigencias de las prestaciones a los clientes, actividades rutinarias, retribuciones económicas insatisfactorias y carencias asociadas con la presencia de desigualdades entre las responsabilidades de empleo y la convivencia personal.

La apropiada funcionalidad de un corporativo radica en el buen desenlace laboral evidenciado en la idoneidad del desenvolvimiento de cada uno de los servidores agregando su conducta y el nivel eficiente subordinados a las capacidades y predisposiciones individuales y a aquellas que no se encuentran en dependencia absoluta como la adecuada asignación de actividades o el ambiente de labores, que al ser óptimas tendrían un efecto favorable en la conducción de la entidad. No obstante, Lumbreras et al. (2020) han encontrado que, en Latinoamérica aún no han sido resueltas las limitaciones en las organizaciones, debido a que se han encaminado a realizar inversiones en tecnología y estructuras descuidando a los seres humanos a sabiendas que ningún objetivo puede lograrse con trabajadores ignorados, desmotivados e insatisfechos; así en México son identificadas las carencias que particularizan a las corporaciones, las cuales requieren de una administración efectiva con ribetes de eficiencia maximizando los recursos disponibles y el impulso de escenarios institucionales que posibiliten el progreso individual de los trabajadores.

El desenvolvimiento técnico y profesional se refleja en la productividad de los servidores en circunstancias de realización de las tareas asignadas, a partir de lo cual, el individuo puede ser considerado idóneo o no para el cargo determinado, mostrando para ello aptitud y efectividad. Al respecto, Álvarez (2021) ha precisado que en Perú un elemento decisivo para que los empleados se desinteresen por continuar en las entidades se relaciona con el ecosistema de trabajo, así como la carencia de motivaciones, los escasos estímulos, los que no siempre se han dado acorde con el ser humano con el agravante recaído en la inexistencia de actualizaciones en aras de que los participantes desarrollen sus actividades con más efectividad, más allá que no se ha demostrado fidelidad y compromiso a fin de que en la medida que tengan que tomar decisiones de proseguir laborando en el corporativo, su lealtad los conduzca a permanecer en la organización sintiéndose parte de ella asegurando la intervención sincera y activa. La problemática del desempeño laboral es posible que se origine en la carencia de motivaciones, acciones estresantes y angustiantes, el temor, el mobbing, la baja autoestima, sobresaltos de insolvencia individual, la presencia de un ambiente inapropiado de trabajo o las transformaciones institucionales, el precario salario emocional, la baja retribución económica por las labores desempeñadas.

Ante ello, Ávila et al. (2022) han señalado que la participación de los integrantes de una corporación debe ser apreciada por la competencia que advierten en el desempeño de las tareas encomendadas, para lo cual se le debe permitir a los servidores la adopción de determinaciones adecuadas en aras de la obtención de resultados favorables e idóneos con el menor esfuerzo y tiempo viables fortaleciéndolos con proyectos de formación buscando el mejoramiento de la productividad laboral de con el fin de lograr los propósitos institucionales. La investigación es significativa al proporcionar, desde una perspectiva epistemológica, un conjunto de conocimientos y conceptos teóricos que justifican la importancia de abordar el desempeño laboral en las organizaciones públicas a través de una revisión bibliográfica. En términos prácticos, estos aportes intelectuales se convierten en una valiosa fuente de información para aquellos que estén interesados en llevar a cabo actividades relacionadas con este tema. El propósito principal fue realizar una revisión bibliográfica sistemática centrada en el desempeño laboral en las instituciones públicas, y los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: identificar los factores que fomentan la producción de literatura sobre el desenvolvimiento laboral y resaltar la importancia de dicha literatura.

2. Metodología

El método empleado para la realización de la investigación se basó en un análisis bibliográfico documental. Se seleccionaron veinte publicaciones científicas de revistas indexadas en reconocidos repositorios de datos, como Scopus y Scielo, las cuales están detalladas en la tabla 1. Estas publicaciones, escogidas de manera rigurosa, fueron sometidas a un análisis exhaustivo con el fin de recopilar e interpretar datos relacionados con el desempeño laboral y comprender su impacto en las organizaciones públicas.

Tabla 1: Estructuración de los artículos mencionados siguiendo un orden cronológico de acuerdo con el año de publicación y la fuente de información empleada.

Base de datos	Año de publicación					Total
	2020	2021	2022	2023	2024	
Scopus	1	4	3	7	1	16
Scielo		2		2		4
Total	1	6	3	9	1	20
Total	6	3	4	4	3	20

3. Resultados

La realización de esta investigación ha implicado la búsqueda de información relevante asociada al tema abordado, a partir del cual, según Palacios et al. (2024) los corporativos sustentan su efectividad en la administración del desenvolvimiento laboral de los servidores por intermedio de mecanismos orientados a la búsqueda de la optimización del rendimiento en el ejercicio de las actividades asignadas, que para la obtención de logros favorables es un imperativo el manejo sistemático de los trabajadores insertos en los diferentes procesos tratando de traducirlos en personas que tengan la capacidad de promocionar el desarrollo organizacional. Para ello, se necesita considerar las discreciones humanas personales y colectivas; por decir, categorías axiológicas, dogmas y roles con capacidad de instituir entre los servidores y la corporación interrelaciones con sinergia que comprenda un elemento decisivo entre las competencias de desenvolvimiento de los seres humanos y la administración efectiva determinando las valoraciones de rendimiento, mediante criterios de gestión, de cada uno de los empleados desde la evaluación de las actividades dadas, el alcance de los propósitos y el nivel de resultado previsto en un periodo temporal establecido.

Polo et al. (2023) han referido que, el desempeño laboral en el escenario de la gestión pública es fundamental en la medida que la elevada responsabilidad se orienta a la administración de los recursos estatales en provecho de la colectividad en su conjunto considerando múltiples elementos trascendentes siendo los aspectos éticos y transparentes los más prioritarios, puesto que a partir de los cuales, los directivos han de operativizar con elevados índices axiológicos y claros en todas las actividades que realizan definiendo metas como elementos motivacionales en la conducta de labores, las cuales son desarrolladas por los servidores mientras se encuentran cumpliendo sus funciones ejercitando un colectivo de capacidades y comportamientos exhibidos por los colaboradores de las entidades con la finalidad de lograr resultados y el alcance de objetivos organizacionales influenciados por particularidades como el diálogo entre los integrantes, la propia disciplina, la eficiencia personal y colectiva que adviertan impacto en la idoneidad laboral.

García et al. (2023) han señalado que, un desenvolvimiento laboral idóneo efectuado por los servidores implica una particularidad de toda entidad que necesita ubicarse como corresponde en el escenario competitivo, advirtiendo la competencia de formular alternativas de solución relevantes ante el hecho que se puedan presentar algunas contingencias, transformándose este accionar en un elemento complicado que aumenta las acciones capaces en la organización, siendo fundamental propiciar la evaluación permanente del desenvolvimiento de los servidores acorde con los propósitos formulados cuya relevancia recae en la obtención de resultados de rendimiento y eficacia sin interesarse en el nivel de labores realizadas por los empleados sino en el hecho de que los colaboradores se muestren satisfechos e incentivados y con sensaciones de prosperidad ante los imperativos laborales que coadyuven al cumplimiento de los propósitos del corporativo donde trabaja considerando la temporalidad, la independencia de labores, la inteligencia y la actitud innovadora en el ejercicio de las funciones.

Bernal et al. (2023) han expresado que, el desempeño laboral se vincula con la manera que las personas desarrollan las obligaciones de trabajo, constituyendo la actualización y la actitud natural determinantes al respecto y que puede ser susceptible de involucrarse en afectaciones de índole ambiental en el centro de labores que comprenden actividades corporalmente demandantes, el aspecto ético de los servidores, los grados de estrés y el periodo laboral dilatado; pero desde el otro plano, los escenarios de trabajo apropiadamente contruidos, acciones estresantes débiles y un empresario tolerante pueden incrementar en mejor medida el desenvolvimiento en las labores, enfatizando que implica una faceta relevante del rendimiento y la garantía en el ambiente laboral expresados como una característica de la conducta de los colaboradores circunscrita en las valoraciones organizacionales esperadas de lo que realizan los individuos, enmarcada, a su vez, como el ofrecimiento de una respuesta exitosa a los directivos, a sus pares y usuarios y consecuentemente alcanzar metas institucionales específicas.

Gamarra et al. (2023) han enfatizado que, el desempeño laboral de un servidor se subordina a muchos elementos como las compensaciones, la apreciación individual, la realización de la medición del desenvolvimiento convirtiéndose en bastante relevantes en la medida que trasladan beneficios favorables para la corporación y la posición técnica de los implicados, las cuales deben verse reflejadas en las habilidades y competencias que los colaboradores revelan y fundamentalmente del saber del cargo que ocupan comprendiendo un colectivo de particularidades

personales que interaccionan y consolidan el resultado de las tareas, puesto que se han desarrollado con idoneidad asociada con quehaceres, actividades de control y determinaciones en el cumplimiento de las funciones, sin soslayar que, el desenvolvimiento advierte variados aspectos agrupados en torno al ejercicio de la tarea, a la faceta contextual y a los comportamientos institucionales.

El desempeño laboral se encuentra vinculado con la idoneidad del trabajo que desarrolla el colaborador al interior de la entidad entrando en ejercicio su profesionalismo, el desarrollo de predisposiciones personales que pueden incidir en forma directa en los resultados que busca la corporación; es decir, se trata de cómo actúa y cómo realiza la tarea encomendada y en qué medida llega a impactar en la empresa, concepciones que se refuerzan con los hallazgos de López (2023) quien ha escrito que se encuentra asociado con la motivación e implica un procedimiento para realizar determinaciones respecto a lo exitoso de una entidad o una persona en lo que se refiere al alcance de sus tareas con el objetivo de valorar el desenvolvimiento vigente, precisando la brecha entre lo concreto y lo subjetivo, por lo que, en tanto los colaboradores se muestren descontentos pueden incurrir en el desarrollo de un desempeño precario, expresado en un bajo rendimiento y escasa responsabilidad de los servidores convirtiéndose en una amenaza para el corporativo. Cantú et al. (2023) han señalado que, las entidades se desenvuelven en escenarios en los cuales las transformaciones son cada vez más evidentes, la mundialización y una competitividad vertiginosa en distintos aspectos haciéndose pertinente que se ofrezca la real preponderancia al desempeño laboral de los trabajadores en la medida que se han convertido en el eje central para el aseguramiento de un régimen de bienestar en un contexto eminentemente competitivo. Entonces es el recurso humano en efecto un activo no tangible invaluable, puesto que, mediante sus saberes y competencias coadyuvan a la prosperidad de una institución, porque advierten la facultad de generar y aprehender una valoración preferente y contribuir a que el corporativo alcance sus propósitos organizacionales, cumpliendo aspiraciones y alcanzando logros laborales precisados por la administración de la institución.

López et al. (2023) han indicado que, la competitividad de una corporación se subordina a las competencias de sus trabajadores y a la manera que las implementa en el ejercicio de las labores, que realmente represente la contribución de cada uno de ellos al alcance de los propósitos previstos, hechos que son valorados por intermedio de las predisposiciones observadas en los colaboradores, las cuales deben orientarse a todo aquello que se ha planificado. El desempeño de las labores comprende conductas importantes para los corporativos; por tanto, deben interesarse en hechos asociados con que el servidor pretende incurrir en abandono del centro de labores, advierte la intención de alejarse de la entidad y encaminarse a la búsqueda de otra actividad debido a que percibe que se encuentra expuesto a extensas jornadas laborales, escasos escenarios de descanso, tratos inadecuados, excesivas atenciones a los usuarios, actividades rutinarias, retribución económica precaria y carencia de equidad entre el trabajo y la coexistencia individual.

Hernández (2023) ha manifestado que, actualmente, se observa una gran preocupación por la prosperidad apoyada a través de quehaceres orientados al mantenimiento de un apropiado ambiente de trabajo y al mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores, coadyuvando con ello a la generación de un buen desenvolvimiento en las tareas asignadas y en consecuencia fortalecer el rendimiento y la competencia organizacional. El desenvolvimiento de las labores se ha convertido en un asunto recurrente en la medida que necesita alcanzar estándares altos de productividad en forma personal y colectiva, ofreciéndose apoyo recíproco en aras de la obtención máxima de efectividad y como tal coadyuvar a la estabilidad, el desarrollo y la exitosa actividad de la empresa. El desempeño laboral puede ser abordado a partir de las acciones y compromisos que son concedidas a los colaboradores cuyos corolarios deben reflejarse en los propósitos previstos por la institución.

Castro et al. (2023) han referido que, las personas son susceptibles de ser embargadas por estados afectivos como la angustia, el temor, la molestia; los cuales en un escenario de labores podrían perturbar el transitar idóneo de una entidad, que en un espacio de competitividad demandante y de elevada producción se agregan aquellos de insuficiente adhesión por parte de los servidores respecto de sus compañeros de trabajo que llegarían a afectar el desenvolvimiento laboral, el cual implica la producción cualitativa y cuantitativa de un ser humano en su centro laboral demostrada en la productividad personal y la competencia de realizar el trabajo en un periodo determinado con interés y voluntad.

Morales et al. (2022) han subrayado que, resulta relevante destacar, que a partir de un enfoque empírico se observan hechos vinculados con los socialmente cognitivo con implicancias en las expresiones de los funcionarios en específico considerando que su desempeño se convierte en un aspecto fundamental para el alcance de los propósitos organizacionales. El desenvolvimiento laboral implica una concepción construida sobre la base de las valoraciones realizadas a las tareas establecidas en una corporación involucrando procedimientos que fijan metas para el ejercicio de las actividades de los colaboradores, las cuales comprenden el logro de aquellas de carácter corporativo que se han establecido a priori resaltando las acciones consignadas en correspondencia con las capacidades y los saberes de los servidores.

Bayser (2022) ha sostenido que, si alguien siente que la carga laboral es exagerada o indebida le producirá molestia y situaciones angustiantes, pero si considera que se encuentra laborando demasiado, que eso constituye un esfuerzo pertinente y es recompensado lo afronta con satisfacción. Lo que permite que las personas se aprecien con más

capacidad advierte tendencia a la generación de disfrute y protección individual, efectos positivos que inducen al trabajo y en aquellas circunstancias en que son apreciados de modo negativo incentivan a la sensación de incomodidad y reclamos. El desempeño laboral comprende un acontecimiento de enorme compromiso y exige una acción próxima y efectiva, ante lo cual se necesita de trabajadores estimulados, con mejor formación, con independencia en las labores que realiza, un buen diálogo y recompensa por las tareas realizadas.

Jiménez & Echeverría (2021) han resaltado que, el desempeño laboral se encuentra altamente vinculado con la conducta de los miembros de las corporaciones, por tanto, el mejor desenvolvimiento personal de un participante implica un aporte positivo orientado al desarrollo de la entidad desde una elevada performance para el logro de los propósitos institucionales y continuar por el camino de la competitividad, aunque el rendimiento en el trabajo se subordina a las cargas laborales, la temporalidad y la renta económica que el corporativo le alcanza a la persona. El desempeño comprende uno de los elementos decisivos en lo que significa el alcance de las metas institucionales, por eso es de suma relevancia que los servidores conserven la vinculación que se produce entre las capacidades que ostentan y el puesto que ocupan, para ello es pertinente que se demande el cumplimiento de requerimientos que contribuyan a la captación de trabajadores con particularidades que sean congruentes con los fines institucionales. Tuesta et al. (2021) han ponderado que, el apropiado desenvolvimiento de las organizaciones públicas promueve la prosperidad económica y social de los diferentes países, de ahí que, el despliegue laboral de los trabajadores es fundamental para el logro de los objetivos previstos, siendo precisa la comprensión de los estándares de complacencia personal como representación del cumplimiento de las demandas laborales considerando que, en la medida que existan propósitos surge el imperativo de encaminar los recursos, las temporalidades y los escenarios correspondientes y la retribución económica y emocional son las que contribuyen al desempeño laboral; por tanto, la entidades se encuentran en el imperativo de apreciar a los servidores como parte de la coexistencia diaria teniendo en cuenta que ellos advierten una secuencia de necesidades que esperan satisfacer.

López et al. (2021) han resaltado que, una de las consecuencias e incertidumbres psicológicas y sociales más preclaras de la tarea de labores está directamente vinculada con las circunstancias y el ecosistema de trabajo, para lo cual y más allá de las particularidades de la diligencia se realiza un nivel notorio de despliegue, el que ha sido considerado como obligación laboral en sus facetas de carácter físico, cognitivo, psicológico y emocional pudiendo aparecer el agotamiento cuando se rebasa la posibilidad de adecuación y de respuesta de los colaboradores como resultado de exageradas obligaciones por adversidades laborales o demasiado demandantes que reducen la fuerza de trabajo por la presencia de la extenuación asociada con la carencia energética y la desmotivación que podría generar como efecto el imperativo de alejarse de las actividades asignadas.

Delgado et al. (2021) han destacado que, las exageradas obligaciones de trabajo pueden trasladar efectos indeseados en los servidores y al mismo tiempo en el desenvolvimiento de estos, considerando que el papel de labores se puede propagar y superponer a otros contextos generando frustraciones y descontentos en el desempeño laboral, que generalmente, se asocia a conductas que son importantes para los propósitos institucionales, para lo cual, los empleados deben supeditarse al ajuste de sus estados emocionales en aras de la construcción de interrelaciones favorables que pueden encaminar a un buen desenvolvimiento de labores con el agregado que, los colaboradores requieren permanecer satisfechos que se convierten en indicadores predictores de una buena performance, de lo contrario pudieran presentarse factores desfavorables de la conducta como el alejamiento y los traslados de manera que las personas que muestran mayor insatisfacción advierten más posibilidades de abandonar la institución.

4. Discusión

En esta parte del texto se revisan y analizan los hallazgos relacionados con el tema, fundamentándose en las contribuciones de Palacios et al. (2024) quienes han señalado que los corporativos sustentan su efectividad en la administración del desenvolvimiento laboral de los servidores por intermedio de mecanismos orientados a la búsqueda de la optimización del rendimiento en el ejercicio de las actividades asignadas, que para la obtención de logros favorables es un imperativo la administración sistemática de los trabajadores insertos en los diferentes procesos tratando de traducirlos en personas que tengan la capacidad de promocionar el desarrollo organizacional. Para ello, se necesita considerar las discreciones humanas personales y colectivas; por decir, categorías axiológicas, dogmas y roles con capacidad de instituir entre los servidores y la corporación interrelaciones con sinergia que comprenda un elemento decisivo entre las competencias de desenvolvimiento de los seres humanos y la administración efectiva determinando las valoraciones de rendimiento, mediante criterios de gestión de cada uno de los empleados desde la evaluación de las actividades dadas, el alcance de los propósitos y el nivel de resultado previsto en un periodo temporal establecido.

Se corresponde con los aportes de Jiménez & Echeverría (2021) expertos que han resaltado que, el desempeño laboral se encuentra altamente vinculado con la conducta de los miembros de las corporaciones, por tanto, el mejor desenvolvimiento personal de un participante implica un aporte positivo orientado al desarrollo de la entidad desde una elevada performance para el logro de los propósitos institucionales y continuar por el camino de la competitividad, aunque el rendimiento en el trabajo se subordina a las cargas laborales, la temporalidad

y la renta económica que el corporativo le alcanza a la persona. El desempeño comprende uno de los elementos decisivos en lo que significa el alcance de las metas institucionales, por eso es de suma relevancia que los servidores conserven la vinculación que se produce entre las capacidades que ostentan y el puesto que ocupan, para ello es pertinente que se demande el cumplimiento de requerimientos que contribuyan a la captación de trabajadores con particularidades que sean congruentes con los fines institucionales.

5. Conclusiones

Se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica sistemática que se centró en los artículos publicados en revistas indexadas en las bases de datos de Scopus y Scielo, investigando el tema del desempeño laboral en las instituciones públicas. Estas investigaciones han sido realizadas de manera meticulosa durante los últimos años. Las investigaciones examinadas indican que los múltiples aspectos vinculados al desempeño laboral demandan una intervención oportuna para motivar a los empleados a adoptar conductas afectivas, normativas y de continuidad. Esto incluye el fomento de la identificación con las metas tanto personales como institucionales, así como el deseo de permanecer en la organización, reconociendo la importancia de convertirse en un factor determinante en los resultados corporativos. Se ha destacado la relevancia de la literatura relacionada con el desempeño laboral, ya que ofrece conocimientos esenciales para abordar adecuadamente este desafío general. Este contexto requiere respuestas rápidas y adaptables tanto por parte de los directivos como de los trabajadores.

6. Referencias bibliográficas

- Álvarez, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología* 7(2), 902-915.
- Ávila, H., Olmos, D., Quispe, G. C., & Díaz, L. P. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista venezolana de Gerencia*, 27(97), 161-169.
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, ciencia y tecnología*. 2(12), 1-10.
- Bernal, J., Riveros, Sh., & Valderrama, L. (2023). Importancia de la descripción de cargos y su impacto en el desempeño laboral. Caso: empresa D'moda (Tacna, Perú). *Revista chilena de ingeniería*. 31(21), 1-9.
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*. 16(4), 11-20.
- Castro, W., Chávez, A., & Arévalo, J. C. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Educare*. 27(1), 1-17.
- Delgado, C. A., Veas, I. A., Ávalos, M. R., Gahona, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*. 32(1), 169-178.
- Fung, A. K., Kim, S., Kim, J., y Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93.
- Gamarra, J., Zelada, H. E., & Arevalo, D. L. (2023). Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria. *Laccai*. 1-8.
- García, E. E., & Millones, D. Y. (2023). Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores. *Revista venezolana De Gerencia*, 28(9), 199-214.
- Hernández, T. J. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 8-9.
- Jiménez, A., & Echeverría, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte de enfermería*. 32(2), 177-191.
- López, S. S., Ledesma, R. D., Introzzi, M. I., & Montes, S. A. (2021). Fatiga laboral y desempeño atencional en choferes de taxi y remise. *Revista Interamericana de Psicología*. 55(2), 1-18.
- López, V. G., Moreno, L. R., González, V. M., y Valenzuela, M. M. (2023). Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(2), 199-215.
- López, W. J. (2023). Análisis de motivación y desempeño laboral con enfoque de género: el caso de una empresa comercial. *Laccai*. 1-6.

Lumbreras, M., Hernández, D., Méndez, D., Cervantes, M., Cortez, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud pública de México*. 62(1), 87-95.

Morales, G., Restrepo, S., Graus, L., Panche, O. (2022). Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias. *Revista de Filosofía*, 39(102), 462-472.

Palacios, L. I., Cortez, C. V., Cueva, M. A., & Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(1), 470-484.

Polo, B. R., Hinojosa, C. A., Carranza, R., & Aldea, C. E. (2023). Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral de trabajadores de programas sociales en Perú. *Revista venezolana De Gerencia*, 28(10), 1106-1125.

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(95), 629-641.