

ARTICULO OFICIAL(formato apa) (1) (1).pdf

 My Files

 My Files

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:563648811

Fecha de entrega

4 mar 2026, 3:19 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 mar 2026, 10:37 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ARTICULO OFICIAL(formato apa) (1) (1).pdf

Tamaño del archivo

1.2 MB

35 páginas

5970 palabras

35.003 caracteres

12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	www.conftool.pro	2%
2	Internet	www.researchgate.net	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Cooperativa de Colombia on 2025-11-06	<1%
4	Internet	evidencia.org	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Trabajos entregados	Michigan Technological University on 2024-09-06	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-03-30	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Mariano Gálvez de Guatemala on 2026-02-07	<1%
9	Internet	cienciadigital.org	<1%
10	Publicación	Liliana Báez. "Revisión sistemática de la cumbia como estrategia pedagógica par...	<1%
11	Internet	www.scielo.br	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-10-05	<1%
13	Internet	redc.revistas.csic.es	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2025-04-13	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Pública de Navarra on 2025-07-21	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2025-05-31	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Loyola Andalucia on 2022-06-27	<1%
18	Internet	dspace.uces.edu.ar	<1%
19	Internet	openacessojs.com	<1%
20	Internet	www.iksadamerica.org	<1%
21	Internet	www3.gobiernodecanarias.org	<1%
22	Trabajos entregados	Politecnico Jaime Isaza Cadavid on 2025-11-03	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2025-03-10	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2014-05-23	<1%
25	Internet	doaj.org	<1%

26	Internet	e-revistas.uc3m.es	<1%
27	Internet	editorialgrupo-aea.com	<1%
28	Internet	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
29	Internet	uvadoc.uva.es	<1%
30	Trabajos entregados	Institute for Financial Management and Research on 2024-09-04	<1%
31	Trabajos entregados	London Metropolitan University on 2025-05-27	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-11-28	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad de Guayaquil on 2026-02-15	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad de Yacambú on 2023-10-30	<1%
35	Internet	ojs.docentes20.com	<1%
36	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
37	Internet	www.uv.mx	<1%

Engagement como determinante en el desempeño laboral, una revisión sistemática

Engagement as a Determinant of Job Performance: A Systematic Review

Resumen

El presente estudio presenta una revisión de sistematización de las metodologías PRISMA y PICOC, por lo que presenta una revisión de la literatura científica acerca del engagement laboral y su conexión con el desempeño, bajo los parámetros de los términos de la búsqueda que se utilizan en el estudio. Por lo tanto, en base a los resultados de la búsqueda en las bibliotecas electrónicas Scopus y Scielo durante el mes de junio de 2025, se obtuvieron 5575 documentos, 185 de los cuales fueron seleccionados para su análisis situado bajo los criterios mencionados para la exclusión de artículo duplicados. Los resultados indican que la producción de investigación en esta área es significativamente creciente, y muestra autores clave, incluidos Bakker y Demerouti, y tiende a investigar el engagement como un predictor principal de rendimiento y bienestar laboral. Se revela en consecuencia que las intervenciones bottom-up muestran un impacto sostenible más potente en el compromiso laboral y el rendimiento. Finalmente, el análisis resalta la importancia de metodologías estructuradas para fortalecer la

validez de los estudios en este tema y subraya la relevancia del engagement como factor determinante en el desempeño laboral y en la gestión organizacional.

Palabras clave: Engagement laboral, desempeño laboral, revisión sistemática, PRISMA, bibliometría.

Abstract

This study presents a systematic review of the PRISMA and PICOC methodologies, reviewing the scientific literature on work engagement and its connection to performance, based on the search terms used in the study. Therefore, based on the results of the search in the Scopus and Scielo electronic libraries during the month of June 2025, 5,575 documents were obtained, 185 of which were selected for analysis under the aforementioned criteria for the exclusion of duplicate articles. The results indicate that research output in this area is growing significantly, featuring key authors, including Bakker and Demerouti, and tends to investigate engagement as a main predictor of performance and job well-being. Consequently, it reveals that bottom-up interventions show a more powerful sustainable impact on job engagement and performance. Finally, the analysis highlights the importance of structured methodologies to strengthen the validity of studies on this topic and underscores the relevance of engagement as a determining factor in job performance and organizational management.

Key words: Work engagement, job performance, systematic review, PRISMA, bibliometrics

1. Introducción

En los últimos años, las organizaciones contemporáneas operan en entornos de alta exigencia donde el desempeño laboral es determinante para la efectividad y la sostenibilidad. El rendimiento incluye no solo el desempeño efectivo de las tareas nucleares sino también el de las conductas que sostienen el funcionamiento colectivo, como la cooperación y la iniciativa (Campbell y Wiernik, 2015). Bajo el paradigma de los estados psicológicos positivos, el engagement laboral se ha establecido como un estado responsable de vigor, dedicación y absorción, que promueve resultados tanto individuales como organizacionales (Schaufeli & Bakker, 2004).

Numerosos estudios han confirmado que altos niveles de engagement están relacionados con un aumento de compromiso, productividad, innovación y calidad en la ejecución de tareas involucradas, lo que se traduce en una mejora sustantiva en la eficiencia organizacional y talento retención, según evidencian (Bakker & Demerouti, 2017; Albrecht, 2010). Sin embargo, tal y como se mencionó, la evidencia científica ha mostrado resultados heterogéneos por la incidencia de variables medidoras como liderazgo, clima organizacional, carga laboral y, por supuesto, la

variabilidad de contextos culturales y de sectores productivos de los estudios citados.

Por otra parte, el desempeño laboral adquiere una importancia especial debido a los constantes cambios que atraviesan las organizaciones y los entornos en los que operan (Ingram et al., 2022). Esta percepción ya no se reduce solo a cumplir con las tareas encomendadas; también abarca la disposición y capacidad para responder a los avances tecnológicos, responder a las nuevas exigencias del mercado y contribuir, desde su rol, al desarrollo de iniciativas innovadoras en la organización. Como exponen Christian, Garza y Slaughter (2011) y Petticrew y Roberts (2006), estas actividades demandan a comprender el desempeño desde un enfoque más amplio. En este escenario, el engagement se posiciona como un elemento clave que influye directamente en el rendimiento, lo que respalda la necesidad de realizar una revisión sistemática que permita examinar de manera más precisa su relación y los mecanismos que la explican (Ingram et al., 2022; Schaufeli, 2017).

Por lo tanto, en este contexto, es imperativo llevar a cabo una revisión sistemática en la que se sintetice toda la evidencia empírica

22

más reciente, sobre todo la comprendida desde el 2010 hasta el 2025, sobre la relación entre engagement y desempeño laboral. Como resultado, se descubrirán tendencias, vacíos y hasta contradicciones en la literatura que permitirán disponer de una base rigurosa para el diseño de políticas y prácticas organizacionales basadas en evidencia. (Higgins & Green, 2011; Moher et al., 2009). Además, esta revisión contribuirá a la práctica basada en la evidencia, proporcionando a investigadores y gestores de recursos humanos información rigurosa para optimizar la experiencia laboral y el rendimiento, minimizando sesgos y garantizando la validez y fiabilidad de los resultados (Rousseau, 2006; Sonnentag, 2017). De manera que la presente revisión sistemática no se limita a reconocer las inconsistencias existentes, sino que también proyecta posibles líneas de investigaciones futuras con potencial en el avance del conocimiento organizacional y la psicología del trabajo (Bakker & Leiter, 2010).

27

Por todo lo anterior, el propósito de este proyecto de estudio es realizar un análisis riguroso y transparente de la evidencia científica vigente sobre el engagement como predictor del rendimiento laboral, estableciendo cuáles son principales moderadores y mediadores de la relación, con la intención de aportar a la generación de conocimiento en psicología organizacional y, a su

vez, al mejoramiento del rendimiento y bienestar de los trabajadores. (Bakker & Leiter, 2010; Rousseau, 2006).

2. Método

1 En este método, se aplicó la metodología de revisión sistemática de
21 la literatura, utilizando PRISMA, ofrece una guía estructurada para
mejorar la transparencia y la calidad de los informes en general en
aquellas revisiones que denominamos exploratorias, comparado con
las revisiones sistemáticas tradicionales en objetivos y métodos.
Como resultado, se espera que esta extensión contribuya a una mejor
comprensión y presentación consistente de los hallazgos de las
revisiones exploratorias, para que estos se utilicen en la toma de
35 decisiones de salud y políticas públicas. (Tricco et al., 2018).
Asimismo, el PICOC es otra metodología empleada por la
investigación que ayuda a formular preguntas claras y estructuradas,
precisando la Población, Intervención, Comparación y Resultado
esperado, permitiendo la estandarización en la búsqueda y
valoración de la evidencia científica. (Chocobar Reyes, 2025, p.
8529). Esto con llevo al planteamiento de las preguntas, ¿En qué
tipo de participantes se han estudiado el engagement y el desempeño
laboral?; ¿Cómo se define el compromiso laboral en estos
contextos?; ¿Qué te teorías están soportadas las variables
34 compromiso laboral y el desempeño laboral?, ¿Qué escalas se han

7

usado para medirse el compromiso laboral y el desempeño laboral?; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral según el compromiso laboral del trabajador?, ¿Qué factores o dimensiones del compromiso laboral influyen más en el desempeño laboral?; ¿En qué tipo de contextos se han llevado a cabo los estudios que artículos el compromiso laboral y desempeño laboral?.

La búsqueda se ejecutó en junio del 2025, en la base de datos de SCOPUS y SCIELO, basado en la formulación de estrategia de búsqueda (TABLA I) para ser desplegado en el diagrama PRISMA y que da cuenta de las fases de identificación, selección y artículos analizados (fig. 1).

La Tabla I muestra la estructura del modelo PICOC, que se utilizó para guiar la búsqueda de manera clara y organizada. En ella se describen los principales elementos considerados: la población, formada por trabajadores de distintos sectores; la intervención, centrada en el compromiso laboral y sus diversas modalidades; la comparación, basada en teorías e instrumentos de medición; los resultados, enfocados en los niveles de desempeño laboral; y el contexto, que incluye diferentes entornos de trabajo. Gracias a esta estructura, la búsqueda se pudo realizar de forma más precisa y en consonancia con los objetivos de la investigación. Así como señala Cueva-Cáceres (2023), una vez establecido el tema de estudio, es

10

14

fundamental definir la brecha de conocimiento mediante una pregunta PICO. Esta pregunta sirve como base para realizar el título, los objetivos, las palabras clave y los criterios de inclusión, sirviendo como el punto de partida para organizar y orientar toda la revisión bibliográfica. La investigación no debe iniciarse sin que esta pregunta esté claramente establecida.

TABLA I

MATRIZ PICOC

P	Población	Trabajadores	"Trabajadores del sector público" OR "Trabajadores del sector privado" OR Colaboradores OR funcionarios OR Empleados
I	Intervención	Compromiso laboral	"Compromiso laboral" OR "Compromiso normativo" OR Lealtad OR Perseverancia OR " Compromiso afectivo" OR "compromiso continuo" OR dedicación OR absorción OR energía
C	Comparación	Teorías del compromiso laboral, Instrumentos de medición	Teorías OR Escala, Instrumento, Medición
O	Resultados	Nivel de desempeño laboral	"Desempeño laboral" OR "desempeño en la tarea" OR "desempeño contextual" OR "contra productividad" OR Contraproducente" OR eficacia OR eficiencia OR puntualidad OR productividad OR seguridad
C	Contexto	Diversos contextos	Trabajo de oficina OR Operarios OR PYMES OR Bancos OR Financieras OR Cajas

13

La búsqueda se realizó en junio de 2025 en las bases de datos Scopus y Scielo, basada en la sintaxis de la estrategia de búsqueda (Tabla IV). A partir de estas palabras clave, se elaboró la pregunta general PICOC y sus preguntas específicas (Tabla II).

TABLA II

PREGUNTA GENERAL Y PREGUNTAS ESPECÍFICAS PICOC

¿Cómo el Engagement es un determinante para en el desempeño laboral?	
1	¿En qué tipo de participantes se han estudiado el engagement y el desempeño laboral?
2	¿Cómo se define el compromiso laboral en estos contextos?
3	¿Qué te teorías están soportadas las variables compromiso laboral y el desempeño laboral? ¿Qué escalas se han usado para medirse el compromiso laboral y el desempeño laboral?
4	¿Cuál es el nivel de desempeño laboral según el compromiso laboral del trabajador? ¿Qué factores o dimensiones del compromiso laboral influyen más en el desempeño laboral?
5	¿En qué tipo de contextos se han llevado a cabo los estudios que artículos el compromiso laboral y desempeño laboral?

Definir los criterios de selección resulta fundamental durante todo el proceso de revisión, ya que proporciona orientación a los investigadores, permite aprovechar mejor el tiempo, reduce la probabilidad de errores y garantiza transparencia y reproducibilidad (Quispe, Hinojosa-Ticona, Miranda, & Sedano, 2021). Para asegurar que los documentos incluidos cumplan con los objetivos del artículo de revisión, se elaboró un listado de criterios de inclusión y exclusión, que se presentan a continuación en la Tabla III.

TABLA III

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

CRITERIOS	DETALLE DEL CRITERIOS
Criterios de inclusión	Artículos científicos desde 2010 al 2025
	se incluyeron solo tipos de documentos de artículos
	Artículos científicos con idioma original de inglés y español
Criterios de exclusión	Artículos de revisión o teóricos
	Artículos no relacionados al tema de estudio
	Artículos que no profundicen engagement como determinantes en el desempeño laboral

Se establecieron términos de inclusión y exclusión que permitieron definir con claridad los criterios de selección. La búsqueda de la evidencia requiere una adecuada definición de la pregunta de investigación y la creación de una estructura lógica para la búsqueda bibliográfica de evidencias en la literatura, lo cual facilita e incrementa el alcance de la investigación. Tener acceso al conocimiento producido sobre determinado asunto es fundamental para el desarrollo de investigaciones de calidad. El modelo PICO es de gran ayuda en estas definiciones, porque orienta la elaboración de la pregunta de investigación y facilita la búsqueda de bibliografía, haciendo posible localizar de forma rápida y precisa la información científica más pertinente (Santos, Pimenta, & Nobre, 2007). En función de estos, se procedió a buscar información en las bases de datos de Scopus y Scielo. A continuación, se presenta la (Tabla IV)

con la cadena de búsqueda diseñada desde la ejecución de la estrategia metodológica: Luego de este paso, el autor facilita la identificación de los trabajos más relevantes y actuales sobre el tema, lo que ratifica lo profundo y coherente de la revisión con los objetivos planteados.

TABLA IV

CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA

BASE DE DATOS	ECUACIÓN DE BÚSQUEDA
SCOPUS	(TITLE-ABS-KEY ("Public sector workers" OR "Private sector workers" OR "collaborators" OR "Civil servants" OR "Employees") AND TITLE-ABS-KEY ("Work commitment" OR "Work engagement" OR "Normative commitment" OR "Regulatory commitment" OR "loyalty" OR "perseverance" OR "Affective commitment" OR "Continuous commitment" OR "dedication" OR "absorption" OR "energy") AND TITLE-ABS-KEY ("job performance" OR "Work performance" OR "task performance" OR "contextual performance" OR "counterproductivity" OR "counterproductive" OR "effectiveness" OR "efficiency" OR "punctuality" OR "productivity" OR "afety " OR " safety"))
SCIELO	("Public sector workers" OR "Private sector workers" OR "collaborators" OR "Civil servants" OR "Employees") AND ("Work commitment" OR "Work engagement" OR "Normative commitment" OR "Regulatory commitment" OR "loyalty" OR "perseverance" OR "Affective commitment" OR "Continuous commitment" OR "dedication" OR "absorption" OR "energy") AND ("job performance" OR "Work performance" OR "task performance" OR "contextual performance" OR "counterproductivity" OR "counterproductive" OR "effectiveness" OR "efficiency" OR "punctuality" OR "productivity" OR "afety " OR " safety")

Los resultados obtenidos pasaron por un proceso de selección, los siguientes pasos:

En la búsqueda inicial mediante términos y descripciones en la base de datos de Scopus y scielo [TITLE-ABSTRAC-KEYWORD

"Public sector workers" OR "Private sector workers" OR
 "collaborators" OR "Civil servants" OR "Employees"

AND "Work commitment" OR "Work engagement" OR
 "Normative commitment" OR "Regulatory commitment" OR
 "loyalty" OR "perseverance" OR "Affective commitment" OR
 "Continuous commitment" OR "dedication" OR "absorption" OR
 "energy" AND "job performance" OR "Work performance" OR
 "task performance" OR "contextual performance" OR
 "counterproductivity" OR "counterproductive" OR "effectiveness"
 OR "efficiency" OR "punctuality" OR "productivity" OR "safety"]

se obtuvo 5575 documentos, luego se procedió a segmentar entre los
 15 últimos años (2010-2025) con 5233 documentos. Luego se
 procedió con la segmentación de la información solo en All open
 access obteniendo 350 documentos que fueron fundamentales para
 el procesamiento.

Se utilizó el gestor Zotero, se empleó para identificar archivos
 duplicados, donde se encontró 8 artículos duplicados quedándonos
 con 342 artículos y se procedió a exportar la información en formato
 RIS. La información recopilada fue analizada manera descriptiva
 utilizando la hoja de cálculo Microsoft Excel®, donde se exportaron
 luego del proceso de búsqueda de “Analyze search results” de
 Scopus, lo que permitió eliminar duplicados por título y resumen,

capturar los artículos seleccionados e iniciar el proceso de selección de información.

1

De los 342 artículos restantes, se revisó el resumen y el contenido, de los cuales 76 artículos fueron eliminados debido a los criterios de exclusión. A continuación, se muestra la cantidad de documentos descartados y las razones de su exclusión

E1: 59 artículos no abordan las variables

E2: 17 artículos de revisión

6

El diagrama de flujo PRISMA es una herramienta visual que facilita

9

la comprensión del proceso de selección de estudios en una revisión

4

sistemática. La declaración PRISMA 2020, desarrollada por un

amplio y representativo grupo de expertos, tiene el potencial de

beneficiar a múltiples actores, entre ellos autores, editores, revisores

y usuarios de las revisiones, al promover reportes completos que

4

permiten evaluar la idoneidad de los métodos y la confiabilidad de

los hallazgos (Ciapponi, 2021). Como resultado del proceso de

selección, se eligieron 185 artículos de un total de 5 575

identificados (Fig. 1).

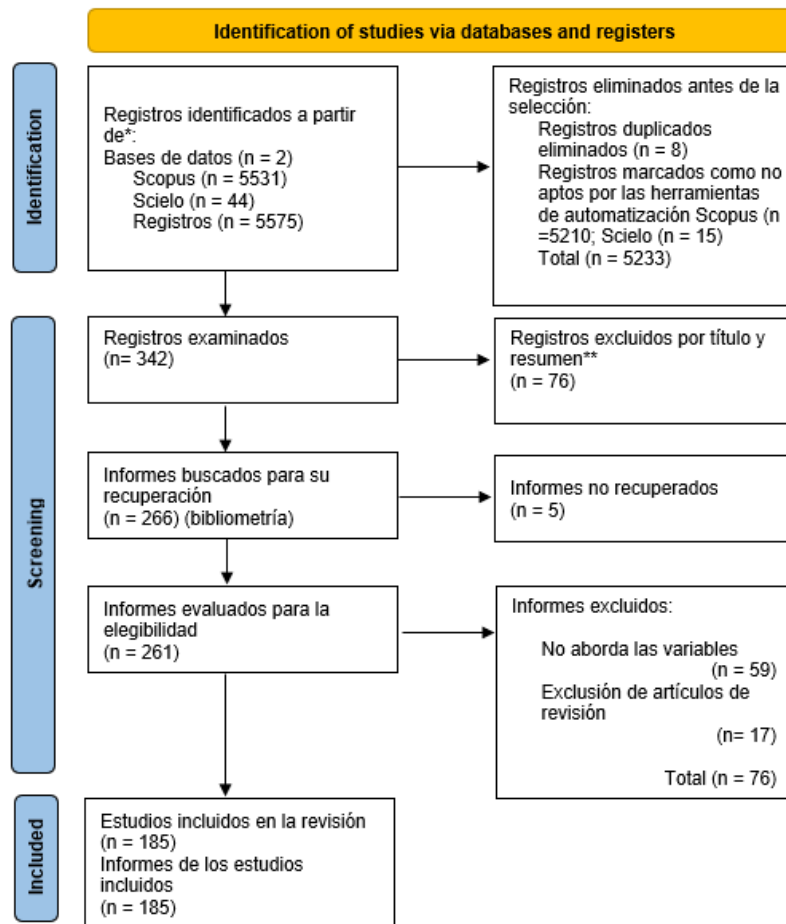


Fig. 1 Diagrama de flujo PRISMA

En cuanto al análisis bibliométrico, finalmente, se realizó con el software RStudio. Se trata de un software estadístico que nos permite usar y realizar trabajos avanzados de procesamiento y visualización de datos. Técnicamente es un entorno de desarrollo integrado para programar en R, que permite realizar una correcta gestión de proyectos, trabajar con múltiples tipos de archivos de código y facilitar las labores de análisis de datos. Es una herramienta de gran utilidad y productividad que, basado en R, nos permite ser

capaces de dar solución a multitud de problemas y apoyar el aprendizaje en materias tan diversas como las matemáticas y las ciencias sociales, basadas en visualizaciones y análisis estadísticos. Así, en este entorno se instaló y ejecutó la librería Bibliometrix, que fue diseñada específicamente para el análisis cuantitativo de literatura científica. Los datos en formato CSV, obtenidos de las bases de datos Scopus y Scielo, se importaron utilizando la interfaz Biblioshiny. Posteriormente, se realizó la selección de la información, las fuentes más relevantes, afiliaciones más relevantes, países, la producción científica por país, producción científica anual y autores.

3. Resultados

En la Figura 2 se observa un gráfico de barras donde se organizan las fuentes más relevantes en el ámbito ergonómico. Las revistas se ordenan de mayor a menor frecuencia de publicación. Muestra que el SA Journal of Human Resource Management es la principal fuente de difusión científica en el área, con 21 artículos. Estas son Administrative Sciences, Problems and Perspectives in Management , y Cogent Business and Management . Cabe mencionar que un bloque intermedio de revistas con la misma cantidad de publicaciones entre 5 y 7 aporta a la movilidad ofreciendo más opciones al respecto. Sin embargo, una revista

destacada y un número más grande de fuentes intermedias denotan la concentración de los expertos alrededor de un único medio y su fortalecimiento por otras fuentes adicionales.

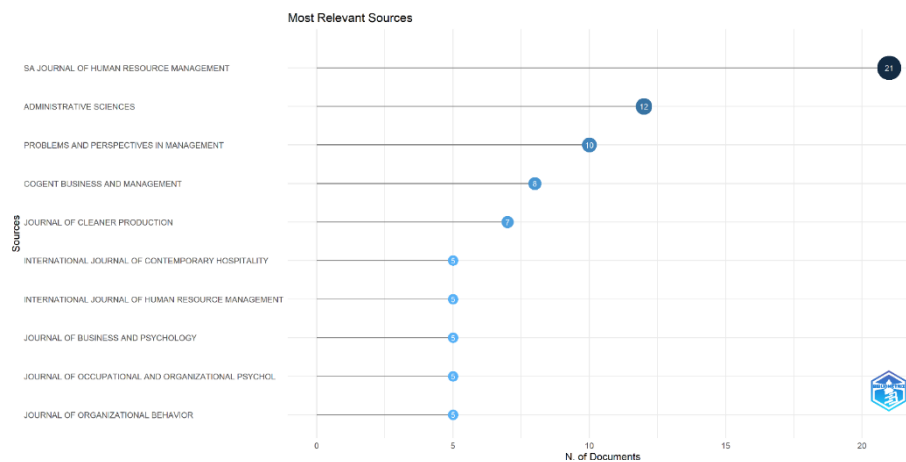


Fig. 2 Fuentes más relevantes

Se muestra las afiliaciones más relevantes en el campo de la ergonomía, ciertas universidades se han convertido en referentes gracias a la cantidad de investigaciones que producen. Su trabajo no solo se refleja en el número de publicaciones, sino también en la contribución que hacen al desarrollo académico y científico en esta área y en sus aplicaciones tecnológicas. Erasmus Universiteit Rotterdam lidera la producción científica cuenta con 16 artículos, seguida por North-West University (14) y University of Johannesburg (13). En un nivel intermedio destacan Technische Universiteit Eindhoven (12) y Vrije Universiteit Amsterdam (9). Otras instituciones, como Tilburg University, Universiteit Utrecht y Universiteit van Amsterdam (7 cada una), junto con Bina Nusantara

University y King Faisal University (5 cada una), muestran menor participación. En conjunto, se observa un claro protagonismo de las universidades neerlandesas en el campo analizado.

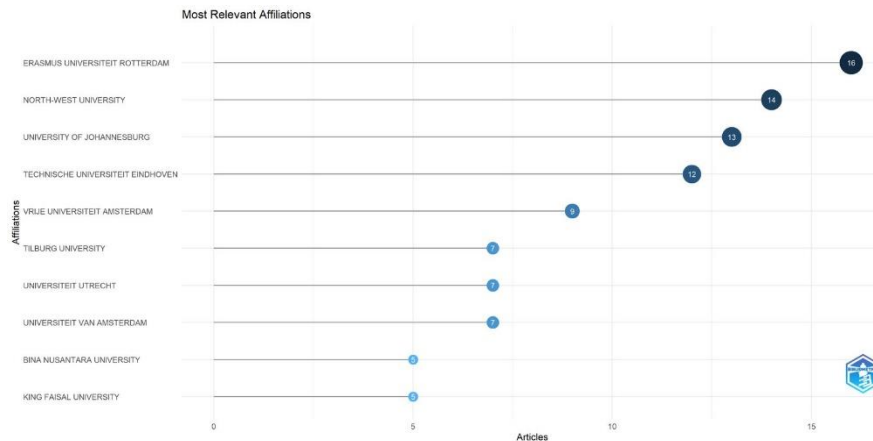


Fig. 3 Afiliaciones más relevantes

La Figura 4 muestra un mapa mundial donde se refleja la producción científica de cada país. Los tonos azules representan a los países con mayor actividad investigativa, mientras que los grises indican una participación más baja. Se observa que las mayores concentraciones de investigación se encuentran en Australia, Países Bajos, India, China y Sudáfrica, que lideran en este campo. Además, destacan aportes de países europeos como Alemania, España, Francia, Finlandia y Polonia; de Asia y Medio Oriente, como Malasia, Indonesia y Jordania; y en América, principalmente Estados Unidos y Brasil. En contraste, gran parte de África, Medio Oriente y América Latina tienen poca o casi ninguna participación, lo que

evidencia una clara desigualdad geográfica en la generación de conocimiento.

Country Scientific Production

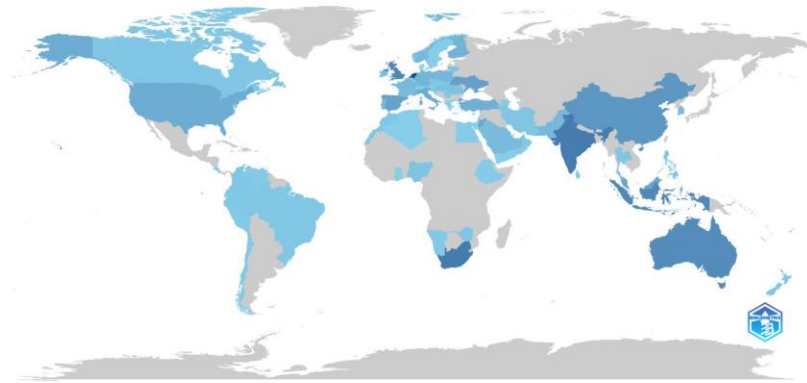


Fig. 4 Producción científica del país

18

37

32

La figura 5 muestra un gráfico de líneas que representa el número de artículos científicos publicados en el campo de la optimización del entorno laboral. La producción científica anual medida en número de artículos publicados entre los años 2010 y 2025. Se observa que, en el periodo inicial (2010–2014), la producción fue baja y apenas representaba alrededor del 5% del total acumulado. A partir de 2015, se observa un crecimiento más evidente, llegando a representar cerca del 15 % de la producción total durante el periodo comprendido entre 2015 y 2019. El cambio más notable se observa a partir de 2020, cuando la producción científica comienza a crecer de manera acelerada, acumulando más del 60 % de todos los artículos publicados durante el periodo analizado. El año 2024 marca el pico de esta tendencia, concentrando alrededor del 20 %

del total de publicaciones de los últimos 15 años. Aunque en 2025 se observa una ligera disminución, este año todavía concentra alrededor del 16% del total de la producción, lo que confirma que el interés científico en el tema ha aumentado de manera sostenida y se encuentra en un proceso de consolidación reciente.

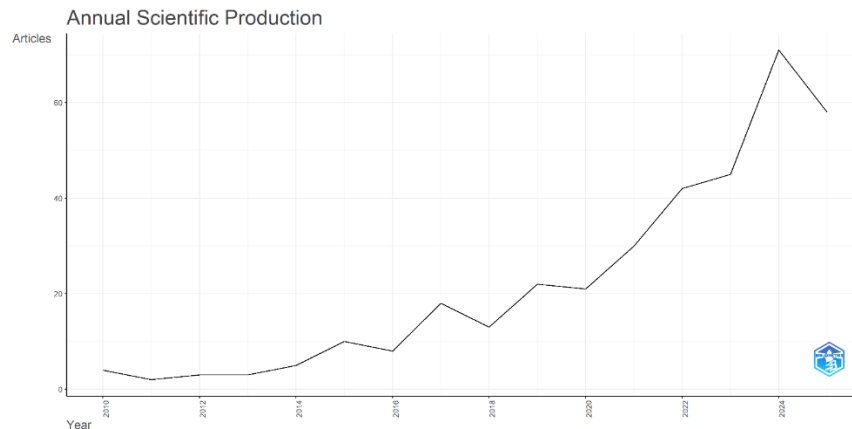


Fig. 5 Producción científica anual

En la siguiente, Fig. 6 muestra un gráfico de barras que representa a los autores más relevantes en el campo, ordenados de mayor a menor frecuencia de publicaciones. El autor Bakker A.B. presenta la mayor frecuencia, con 13 artículos, seguido muy de cerca por Demerouti E., con 12 artículos, lo que evidencia su papel central y consolidado en la temática analizada.

En un segundo nivel de relevancia se encuentran Pieters W.R., Schaufeli W.B. y Tims M., cada uno con 4 publicaciones, mostrando una participación importante aunque menor que los autores principales. Finalmente, se identifican otros autores como Bienkowska A., Breevaart K., Chikove M., Le Blanc P.M. y

Mashavira N., con 3 artículos cada uno, quienes contribuyen de manera complementaria al desarrollo de la literatura.

Esto significa que Bakker y Demerouti destacan como los investigadores más influyentes en el área, mientras que los demás autores, aunque con menor volumen de producción, representan aportes significativos para la diversificación del campo de estudio

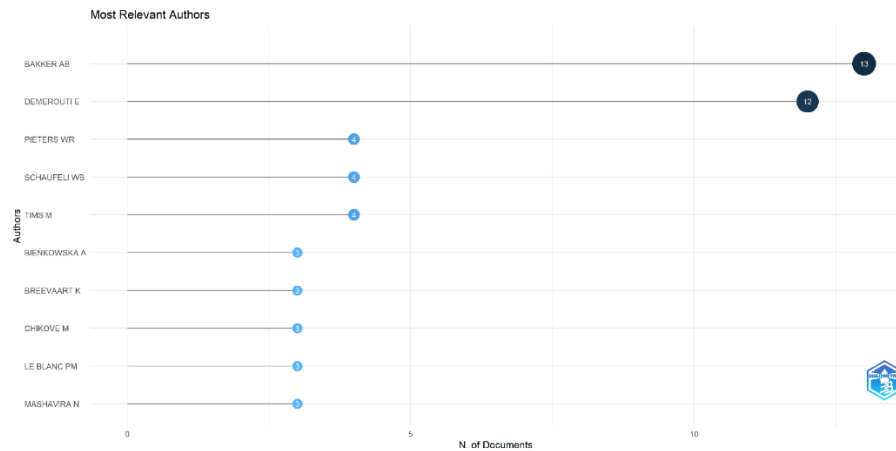


Fig. 6 Autores más relevantes

A) Cuadro demográfico general de vulnerabilidad del engagement y el desempeño laboral:

Grupo demográfico	Características identificadas en los estudios	Nivel de vulnerabilidad	Factores asociados a la vulnerabilidad	Evidencia / Fuente del documento
Trabajadores del sector público	Estructuras jerárquicas rígidas, menor autonomía, escaso reconocimiento.	Alto	Liderazgo burocrático, baja motivación intrínseca, escaso feedback, menor percepción de autoeficacia.	Tabla PICOC (p.10); Schaufeli & Bakker (2004); Bakker & Demerouti (2017).

Empleados del sector privado con alta carga laboral	Altas demandas, competitividad, presión por resultados.	Alto	Estrés laboral, burnout, desequilibrio esfuerzo-recompensa, poca conciliación vida-trabajo.	Christian, Garza & Slaughter (2011); Campbell & Wiernik (2015).
Trabajadores operativos y de PYMES	Condiciones laborales precarias, pocas oportunidades de desarrollo profesional.	Medio – Alto	Falta de recursos laborales, bajo apoyo organizacional, escasas prácticas de liderazgo transformacional.	Fig. 8 (cluster azul y amarillo: motivación, cultura y productividad).
Mujeres adultas en entornos organizacionales tradicionales	Mayor carga emocional y menor reconocimiento del desempeño.	Alto	Brecha de género, falta de equidad en liderazgo y oportunidades de promoción.	Fig. 8 (cluster amarillo: 'female', 'human', 'adult'); Ingram et al. (2022).
Jóvenes en primeros años de inserción laboral	Expectativas altas, inestabilidad laboral y búsqueda de identidad profesional.	Medio	Falta de mentoría, contratos temporales, bajo engagement por incertidumbre.	Tendencias emergentes 2020–2025 (bienestar y sostenibilidad).
Trabajadores de países en desarrollo o regiones con baja producción científica	Limitado acceso a recursos, falta de estrategias de desarrollo humano sostenible.	Alto	Poca inversión en clima organizacional y liderazgo positivo, inequidad tecnológica.	Fig. 4 (Mapa mundial de producción científica).
Empleados con bajo liderazgo participativo ('top-down')	Se implementan políticas sin participación de los empleados.	Alto	Baja autonomía, escaso empowerment, poca identificación con la organización.	Knight et al. (2019); Bakker & Leiter (2010).

1

En la Fig 7, se muestra la nube de palabras, generada del análisis bibliométrico, la más resaltantes son “work engagement” es el concepto central y más citado,

seguido por “job performance” y “job satisfaction”, ejes principales de los estudios revisados. En un nivel intermedio destacan términos como liderazgo, gestión de recursos humanos y compromiso afectivo, que muestran vínculos directos con el compromiso laboral. De forma complementaria, aparecen nociones emergentes como sostenibilidad, empoderamiento psicológico y productividad, que amplían el enfoque hacia el bienestar y la gestión organizacional. En conjunto, los resultados reflejan una tendencia consolidada a estudiar el compromiso laboral como predictor clave del desempeño y bienestar en las organizaciones, incorporando además nuevas líneas de investigación.



Fig. 7 Nube de palabras en relación con los títulos de los artículos científicos

VOSviewer es un programa que nos ayuda a crear y visualizar mapas a partir de datos científicos, como los que se obtienen de publicaciones, autores y palabras clave. Con esta herramienta, podemos hacer análisis bibliométricos que muestran cómo se relacionan los investigadores entre sí, cómo aparecen juntas ciertas palabras en los trabajos y qué artículos se citan frecuentemente juntos. Esto nos ayuda a descubrir y comprender las relaciones y tendencias que existen en una gran cantidad de información científica, permitiéndonos apreciar cómo ha ido creciendo

y cambiando el conocimiento en diferentes campos a lo largo del tiempo (Martins, Gonçalves y Branco, 2024, p. 3). La Figura 8 muestra el mapa de coocurrencia de palabras clave obtenido mediante el software VOSviewer, construido a partir de los artículos analizados en la base de datos Scopus desde el 2010 – 2025. El análisis permitió identificar los términos que aparecen con mayor frecuencia y las relaciones entre ellos dentro de la literatura sobre work engagement. Cada nodo representa una palabra clave, cuyo tamaño indica su nivel de frecuencia; las líneas reflejan vínculos de coocurrencia, y los colores agrupan los términos en clusters temáticos que describen las principales líneas de investigación dentro del campo.

En el centro del mapa destaca el término "work engagement", que está estrechamente relacionado con la satisfacción en el trabajo, el compromiso afectivo, el liderazgo y el desempeño laboral. Esto muestra que el compromiso con el trabajo se ha convertido en un concepto clave en la investigación organizacional actual, actuando como un vínculo esencial entre la motivación personal, aspectos psicológicos y la gestión dentro de las empresas.

Claramente, en el mapa se pueden distinguir cinco agrupaciones con significados teóricos específicos denominados clusters: Este cluster agrupa los términos work engagement, job crafting, job satisfaction, affective commitment, leadership, y task performance, el cual representa la línea de investigación más consolidada de nuestra disciplina y en la que se han realizado más estudios de las que tienen nuestros otros clusters. Básicamente, incluye qué factores determinan el engagement y cuáles son sus consecuencias. Así, los estudios en este grupo examinan cómo los recursos laborales influyen positivamente en el engagement, la

5 **satisfacción y el desempeño** del empleado. Cluster azul (motivación, cultura y productividad): Incluye términos como organizational culture, motivation, performance, productivity y wellbeing. Este grupo explora cómo la cultura dentro de una organización, junto con los factores que motivan a las personas, influyen directamente en los resultados que se obtienen en el trabajo. Ponen especial atención en cómo los valores compartidos, **el ambiente en el que se desarrollan las tareas** diarias y el bienestar general de los trabajadores contribuyen a fortalecer el compromiso de cada persona y del equipo en conjunto, lo que a su vez mejora tanto la productividad individual como la colectiva. Así, se muestra que cuando las organizaciones crean espacios donde sus colaboradores se sienten apoyados y valorados, el desempeño y la satisfacción laboral crecen de manera significativa. Cluster rojo (eficiencia, sostenibilidad y gestión estratégica): Está compuesto por términos como sustainable development, efficiency, management, decision-making, economics y project management. Esta es una perspectiva más actual, que conecta el compromiso en el trabajo con la eficiencia de la organización, la innovación y la sostenibilidad. Las investigaciones de este enfoque suelen incluir el compromiso laboral como parte de modelos de gestión estratégica y de responsabilidad social empresarial.

Cluster amarillo (enfoque metodológico y sociodemográfico): Conformado por humanos, mujeres, adultos, psicología y encuestas, este grupo reúne términos asociados a los aspectos metodológicos y demográficos de la investigación. Sugiere que gran parte de los estudios empíricos utilizan muestras de trabajadores adultos y diseños cuantitativos basados en cuestionarios psicológicos. Cluster morado

(responsabilidad social, comunicación y lealtad): Incluye términos como responsabilidad social corporativa, lealtad de los empleados, calidad del servicio y comunicación interna. Esta corriente conecta el compromiso de los trabajadores con la buena imagen de la empresa, su responsabilidad social y la lealtad de los empleados, destacando que el engagement es fundamental para construir relaciones sólidas y mantener una reputación positiva a largo plazo.

En conjunto, el mapa evidencia que el “work engagement” es un punto clave y muy conectado dentro del área de recursos humanos. Este compromiso no solo está ligado a cómo se sienten y piensan las personas a nivel individual, como su satisfacción y bienestar, sino también a aspectos propios de la organización, como el liderazgo, la cultura y el desempeño. Esto demuestra que el compromiso laboral es esencial en la investigación actual, ya que actúa como un nexo que conecta las prácticas de gestión con los resultados que logran las empresas. Este hallazgo demuestra que el engagement es un elemento clave en la literatura actual, actuando como mediador entre las prácticas de gestión y los resultados organizacionales., actuando como mediador entre las prácticas de gestión y los resultados organizacionales.

36

8

8

(Sosa Pérez, Cuba Rodríguez y Bouza Betancourt, 2024). Las líneas, además, ilustran las relaciones de coocurrencia entre los distintos términos.

En el centro del mapa destaca el término “work engagement”, que actúa como núcleo principal de la red, mostrando una alta frecuencia y un número considerable de conexiones con otros conceptos. Este resultado verifica que el compromiso laboral se establece como un constructo común en la literatura científica vinculada a la gestión del talento humano y el comportamiento de las organizaciones. En el mismo, work engagement está fuertemente asociado con satisfacción, afectiva comunicativa, leadership y Job performance. De acuerdo a ello, se puede concluir que la literatura ha focalizado la relación del compromiso laboral con la motivación, satisfacción y desempeño a nivel individual y de las organizaciones.

Tendencias cronológicas (2010–2025)

1. Recientes (2010-2015, verde-amarillo): liderazgo, compromiso afectivo, seguridad psicológica y sostenibilidad.
2. Tradicionales (2016-2019, azul): gestión de personal, eficiencia y contextos organizacionales clásicos.
3. Emergentes (2020-2025, amarillo): sostenibilidad, responsabilidad social y bienestar laboral.

Este patrón demuestra que el compromiso laboral ha dejado de ser un fenómeno exclusivamente individual para convertirse en un factor estratégico de sostenibilidad

16

Varios estudios sostienen estos hallazgos, argumentando que altos niveles de engagement tienen un efecto significativo en la productividad, innovación y satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, el engagement es pertinente como predictor crucial en la administración del talento. “Varios estudios sugieren una fuerte relación entre el nivel de compromiso del empleado con su empresa y el nivel de engagement organizacional a niveles más altos de engagement es probable que haya un mayor nivel de compromiso entre los miembros individuales, lo que generalmente tiene un impacto directo en su eficacia y productividad.” (Bakker & Demerouti, 2017; Albrecht, 2010).

25

Existe evidencia que sugiere que otras variables como el liderazgo, la cultura organizacional y las condiciones sectoriales modera la relación entre engagement y desempeño laboral, por lo tanto, se hace más importante considerar el contexto específico en futuras investigaciones. “La evidencia científica refleja hallazgos mixtos, ya que otras variables mediadoras como liderazgo, clima organizacional y carga laboral moderan la relación entre engagement y desempeño”. (Christian, Garza & Slaughter, 2011; Petticrew & Roberts, 2006).

A la vez, las intervenciones dirigidas específicamente a aumentar el engagement producen mejoras en el rendimiento, aunque los efectos difieren según el tipo de estrategia utilizada. Las intervenciones “bottom-up” tienen un efecto a nivel directivo, mientras que las implementaciones “pure top-down” se lanzan sin efecto alguno. Además, las top-down rápidamente desaparecen. (Knight et al., 2019). Es

así como la autonomía y la participación activan los motores del compromiso organizacional.

Para realzar estos beneficios positivos del compromiso, y teniendo en consideración los resultados encontrados en lo relativo a las condiciones de dicha variable con el desempeño, podría ser conveniente ahondar en las condiciones que potencien dicha relación y desarrollar prácticas organizacionales sostenibles y eficaces. “el engagement laboral no sólo está relacionado con la eficiencia en tareas, sino también con las conductas de cooperación y por iniciativa que sostienen el funcionamiento colectivo”. (Campbell & Wiernik, 2015).

En el marco de esta revisión acerca del engagement laboral y el desempeño, el uso de PRISMA ha hecho posible asegurar la transparencia y la reproducibilidad del trabajo desarrollado desde la búsqueda de artículos en las bases de datos Scopus y Scielo, hasta la selección final de los trabajos más pertinentes. “Enfatizamos que el uso de metodologías estructuradas como PICOC y PRISMA aumenta la calidad y solidez de la evidencia de los estudios sistemáticos en engagement y desempeño”. (Tricco et al., 2018; Chocobar Reyes, 2025).

Conclusión

El engagement laboral es una pieza fundamental en el desempeño laboral, porque actúa como un puente entre las condiciones que ofrece la organización y los recursos que cada persona tiene, influyendo tanto en los resultados individuales como en los del equipo. La evidencia científica recabada de 2010 a 2025, nos manifiesta que un trabajador comprometido expresa niveles superiores de vigor,

dedicación y absorción, lo que se traduce en una mejor productividad, innovación y satisfacción organizacional. Finalmente, los hallazgos también reflejan que las intervenciones que producen comportamientos de base tienden a ser más sostenibles a lo largo del tiempo en términos de su efecto central en el compromiso y el rendimiento en comparación con las estrategias jerárquicas, si bien es menos claro si este último grupo de intervenciones puede producir efectos más duraderos a través de otros canales. En su conjunto, la revisión destaca la necesidad de promover el liderazgo transformacional, una cultura organizacional positiva y el bienestar psicológico como los pilares de desarrollo laboral contemporáneo.

Lista de referencias

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Campbell, W. K., & Wiernik, B. M. (2015). An integrative review of the antecedents and consequences of work engagement. *Personnel Psychology*,

68(4), 927–963. <https://doi.org/10.1111/peps.12062>

Chocobar Reyes, E. J. (2025). Estructuras metodológicas PICOC y PRISMA 2020 en la elaboración de artículos de revisión sistemática: Lo que todo investigador debe conocer y dominar. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(1), 8525-8544. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16491

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work–readiness: Are organizations and their employees prepared?. *Journal of Organizational Psychology*, 11(3), 45–58.

Ciapponi, A. (2021). La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para reportar revisiones sistemáticas. *Evidencia, actualización en la práctica ambulatoria*, 24(3), e002139. <https://doi.org/10.51987/evidencia.v24i3.6913>

Cueva-Cáceres, J. (2023). Gamificación: Un recurso que promueve las competencias matemáticas en la educación peruana. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 16(2), 209–221. <https://doi.org/10.37843/rted.v16i2.477>

Higgins, J. P., & Green, S. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. Wiley-Blackwell.

Ingram, M., et al. (2022). Análisis del desempeño laboral en ambientes organizacionales cambiantes. *Revista de Psicología Organizacional*, 35(2), 123–140.

Martins, J., Gonçalves, R., & Branco, F. (2024). A bibliometric analysis and visualization of e-learning adoption using VOSviewer. *Universal Access in*

the Information Society, 23, 1177–1191. <https://doi.org/10.1007/s10209-022-00953-0>

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The Prisma Group. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>

Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.

Quispe, A., Hinojosa-Ticona, Y., Miranda, H., & Sedano, C. (2021). Serie de redacción científica: Revisiones sistemáticas. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94–99. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.906>

Rivera Cruz, M. A. (2022). RStudio y su importancia en la educación. *Revista CNCI*, 1(3), 50–53. <https://doi.org/10.59142/rcnci.v1i3.13>

Rousseau, D. M. (2006). Is there such a thing as "evidence-based management"?
Academy of Management Review, 31(2), 256–269.

Rousseau, D. M. (2006). Is there such a thing as “evidence-based management”?
Academy of Management Review, 31(2), 256–269.
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.20208604>

Santos, C. M. da C., Pimenta, C. A. de M., & Nobre, M. R. C. (2007). Estrategia
PICO para la construcción de la pregunta de investigación y la búsqueda de
evidencias. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 15(3). Recuperado de
<https://www.eerp.usp.br/rlae>

Schaufeli, W. B. (2017). Engagement in the workplace: A review. Psicología
Positiva, 10(1), 1–13.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their
relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of
Organizational Behavior, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Sonnentag, S. (2017). The future of work in organizational psychology. Journal of
Organizational Behavior, 38(2), 123–130.

Sosa Pérez, N. de la C., Cuba Rodríguez, Y., & Bouza Betancourt, O. (2024).
Visualización del comportamiento de la innovación en el sector empresarial
desde el análisis de co-ocurrencia de palabras. e-Ciencias de la Información,
14(1), e56018. <https://doi.org/10.15517/eci.v14i1.56018>

Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Annals of Internal Medicine*. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>