



# Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Roa-Espinoza, R., Araya-Castillo, L., Rubio Rivera, A., y Moraga-Flores, H. (2024). Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cuantitativo. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(Especial 11), 684-706. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.41>

Universidad del Zulia (LUZ)  
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)  
Año 29 No. Especial 11, 2024, 684-706  
enero-junio  
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



# Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cuantitativo

Roa-Espinoza, Roberto\*  
Araya-Castillo, Luis\*\*  
Rubio Rivera, Andrés\*\*\*  
Moraga-Flores, Hugo\*\*\*\*

## Resumen

En el marco de las necesidades que enfrentan las organizaciones a entornos inestables y de alta incertidumbre, se realizó análisis bibliométrico y cuantitativo del concepto de Desempeño Laboral, de 1975 a 2022 en Web of Science, que considero 9.855 artículos científicos, utilizando técnicas de mapeo de visualización de similitudes (VOS) del paquete de software VOSviewer, versión 1.6.15 desarrollado por Van Eck & Waltman, (2020) los cuales permitan conocer los elementos para afrontar dichos entornos e incrementar su desempeño laboral. Por consiguiente, el estudio busca realizar un análisis bibliométrico y cuantitativo del desempeño laboral para evaluar su impacto en diversos ámbitos organizativos. Los resultados permitieron evidenciar un crecimiento exponencial en los últimos años de la producción científica, mostrando que existen potenciales líneas de desarrollo para este tema cada vez más estratégico, reflejado en el fuerte interés que despierta el concepto de búsqueda en los últimos 5 años. Como principal contribución de esta investigación se destaca un constructo como herramienta útil para la comunidad profesional y sintetizar el conocimiento para ofrecer una discusión actualizada sobre la investigación en Desempeño Laboral.

**Palabras clave:** bibliometría; cuantitativa; desempeño laboral; motivación laboral; satisfacción laboral; Web of Science.

Recibido: 20.03.24

Aceptado: 06.06.24

\* Doctorando en Derecho y Administración de Empresas, Universidad de Lleida - España. Máster en Dirección de Recursos Humanos y Habilidades Directivas, Universidad Europea de Madrid. Dirección de Postgrados e Investigación, Universidad Miguel de Cervantes, Chile. ORCID: 0000-0002-5253-3955. E-mail: [roberto.roa@profe.umc.cl](mailto:roberto.roa@profe.umc.cl)

\*\* PhD in Management Sciences. Doctor en Ciencias de la Gestión. Doctor en Empresa. Decano, Facultad de Ingeniería y Empresa, Universidad Católica Silva Henríquez, Chile. ORCID: 0000-0001-7574-3907. E-mail: [larayac@ucsh.cl](mailto:larayac@ucsh.cl) (autor de correspondencia)

\*\*\* Doctor en Psicología. Facultad de Economía y Negocios, Universidad Andres Bello, Chile. Facultad de Psicología, Universidad Diego Portales, Chile. ORCID: 0000-0001-8806-0697. E-mail: [andres.rubio@unab.cl](mailto:andres.rubio@unab.cl)

\*\*\*\* Doctor en Economía y Empresa. Académico, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Concepción, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3033-2351>. Email: [hmoraga@udec.cl](mailto:hmoraga@udec.cl)

# Job Performance: A systematic literature review from a scientometric analysis

## Abstract

Within the framework of the needs faced by organizations in unstable and highly uncertain environments, a bibliometric and scientometric analysis of the concept of Job Performance, from 1975 to 2022 in Web of Science, was performed, considering 9,855 scientific articles, using visualization of similarities (VOS) mapping techniques of the VOSviewer software package, version 1.6.15 developed by Van Eck & Waltman, (2020) which allow to know the elements to face such environments and increase their job performance. Therefore, the study seeks to perform a bibliometric and scientometric analysis of work performance to assess its impact on various organizational environments. The results showed an exponential growth in scientific production in recent years, showing that there are potential lines of development for this increasingly strategic topic, reflected in the strong interest in the concept of search in the last 5 years. The main contribution of this research is to highlight a construct as a useful tool for the professional community and to synthesize knowledge in order to offer an updated discussion on research in Work Performance.

**Keywords:** bibliometrics; scientometrics; job performance; labor motivation; labor satisfaction; Web of Science.

## 1. Introducción

La realidad a nivel mundial sobre los mercados ha originado no solo cambios económicos importantes, impulsando a las empresas adecuarse a una eficiente distribución de recursos técnicos y humanos (Ulate, 2020; Kazekami, 2020); sino también hacer frente al cambiante mundo del trabajo y a las nuevas realidades laborales (Goerlich, 2021), debiendo adaptarse a un mundo cada vez más Frágil, Ansioso, No Lineal e Incomprensible, conocido como Mundo Bani (Cascio, 2020: 2023 y Fuster, 2022); que cambia rápidamente en medio de una competencia cada vez mayor y más agresiva (FIDAGH -

WFPMA, 2019; Sobrino de Toro, 2019).

Cambios que se vienen produciendo a lo largo del siglo XX, a través de constantes estudios científicos basados en las tres (3) etapas históricas y once (11) principales Teorías del Sistema de Relaciones Humanas como bien lo describen (Roa-Espinoza, Araya-Castillo, Rubio-Rivera & Moraga-Flores, 2023), produciéndose una serie de cambios organizacionales que hacen que la fuerza laboral actual sea mucho más heterogénea, siendo la diversidad organizacional un nuevo reto al que se enfrentan las organizaciones del siglo XXI.

El desempeño laboral, resultado de habilidades y competencias, mejora

la competitividad (Orbegoso, 2015; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022; Artieda et al, 2021). Evalúa la capacidad individual y permite el desarrollo potencial (Baque et al, 2022).

En tanto, Chiavenato (2004) relaciona el desempeño con actitudes del trabajador para lograr objetivos empresariales. Se define como la eficiente capacidad de producir trabajo (Bandula & Jayatilake, 2016; Sánchez & García, 2017; Ali & Ghani, 2022). Influye en metas, productividad y calidad (Quispe, 2015; Prado, 2016; Puma, 2017; Boada et al, 2019; Bautista et al, 2020 y Vidal, 2022) correlacionan compromiso organizacional y desempeño (Anaya & Paredes, 2015; Aráoz & Ramos, 2021).

Kotler & Keller (2014) y Vera & Suárez, (2018) destacan que el compromiso impulsa el desempeño y la estabilidad del clima laboral. Jáuregui (2017) destaca la relación entre gestión del talento humano y desempeño, mejorando resultados y productividad. Cacsire (2019) subraya la importancia del esfuerzo humano y desempeño para la eficiencia organizacional, enfatizando la valoración del personal.

Las organizaciones deben gestionar el desarrollo de habilidades y conocimientos para el crecimiento organizacional (Suarez, 2017; Khan et al, 2019; Al-Kurdi et al, 2020). La gestión de personas es esencial para cumplir con las necesidades y objetivos institucionales, siendo un factor estratégico y competitivo (Vallejo & Portalanza, 2017; Morell & Estévez, 2018; Álvarez-Indacochea et al, 2018).

AlHamad et al, (2022) concluyen que la satisfacción laboral aumenta el desempeño laboral, respaldado por estudios adicionales (Malik, Baig & Manzoor, 2020; Sunardi & Putra, 2020; Saefullah, 2021; Suriyanon &

Sutheerawatthana, 2022; Valiyeva & Thomas, 2022).

Por su parte, Phuong & Vinh (2021) resaltan la importancia de la satisfacción laboral para fortalecer el desempeño, con impacto en la empresa y el sistema económico-social (Ishak et al, 2018; Suriagiri, Akrim y Norhapizah, 2022). Este análisis aborda el factor relacional para mejorar la eficiencia y competitividad organizacional (Reid, 2015; Bernard et al, 2018). Comprender la importancia del aprendizaje y la gestión del conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995; Brown y Duguid, 1998; Tsoukas y Vladimirou, 2001; García, 2006; Sebastián, 2007; Ammon, 2012 y Villasana, Hernández & Ramírez, 2021) es crucial para aumentar la productividad y la satisfacción del cliente (Angulo, 2017; Faz-Mendoza et al, 2020).

A pesar de la extensa investigación sobre el desempeño laboral y variables organizacionales, la evolución de la investigación científica en este concepto aún carece de claridad. El estudio busca realizar un análisis bibliométrico y cuantitativo del desempeño laboral para evaluar su impacto en diversos ámbitos organizativos. La contribución científica del artículo ayudará a explorar este tema, identificando autores, revistas, instituciones y redes de investigación relevantes, proporcionando perspectivas para futuras investigaciones (Jiménez-Bucarey et al, 2020; Vicencio-Ríos et al, 2020; Araya-Castillo et al, 2021).

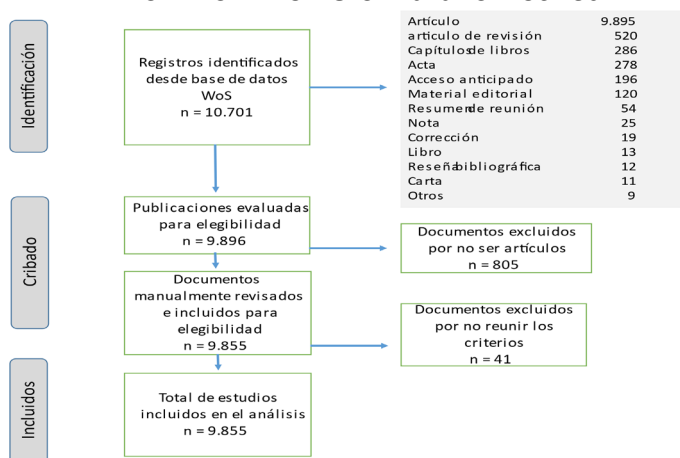
## **2. Enfoque metodológico del estudio**

Se implementó una metodología basada en análisis bibliométrico retrospectivo y cuantitativo (Nalimov y Mulcjenko, 1971; Diodato, 1994; De Bakker, Groenewegen & Den Hond,

2005;). Se examinan tendencias y evolución cualitativa y cuantitativa en la investigación científica, considerando la cienciaometría (Mingers & Leydesdorff, 2015; Jiménez-Bucarey et al, 2020; Vega et al, 2020; Araya-Castillo et al, 2021). El estudio se centra en la búsqueda en la Web of Science (WoS), una plataforma integral de artículos científicos. Se abordan ocho índices principales, incluyendo SSCI, ESCI, SCI-EXPANDED, BKCI-SSH, A&HCI, CPCI-SSH, BKCI-S y CPCI-S, ampliando la cobertura temprana desde 1975 hasta 2022. Se analizarán indicadores bibliométricos clave relacionados con "Desempeño Laboral" en todos los idiomas, arrojando 9,855 artículos citados 407,222 veces.

Se evalúan artículos, citas, revistas, instituciones, autores y países, junto con un mapeo bibliométrico mediante VOSviewer 1.6.15, estimada descripción bibliométrica en los resultados. La búsqueda realizada en la base de datos de WoS, actualizada al 10 de enero 2023 es la siguiente: (TS=("job performance")) AND DOCUMENT TYPES: (Article) Indexes= SSCI, ESCI, SCI-EXPANDED, BKCI-SSH, A&HCI, CPCI-SSH, BKCI-S, CPCI-S. Timespan=1975-2022, el concepto TS se refiere a la búsqueda del concepto en el título, el resumen y palabras clave del autor, de cada artículo de la base de datos. El diagrama 1 representa el flujo de trabajo del proceso de revisión bibliométrica desarrollado.

### Diagrama 1 Workflow: revisión bibliométrica



### 3. Desempeño laboral: principales resultados

En el siguiente apartado se presentan los resultados obtenidos al estudiar el concepto de desempeño laboral, que

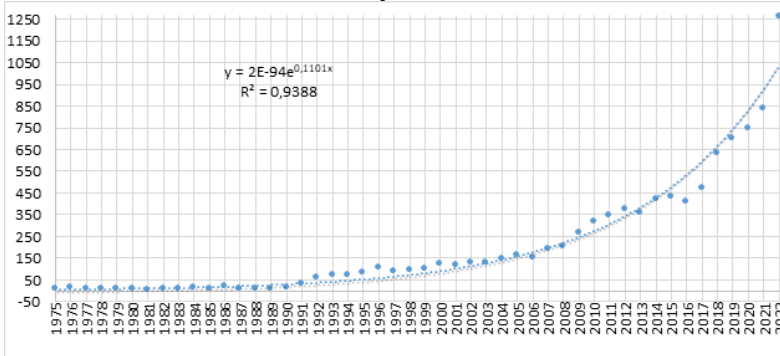
permite identificar fortalezas y debilidades en la literatura referente a los conceptos de búsqueda. Al presentar estos hallazgos, se busca proporcionar a la comunidad un resumen sistematizado de la información y relaciones académicas en torno al tema.

### 3.1 Artículos y citas en el área de estudio

Se identificaron 9.855 artículos (1975-2022) sobre Desempeño Laboral. En 1975, se publicaron 9

artículos, excluyendo los anteriores a esa fecha. Estos acumulan 407.222 citas, con un crecimiento exponencial  $y = 2E-94e^{0,1101x}$  ( $R^2 = 93,88\%$ ), destacando el aumento de masa crítica en la temática (Gráfico 1).

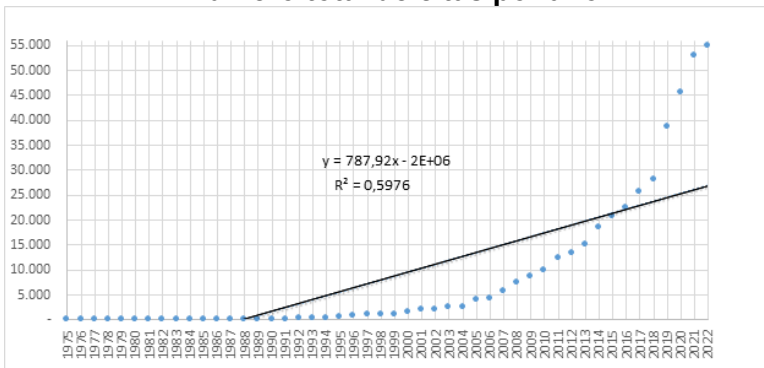
**Gráfico 1**  
**Crecimiento de la producción científica**



El Gráfico1 revela un crecimiento débil hasta 1991, acelerándose fuertemente en 2018, alcanzando su punto máximo en 2022 con 1.263 artículos. Los últimos 10 años representan el 67,5% de la producción científica, y los últimos 5 años el 42,4%, destacando el reciente

interés en el concepto de Desempeño Laboral. En el gráfico 2, las citas anuales para Desempeño Laboral muestran un crecimiento leve hasta 1995, acelerándose hasta 2005 y experimentando un crecimiento exponencial, alcanzando 55.034 citas en 2022.

**Gráfico 2**  
**Número total de citas por año**



En la Tabla 1 se evalúa la tasa de citación con un total de 407.722 citas. Se observa que 1.213 artículos (12,31%) no han sido citados, 7.724 (78,38%) tienen menos de 100 citas, 820 (8,32%) tienen

entre 100 y 500 citas, 72 (0,73%) tienen entre 500 y 1.000, 19 (0,19%) tienen entre 1.000 y 1.500, 3 (0,03%) tienen entre 1.500 y 2.000, y finalmente, 4 (0,04%) tienen más de 2.000 citas.

**Tabla 1**  
**Estructura general de citas**

| Número de Citas             | Número de Artículos | % de Artículos |
|-----------------------------|---------------------|----------------|
| Más de 2.000                | 4                   | 0,04%          |
| más de 1.500 menos de 2.000 | 3                   | 0,03%          |
| más de 1.000 menos de 1.500 | 19                  | 0,19%          |
| más de 500 menos de 1.000   | 72                  | 0,73%          |
| más de 100 menos de 500     | 820                 | 8,32%          |
| menos de 100                | 7.724               | 78,38%         |
| 0 citas                     | 1.213               | 12,31%         |
| <b>Total</b>                | <b>9.855</b>        | <b>100,00%</b> |

Se resumen los principales artículos de los 9,855 identificados en WoS (2023) con el índice Hirsch (Bornmann & Hans-Dieter, 2013). De 260 artículos con más de 260 citas, destaca el artículo de Barrick y Mount (1991), que representa el 1,04% del total con 4,244 citas. Examina la relación de las “cinco grandes” dimensiones de la personalidad con el rendimiento

laboral en cinco grupos profesionales. El segundo artículo, de Duckworth (2007), con 2,270 citas (0,56% del total), analiza la importancia de la determinación en el éxito. La Tabla 2 detalla los 10 artículos más influyentes, abarcando el 4,9% de las citas totales y mostrando baja concentración de referencias en comparación con el total de artículos de “Desempeño Laboral”.

**Tabla 2**  
**Artículos dentro la producción científica con mayor citación.**

| R | Autores   | Año  | Título   | Revista                                      | TC    |
|---|---|------|--|--|-------|
| 1 | Barrick, MR; Mount, MK  | 1991 | The Big 5 Personality Dimensions and Job-performance - a Metaanalysis  | Personnel Psychology                         | 4.244 |
| 2 | Duckworth, Angela L.; Peterson, Christopher; Matthews, Michael D.; Kelly, Dennis R. | 2007 | Grit: Perseverance and passion for long-term goals   | Journal of Personality and Social Psychology | 2.270 |
| 3 | LeBreton, James M.; Senter, Jenell L.   | 2008 | Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement  | Organizational Research Methods              | 2.096 |
| 4 | Schmidt, FL; Hunter, JE   | 1998 | The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings | Psychological Bulletin                       | 2.064 |
| 5 | Rich, Bruce Louis; Lepine, Jeffrey A.; Crawford, Eean R.                            | 2010 | Job engagement: antecedents and effects on job performance   | Academy of Management Journal                | 1.717 |
| 6 | Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; Norman, Steven M.                  | 2007 | Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction   | Personnel Psychology                         | 1.691 |



**Cont...Tabla 2**

|    |  |      |  |   |       |
|----|--|------|--|---|-------|
| 7  | Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia                        | 2017 | Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward   | Journal of Occupational Health Psychology | 1.611 |
| 8  | Eisenberger, R; Armeli, S; Rexwinkel, B; Lynch, PD; Rhoades, L | 2001 | Reciprocation of perceived organizational support  | Journal of Applied Psychology             | 1.433 |
| 9  | Anderson, Neil; Potocnik, Kristina; Zhou, Jing                 | 2014 | Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework | Journal of Management                     | 1.431 |
| 10 | Wong, CS; Law, KS  | 2002 | The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study              | Leadership Quarterly                      | 1.393 |

Abreviaciones: R: Ranking; TC: Total de citas.

### 3.2 Principales Autores

Se identifican 19.804 autores en los 9.855 artículos sobre Desempeño Laboral en WoS (2023). La baja concentración se refleja en que los 10 autores más influyentes representan el 15,21% de las citas. Murray Barrick

(Texas A&M University) lidera con 20 artículos y 9.868 citas (2,4% del total), manteniendo 8 en los 260 más influyentes. Michael Mount (University of Iowa) es segundo con 19 artículos y 9.384 citas, con 7 entre los más influyentes. Detalles de otros autores destacados se encuentran en la Tabla 3.

**Tabla 3**  
**Los autores más influyentes en “Desempeño Laboral”.**

| R  | Nombre Autor             | Institución                         | TP-JP | TC-JP | %     | HA | TP-A | TC-A   | T260 |
|----|--------------------------|-------------------------------------|-------|-------|-------|----|------|--------|------|
| 1  | Barrick, Murray          | Texas A&M University                | 20    | 9868  | 2,42% | 42 | 59   | 14.817 | 8    |
| 2  | Mount, Michael           | University of Iowa                  | 19    | 9384  | 2,30% | 35 | 56   | 13.421 | 7    |
| 3  | Bakker, Arnold           | Erasmus University Rotterdam        | 62    | 8535  | 2,10% | 53 | 212  | 8.920  | 7    |
| 4  | Judge, Timothy           | Ohio State University               | 10    | 5326  | 1,31% | 95 | 186  | 42.545 | 10   |
| 5  | Schmidt, Frank           | University of Iowa                  | 18    | 5102  | 1,25% | 67 | 188  | 23.902 | 5    |
| 6  | Grant, Adam              | University of Pennsylvania          | 17    | 4770  | 1,17% | 50 | 86   | 13.341 | 7    |
| 7  | Ones, Deniz              | University of Minnesota Twin Cities | 38    | 5736  | 1,41% | 43 | 135  | 10.329 | 9    |
| 8  | Hunter, Jocelyn          | Univ Kansas Hlth Syst               | 10    | 4566  | 1,12% | 52 | 122  | 12.462 | 5    |
| 9  | Viswesvaran, Chokalingam | Florida International University    | 30    | 4852  | 1,19% | 28 | 66   | 6.975  | 8    |
| 10 | Demerouti, Evangelia     | Eindhoven University of Technology  | 22    | 3819  | 0,94% | 67 | 168  | 26.939 | 2    |

**Abreviaciones:** R: ranking del autor; TP-JP: total de artículos del autor en el vector de búsqueda; TC-JP: total citas del autor de los artículos en el vector de búsqueda; HA: h-índice del autor; TP-A: total de artículos del autor; TC-A: total de citas por autor; T260: total de artículos del autor que están entre los 260 artículos más influyentes publicados en todos los tiempos.



Se establece la métrica de la cantidad de artículos para evaluar el aporte de diversos autores al conocimiento sobre Desempeño Laboral. La Tabla 4 detalla aquellos con al menos 30 artículos, incluyendo la cantidad total de publicaciones, citas, promedio de citas, porcentaje

sobre el total, h-index, y el total de publicaciones y citas registradas en WoS hasta enero de 2023. Estos autores, aunque no siempre considerados los más influyentes, desempeñan un papel esencial en el desarrollo del tema en diversos escenarios y enfoques.

**Tabla 4**  
**Los autores más productivos “Desempeño Laboral”.**

| R                         | Nombre Autor     | Universidad                           | TP-JP      | TC-JP        | PC-JP        | % Tt         | H-A       | TP-A | TC-A   |
|---------------------------|------------------|---------------------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|-----------|------|--------|
| 1                         | Bakker, Arnold   | Erasmus University Rotterdam          | 62         | 8.535        | 137,66       | 0,63%        | 133       | 671  | 72.366 |
| 2                         | Lievens, Filip   | Ghent University                      | 56         | 2.197        | 39,22        | 0,57%        | 53        | 212  | 8.920  |
| 3                         | Ferris, Gerald   | State University of Florida           | 54         | 4.111        | 76,13        | 0,55%        | 69        | 265  | 16.641 |
| 4                         | Sackett, Paul    | University of Minnesota Twin Cities   | 50         | 2.485        | 49,74        | 0,51%        | 52        | 197  | 9.928  |
| 5                         | Ones, Deniz      | University of Minnesota               | 38         | 5.736        | 150,95       | 0,39%        | 44        | 135  | 10.279 |
| 6                         | Roth, Philip     | Clemson University                    | 38         | 2.541        | 66,87        | 0,39%        | 40        | 125  | 6.599  |
| 7                         | Blickle, Gerhard | University of Bonn                    | 36         | 970          | 26,94        | 0,37%        | 23        | 137  | 1.972  |
| 8                         | Oh, In-Sue       | Temple University                     | 34         | 2.056        | 60,47        | 0,35%        | 31        | 74   | 4.326  |
| 9                         | Salgado, Jesús   | Universidad de Santiago de Compostela | 33         | 1.241        | 37,61        | 0,33%        | 28        | 80   | 5.256  |
| 10                        | Hur, Won-Moo     | Inha University                       | 31         | 872          | 28,13        | 0,31%        | 29        | 91   | 2.634  |
| <b>Total del conjunto</b> |                  |                                       | <b>401</b> | <b>29120</b> | <b>72,62</b> | <b>4,07%</b> | <b>89</b> |      |        |

**Abreviaciones:** R: ranking del autor; TP-JP: total de artículos del autor en considerando los vectores de búsqueda; TC-JP: total citas de los artículos del autor en los vectores de búsqueda; PC-JP: Citas por artículo en los vectores de búsqueda; % Tt: porcentaje sobre el total de artículos sobre los vectores de búsqueda; H-A: h-índice del autor; TP-A: total de artículos del autor; TC-A: total de citas del autor.

De la Tabla 4 se destaca que 10 autores han publicado al menos 30 artículos sobre Desempeño Laboral. Notablemente, Arnold Bakker y Deniz Ones, clasificados como los más productivos (1.º y 5.º lugar), también figuran entre los más influyentes (3.º

y 7.º lugar). La Figura 3 presenta un grafo del análisis de coautorías entre los autores más relevantes en el concepto de “Desempeño Laboral”. Utilizando el software VOSviewer, se identificaron 15 clústeres de autores, detallados en la Tabla 5.

**Tabla 5**  
**Clústeres de coautoría para la producción científica**

| Clúster 1 (rojo-10)   | Clúster 2 (verde-8)      | Clúster 3 (azul-7)  | Clúster 4 (amarillo-7)   |
|-----------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| berry, christopher m. | <b>bakker, arnold b,</b> | brown, douglas j,   | blickle, gerhard         |
| chiaburu, dan s.      | bal, p. matthijs         | ferris, d. lance    | <b>ferris, gerald r.</b> |
| ilies, remus          | cropanzano, russell      | johnson, russell e, | hochwarter, wayne a.     |
| kuncel, nathan r.     | demerouti, evangelia     | shi, junqu          | jawahar, i. m.           |

### Cont... Tabla 5

|                               |                                    |                                     |                                  |
|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| le, huy                       | derks, daantje                     | takeuchi, riki                      | meurs, james a.                  |
| <b>oh, in-sue</b>             | halbesleben, jonathon              | <b>wang, mo</b>                     | perrewe, pamela l.               |
| ones, deniz s.                | walumbwa, fred o.                  | yun, seokhwa                        | wihler, andreas                  |
| sackett, paul r.              | zacher, hannes                     |                                     |                                  |
| schmidt, frank 1.             |                                    |                                     |                                  |
| viswesvaran, chockaling       |                                    |                                     |                                  |
| <b>Clúster 5 (morado-7)</b>   | <b>Clúster 6 (celeste-6)</b>       | <b>Clúster 7 (naranja-5)</b>        | <b>Clúster 8 (gris-5)</b>        |
| grant, adam m.                | de fruyt, filip                    | dalal, reeshad s.                   | gentry, william a.               |
| kwan, ho kwong                | de vries, reinout e.               | de corte, wilfried                  | hoffman, brian j;                |
| lee, cynthia                  | furnham, adrian                    | <b>lievens, filip</b>               | <b>kleinmann, martin</b>         |
| liu, jun                      | hofmans, joeri                     | patterson, fiona                    | koenig, cornelius j.             |
| parker, sharon k.             | lang, jonas w. b.                  | weng, qingxiong (derek)             | melchers, Klaus g.               |
| <b>sonnentag, sabine</b>      | <b>zettler, ingo</b>               |                                     |                                  |
| spector, paul e.              |                                    |                                     |                                  |
| <b>Clúster 9 (rosado-5)</b>   | <b>Clúster 10 (rosado claro-4)</b> | <b>Clúster 11 (verde oscuro-3)</b>  | <b>Clúster 12 (azul claro-3)</b> |
| <b>harris, kenneth</b>        | kawakami, norito                   | <b>alessandri, guido</b>            | converse, patrick d.             |
| judge, timothy a.             | <b>schaufeli, wilmar b.</b>        | borgogni, laura                     | <b>oswald, frederick i.</b>      |
| kacmar, k. michele            | shimazu, akihito                   | latham, gary p.                     | schmitt, neal                    |
| lepine, jeffery a.            | taris, toon W.                     |                                     |                                  |
| witt, l. a.                   |                                    |                                     |                                  |
| <b>Clúster 13 (beige-3)</b>   | <b>Clúster 14 (lila-2)</b>         | <b>Clúster 15 (celeste claro-2)</b> |                                  |
| aguinis, herman               | kim, tae-yeol                      | feldman, daniel c.                  |                                  |
| roth, philip 1.               | <b>liden, robert c.</b>            | <b>ng, thomas w. h.</b>             |                                  |
| <b>van iddekinge, chad h.</b> |                                    |                                     |                                  |

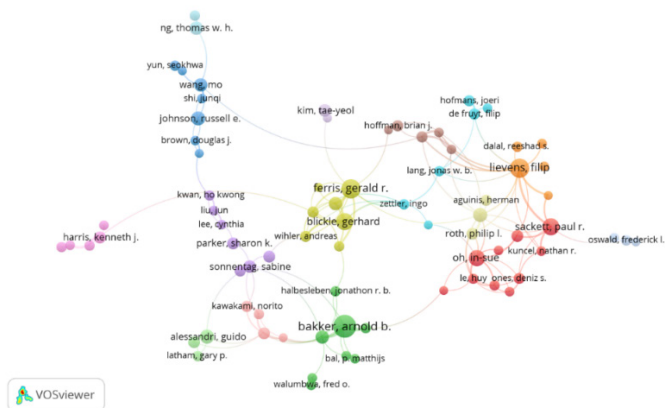
En el diagrama 2 los 15 clústeres resaltados con colores específicos revelan conjuntos de autores influyentes que colaboran en la producción de documentos científicos.

Cada clúster se identifica con un color distinto: el Clúster 1 (rojo) destaca a In-sue Oh con 10 coautorías, el Clúster 2 (verde) está liderado por Arnold Bakker con 9 coautorías, el Clúster 3 (azul) destaca a Mo Wang con 5 coautorías, el Clúster 4 (amarillo) destaca a Gerald Ferris con 10 coautorías, el Clúster 5 (morado) destaca a Sabine Sonnentag con 8 coautorías, el Clúster 6 (celeste) destaca a Ingo Zettler con 6 coautorías, el Clúster 7 (naranja) destaca a Filip

Lievens con 14 coautorías, el Clúster 8 (gris) destaca a Martin Kleinmann con 6 coautorías, el Clúster 9 (rosado) destaca a Kenneth Harris con 4 coautorías, el Clúster 10 (rosado claro) destaca a Wilmar Schaufeli con 4 coautorías, el Clúster 11 (verde oscuro) destaca a Guido Alessandri con 4 coautorías, el Clúster 12 (azul claro) destaca a Frederick Oswald con 2 coautorías, el Clúster 13 (beige) destaca a Chad Van Iddekinge con 11 coautorías, el Clúster 14 (lila) destaca a Robert Liden con 2 coautorías, y finalmente, el Clúster 15 (celeste claro) destaca a Thomas NG con 2 coautorías.

## Diagrama 2

### Grafo de coautoría conjunta para la producción científica



### 3.3. Principales revistas

Los 9.855 artículos analizados se distribuyen en 2.226 revistas indexadas en WoS, con una baja concentración, ya que 10 revistas publicaron 2.111 artículos, representando el 21,42% del total de publicaciones en Desempeño Laboral. Estas revistas tienen un

promedio de 80,36 citas por artículo, sumando un total de 169.630 citas con un h-índice de 197. Detalles de las 10 revistas con al menos 130 artículos sobre Desempeño Laboral se presentan en la Tabla 6, ordenadas por el número de artículos publicados y el total de citas como segundo criterio de orden.

**Tabla 6**  
**Revistas de Web of Science en las que se genera la producción científica**

| R | Fuentes (Revistas)                                | N   | % de Tt | TC-JP  | PC-JP  | H-JP | FI 5Y  | Q  |
|---|---|-----|---------|--------|--------|------|--------|----|
| 1 | Journal of applied psychology                     | 502 | 5,09%   | 78.666 | 156,71 | 151  | 13,718 | Q1 |
| 2 | International journal of selection and assessment | 227 | 2,30%   | 7391   | 32,56  | 38   | 2,250  | Q4 |
| 3 | Frontiers in psychology                           | 218 | 2,21%   | 1.711  | 7,85   | 20   | 4,426  | Q1 |
| 4 | Personnel psychology                              | 204 | 2,07%   | 27.302 | 133,83 | 77   | 11,308 | Q2 |
| 5 | Journal of organizational behavior                | 184 | 1,87%   | 18.180 | 98,80  | 74   | 11,975 | Q1 |
| 6 | Journal of vocational behavior                    | 175 | 1,78%   | 13.121 | 74,98  | 61   | 10,515 | Q1 |
| 7 | Journal of business and psychology                | 169 | 1,71%   | 4.330  | 25,62  | 36   | 6,840  | Q2 |
| 8 | human performance                                 | 164 | 1,66%   | 7.791  | 47,51  | 46   | 3,209  | Q3 |

**Cont... Tabla 6**

|                           |   |              |               |                |              |            |       |    |
|---------------------------|---|--------------|---------------|----------------|--------------|------------|-------|----|
| 9                         | Journal of occupational and organizational psychology | 136          | 1,38%         | 7.651          | 56,26        | 43         | 6,180 | Q2 |
| 10                        | Personality and individual differences                | 132          | 1,34%         | 3.487          | 26,42        | 34         | 4,276 | Q2 |
| <b>Total del conjunto</b> |   | <b>2.111</b> | <b>21,42%</b> | <b>169.630</b> | <b>80,36</b> | <b>197</b> |       |    |

**Abreviaciones:** R: Ranking; N: total de artículos solo considerando el vector de búsqueda en el journal; % de Tt: porcentaje de artículos sobre el total de artículos considerando los vectores de búsqueda; PC-JP: Promedio de citas por artículo en los vectores de búsqueda; H-JP: h-índice sólo con los vectores de búsqueda; TC-JP: total de citas solo con los vectores de búsqueda; FI Y5: factor de impacto del journal en los últimos 5 años; Q: cuartil en la categoría.

La revista más productiva y destacada en el análisis de la Tabla 6 es la “Journal of Applied Psychology” de la editorial AMER PSYCHOLOGICAL ASSOC (Estados Unidos). Con 502 artículos y 78.666 citas, es la más influyente, exhibiendo el mayor promedio de citas por artículo, el índice h más alto y el mayor factor de impacto de los últimos 5 años, con un valor de 13,718. La revista considera investigaciones empíricas, revisiones teóricas, estudios longitudinales, metaanálisis, desarrollo y validación de instrumentos e investigaciones interdisciplinarias relacionadas con los conceptos de búsqueda. Estos indicadores reflejan la

alta calidad y relevancia de la revista en el campo de Desempeño Laboral.

### 3.4. Instituciones

Los 9.855 artículos muestran una baja concentración institucional, con los científicos afiliados a 5.772 organizaciones. De estas, 10 contribuyen con al menos 150 artículos sobre Desempeño Laboral. El detalle de estas instituciones se presenta en la Tabla 7, ordenada por su influencia en el tema según la cantidad de artículos, total de citas, promedio de citas y su h-índice en relación con el vector de búsqueda “Desempeño Laboral”.

**Tabla 7**  
**Instituciones a las que se asocia la producción científica, según afiliación de autores**

| R | Organizaciones   | País           | NP  | % Tt   | TC-JP  | PC-JP | h-JP |
|---|--|----------------|-----|--------|--------|-------|------|
| 1 | State University System of Florida                         | Estados Unidos | 464 | 4,696% | 37.821 | 81,51 | 94   |
| 2 | University of Georgia                                      | Estados Unidos | 260 | 2,631% | 14.194 | 54,59 | 65   |
| 3 | University of Ohio   | Estados Unidos | 229 | 2,318% | 15.310 | 66,86 | 64   |
| 4 | Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education pcshe | Estados Unidos | 192 | 1,943% | 11.540 | 60,1  | 56   |
| 5 | Michigan State University                                  | Estados Unidos | 170 | 1,720% | 20.755 | 122,1 | 65   |
| 6 | University of Illinois                                     | Estados Unidos | 170 | 1,720% | 14.405 | 84,74 | 52   |
| 7 | University of London                                       | Inglaterra     | 163 | 1,650% | 8.720  | 53,5  | 51   |
| 8 | University of Minnesota                                    | Estados Unidos | 161 | 1,629% | 11.463 | 71,2  | 55   |

### Cont... Tabla 7

|                             |                                     |                |             |                |                |              |            |
|-----------------------------|-------------------------------------|----------------|-------------|----------------|----------------|--------------|------------|
| 9                           | California State University         | Estados Unidos | 157         | 1,589%         | 9.192          | 58,55        | 44         |
| 10                          | University of Minnesota Twin Cities | Estados Unidos | 154         | 1,559%         | 11.141         | 72,34        | 54         |
| <b>Resumen del conjunto</b> |                                     |                | <b>1732</b> | <b>21,455%</b> | <b>120.831</b> | <b>69,76</b> | <b>165</b> |

**Abreviaciones:** R: Ranking; N: total de artículos solo en "Job Performance"; % Tt: porcentaje de artículos sobre el total de artículos sobre "Job Performance"; TC-JP: total de citas solo con los vectores de búsqueda; PC-JP: Promedio de citas por artículo para los vectores de búsqueda; h-JP: h-index solo con los vectores de búsqueda.

La Tabla 7 revela que las 10 instituciones con al menos 150 artículos (21,46% del total) presentan una leve concentración institucional. Estas instituciones tienen un h-índice de 165, con un promedio de 69,76 citas por artículo y un total de 120.831 citas en conjunto. La State University of Florida destaca como la institución más productiva e influyente, con 464 artículos (4,7% del total), 37.821 citas, un promedio de 81,51 citas por artículo y el mayor h-índice (94). Se realiza un análisis cuantitativo de las coautorías entre las instituciones más influyentes en

investigación sobre desempeño laboral. Se seleccionan aquellas instituciones que han emitido al menos un tercio de los artículos (50) de la institución ubicada en el décimo lugar de la Tabla 7. VOSviewer identifica 7 clústeres y selecciona 48 de las 5.772 organizaciones que han publicado sobre el tema. La Tabla 8 detalla estos clústeres, resaltando en negrita y cursiva las instituciones con la mayor cantidad de coautorías por clúster. La Figura 4 presenta el grafo con conexiones entre las diferentes instituciones, coloreadas por clúster.

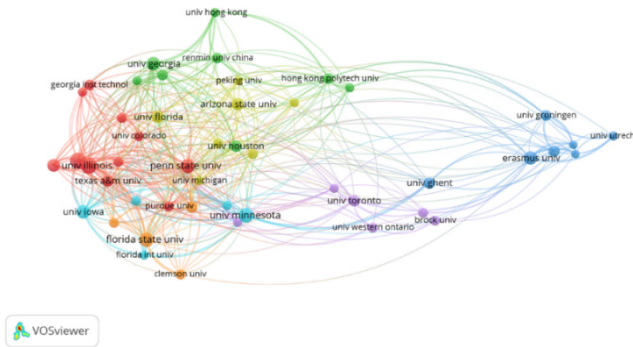
**Tabla 8**  
**Clústeres de bibliografía conjunta para la producción científica con mayor citación**

| Clúster 1 (rojo-11)    | Clúster 2 (verde-8)    | Clúster 3 (azul-7)        | Clúster 4 (amarillo-7)    |
|------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|
| george mason univ      | auburn univ            | <b>erasmus univ</b>       | <b>arizona state univ</b> |
| georgia inst technol   | city univ hong kong    | tiburg univ               | nati univ singapore       |
| michigan state univ    | hong kong polytech uni | univ amsterdam            | peking univ               |
| penn state univ        | louisiana state univ   | univ ghent                | rutgers state univ        |
| purdue univ            | renmin univ china      | univ groningen            | univ florida              |
| texas a&m univ         | <b>univ georgia</b>    | univ utrecht              | univ maryland             |
| univ cent florida      | univ hong kong         | vrije univ amsterdam      | univ michigan             |
| univ colorado          | univ houston           |                           |                           |
| <b>univ illinois</b>   |                        |                           |                           |
| univ s florida         |                        |                           |                           |
| univ tennessee         |                        |                           |                           |
| Clúster 5 (morado-6)   | Clúster 6 (celeste-5)  | Clúster 7 (naranja-4)     |                           |
| brock univ             | colorado state univ    | clemson univ              |                           |
| monash univ            | florida int univ       | <b>florida state univ</b> |                           |
| ohio state univ        | unlv iowa              | unlv alabama              |                           |
| <b>univ toronto</b>    | <b>univ minnesota</b>  | univ n caro ima           |                           |
| univ Western australia | univ wisconsin         |                           |                           |
| univ western ontario   |                        |                           |                           |

En el diagrama 3 exhibe los 7 clústeres coloreados. En el clúster rojo, la University of Illinois lidera con 28 coautorías, conectándose con cinco clústeres. En el clúster verde, la

University of Georgia destaca con 23 coautorías, mientras que en el clúster azul, la Erasmus University lidera con 15 coautorías.

**Diagrama 3**  
**Grafo de las instituciones con mayor coautoría**



En el clúster amarillo, la Arizona State University se destaca con 26 coautorías, y en el clúster morado, la University of Toronto lidera con 16 coautorías. En el clúster celeste, la University of Minnesota destaca con 24 coautorías. Finalmente, en el clúster naranja, la Florida State University sobresale con 24 coautorías.

hay una alta concentración geográfica en la producción científica, ya que el 46% proviene de Estados Unidos, siendo el país más destacado entre los 123 que han generado al menos un artículo sobre Desempeño Laboral. En la Tabla 9, se detallan los 10 países que han desarrollado y publicado más de 280 artículos en este tema. Estos 10 países en conjunto tienen un h-índice de 260, un promedio de 48,61 citas por artículo y un total de 385.807 citas.

**3.5 Países**

En los 9.855 artículos analizados,

**Tabla 9**  
**Países/Regiones a los que se asocia la producción científica, según la afiliación de autores**

| R | Países/Regiones         | NP   | % Tt    | TC-JP   | PC-JP | h-JP |
|---|-------------------------|------|---------|---------|-------|------|
| 1 | Estados Unidos (USA)    | 4593 | 46,469% | 286.768 | 62,42 | 239  |
| 2 | China (Peoples R China) | 1196 | 12,100% | 32.533  | 27,20 | 83   |
| 3 | Canadá (Canada)         | 651  | 6,586%  | 30.450  | 46,77 | 89   |

## Cont... Tabla 9

|                |                             |              |                |                |              |            |
|----------------|-----------------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|------------|
| 4              | Inglaterra (England)        | 625          | 6,323%         | 26.671         | 42,67        | 80         |
| 5              | Australia (Australia)       | 526          | 5,322%         | 16.561         | 31,48        | 61         |
| 6              | Alemania (Germany)          | 523          | 5,291%         | 18.315         | 35,02        | 64         |
| 7              | Países Bajos (Netherlands)  | 491          | 4,968%         | 26.658         | 54,29        | 80         |
| 8              | Corea del Sur (South Korea) | 317          | 3,207%         | 8.155          | 25,73        | 50         |
| 9              | Taiwán (Taiwan)             | 307          | 3,106%         | 7.183          | 23,40        | 39         |
| 10             | España (Spain)              | 283          | 2,863%         | 6.151          | 21,73        | 36         |
| <b>RESUMEN</b> |                             | <b>7.937</b> | <b>96,235%</b> | <b>385.807</b> | <b>48,61</b> | <b>260</b> |

**Nota: Abreviaciones:** R: Ranking; NP: total de artículos en relación con “Job Performance”; % Tt: porcentaje de artículos de los vectores de búsqueda sobre el total de artículos de los mismos vectores de búsqueda; TC-JP: total de citas solo con los vectores de búsqueda; PC-JP: Promedio de citas por artículo sobre los vectores de búsqueda; h-JP: h-índice en “Job Performance”.

Con los datos de la Tabla 9, se concluye que Estados Unidos es el país más productivo y también el más influyente en Desempeño Laboral.

Genera 4.593 artículos, cuenta con la mayor cantidad de citas (286.768), el mayor promedio de citas por artículo (62,42), y ostenta el mayor h-índice (239).

### Tabla 10 Clúster de coautoría entre países

| Clúster 1 (rojo-17)  | Clúster 2 (verde-13)  | Clúster 3 (azul-11)   | Clúster 4 (amarillo-9) |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| <b>Australia</b>     | Argentina             | Belgium               | Lithuania              |
| Bangladesh           | Brazil                | Croatia               | New Zealand            |
| Egypt                | Chile                 | Cyprus                | Norway                 |
| Hungary              | Colombia              | Czech Republic        | Poland                 |
| Indonesia            | Denmark               | France                | Romania                |
| Iraq                 | Ecuador               | Greece                | Slovenia               |
| Japan                | <b>England</b>        | <b>Italy</b>          | Sn Lanka               |
| Jordan               | Iran                  | Lebanon               | Sweden                 |
| Malaysia             | Ireland               | Russia                | <b>Turkey</b>          |
| Nigeria              | Mexico                | U Arab Emirates       |                        |
| Oman                 | Peru                  | Wales                 |                        |
| Pakistan             | Portugal              |                       |                        |
| Saudi Arabia         | Spain                 |                       |                        |
| South Africa         |                       |                       |                        |
| Taiwan               |                       |                       |                        |
| Thailand             |                       |                       |                        |
| Vietnam              |                       |                       |                        |
| Clúster 5 (morado-5) | Clúster 6 (celeste-4) | Clúster 7 (naranja-3) | Clúster 8 (gris-2)     |
| Austria              | Israel                | Canada                | <b>India</b>           |



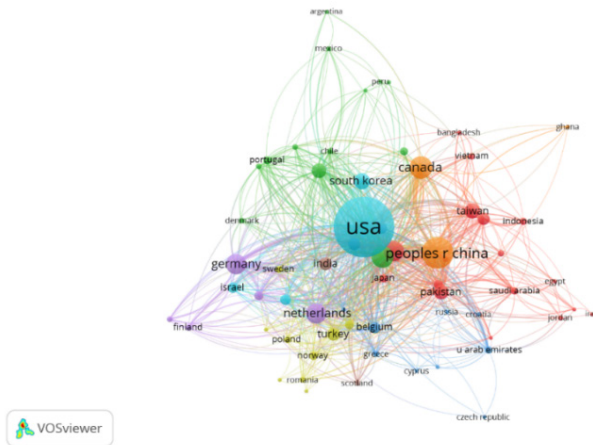
**Cont... Tabla 10**

|                    |             |                        |          |
|--------------------|-------------|------------------------|----------|
| Finland            | Singapore   | Ghana                  | Scotland |
| Germany            | South korea | <b>Peoples r china</b> |          |
| <b>Netherlands</b> | <b>Usa</b>  |                        |          |
| Switzerland        |             |                        |          |

Diagrama 4 presenta un grafo de coautoría entre países, donde 64 de los 123 países, con al menos 10 artículos en coautoría, se agrupan en 8 clústeres.

La Tabla 10 detalla estos clústeres, resaltando en negrita y cursiva los países predominantes según la cantidad de coautorías realizadas con otros países.

**Diagrama 4  
 Coautoría entre países**



El Diagrama 4 presenta varios clústeres identificados con diferentes colores, donde el tamaño de la circunferencia refleja la cantidad de coautorías de cada país. En el clúster 1 (rojo), Australia destaca con la mayor cantidad de coautorías (48) y se relaciona con la mayoría de los otros clústeres. En el clúster 2 (verde), Inglaterra sobresale con 53 coautorías.

En el clúster 3 (azul), Italia lidera con 43 coautorías. En el clúster 4 (amarillo), Turquía es el país predominante con coautorías en 35 países. En el clúster 5 (morado), Países Bajos se destaca con

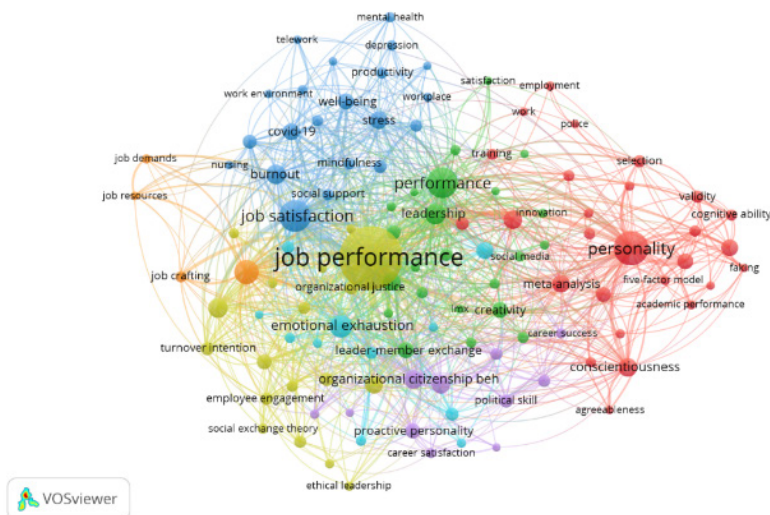
coautorías en 43 países. En el clúster 6 (celeste), Estados Unidos es el país más predominante en el clúster y en el grafo en general. En el clúster 7 (naranja), China lidera con 45 coautorías, en el clúster 8 (gris), India es el país más predominante con 34 coautorías.

### 3.6 Análisis Cienciométrico de palabras claves

De 14,203 palabras clave del autor en artículos de Web of Science, 115 aparecen al menos 30 veces, formando 7 clústeres según el diagrama 4.

## Diagrama 4

### Mapa bibliométrico de la investigación en “Desempeño Laboral”.



La Tabla 11 detalla estos clústeres, resaltando en **negrita y cursiva** la palabra clave más frecuente.

**Tabla 11**  
**Clústeres de Co-ocurrencia en el uso de palabras claves del autor**

|   |   |
|---|---|
| <b>Clúster 1</b><br>27 ítems - rojo     | academic performance – agreeableness - big five - cognitive ability – conscientiousness - emotional intelligence – employment – extraversion – faking - five-factor model – gender - human resource management - impression management - individual differences – intelligence - meta-analysis - performance appraisal - performance management – <b>personality</b> - personality traits - personnel selection – police - predictive validity – selection – training – validity - work |
| <b>Clúster 2</b><br>23 ítems - verde    | Commitment - conservation of resource – creativity – education – engagement - human capital – innovation - knowledge sharing - leader-member exchange – leadership – lmx – <b>performance</b> - psychological capital – quantitative – satisfaction - self-efficacy - social capital - social exchange - social media - social networks - structural equation modeling – trust -work-life balance   |
| <b>Clúster 3</b><br>21 ítems - azul     | Absenteeism – burnout - covid-19 – depression – health - <b>job satisfaction</b> - job stress - mental health – mindfulness – nurses – nursing - occupational stress – productivity - social support – stress – telework – turnover - well-being - work environment - work performance - workplace  |
| <b>Clúster 4</b><br>18 ítems - amarillo | affective commitment - corporate social responsibility - emotional labor - employee engagement - employee performance - ethical leadership - job insecurity - <b>job performance</b> - organizational commitment - organizational culture - organizational identification - organizational justice – Pakistan - perceived organizational - psychological empowerment - social exchange theory - transformational leadership - turnover intention  |

## Cont... Tabla 11

|  |   |
|--|---|
| <b>Clúster 5</b><br>11 ítems - morado  | career adaptability - career satisfaction - career success - <b>contextual performance</b> - counterproductive work - ocb - organizational citizenship - political skill - proactive personality - role ambiguity - task performance      |
| <b>Clúster 6</b><br>11 ítems - celeste | abusive supervision - china - <b>emotional exhaustion</b> - intrinsic motivation - motivation - public service motivation - self-determination theory - self-regulation - servant leadership - turnover intentions - work-family conflict |
| <b>Clúster 7</b><br>4 ítems - naranja  | job crafting - job demands - job resources - <b>work engagement</b>   |

La Tabla 11 clasifica los clústeres que destacan diferentes énfasis en los artículos analizados, asignándoles colores para su identificación en el grafo. En el clúster 1 (rojo), "personality" es la palabra clave más utilizada (469 ocurrencias); en el clúster 2 (verde), "Performance" predomina con 379 ocurrencias. El clúster 3 (azul) destaca "job satisfaction" con 394 ocurrencias, mientras que el clúster 4 (amarillo) resalta "job performance" con 1,550

ocurrencias. En el clúster 5 (morado), "contextual performance" prevalece con 57 ocurrencias, y en el clúster 6 (celeste), "emotional exhaustion" es dominante con 193 ocurrencias.

Por último, en el clúster 7 (naranja), "work engagement" lidera con 240 ocurrencias. En la Tabla 12 se realiza un detalle de las 10 palabras claves del autor con más ocurrencias, ordenadas de mayor a menor ocurrencia.

**Tabla 12**  
**Palabras claves del autor con mayor co-ocurrencia**

| N° | Keyword                  | Ocurrencia |
|----|--------------------------|------------|
| 1  | job performance          | 1555       |
| 2  | personality              | 469        |
| 3  | job satisfaction         | 394        |
| 4  | performance              | 379        |
| 5  | work engagement          | 240        |
| 6  | emotional exhaustion     | 193        |
| 7  | leadership               | 169        |
| 8  | burnout                  | 156        |
| 9  | organizationalcommitment | 150        |
| 10 | emotional intelligence   | 146        |

## 5. Desempeño laboral y su impacto en diversos ámbitos organizativos: Discusión

En este estudio, la ciencia métrica se emplea para evaluar la producción

científica, analizando 9.855 artículos en Web of Science durante los últimos 47 años. Se observa un crecimiento lineal débil hasta 1991, seguido de un crecimiento exponencial desde 2005, alcanzando su punto máximo en 2022

con 1.263 artículos y 55.034 citas. Este aumento coincide con el creciente reconocimiento del concepto como KPI en las organizaciones. Entre los 10 autores más influyentes, Murray Barrick destaca con 20 artículos, manteniendo 8 entre los 260 más influyentes, y Michael Mount, con 19 artículos, ubicando 7 entre los más influyentes en términos de h-índex. Los resultados revelan que el 21,46% de los artículos sobre Desempeño Laboral se concentran en 10 instituciones, indicando una ligera concentración institucional en la literatura. De las 10 principales, 9 contribuyen con 40 artículos, sumando un h-índex de 165. La State University of Florida destaca como la institución más productiva en Estados Unidos, con 464 artículos y una notable influencia, alcanzando 37.821 citas en total y un h-índex de 94. La investigación evidencia un extenso y próspero ámbito asociado al Desempeño Laboral, destacando a Estados Unidos como el país más productivo entre 123 países, con 4.593 artículos sobre el tema, también lidera en influencia, concentrando el 46,47% de la producción, obteniendo la mayor cantidad de citas (286.768) y el máximo h-index (239). Estos indicadores reflejan un marcado margen sobre el país más cercano en influencia, China, que ha producido 1.196 artículos, citados 32.533 veces, con un h-índex de 83.

Entre los autores más destacados, Arnold Bakker y Deniz Ones han publicado al menos 30 artículos cada uno, siendo altamente productivos e influyentes. La revista más productiva es la Journal of Applied Psychology, de la editorial AMER PSYCHOLOGICAL ASSOC (Estados Unidos), con 502 artículos y 78,666 citas, destacándose como la más influyente con el mayor promedio de citas, índice h y factor de

impacto de los últimos 5 años (13,718). El estudio sugiere que la investigación sobre el Desempeño Laboral abarca aspectos desde la satisfacción laboral hasta el clima organizacional, instando a futuras investigaciones en bibliometría y cienciometría que exploren la relación entre el ambiente laboral y el desempeño, que demuestra que existe oportunidad de investigación en lo que respecta a enriquecer el estudio sobre el desempeño laboral cada vez más estratégico.

## 6. Conclusión

El estudio resalta la relevancia del desempeño laboral para la misión organizacional, utilizando indicadores bibliométricos para analizar la actividad científica y explorar la estructura investigadora. Se destaca la importancia del desempeño como factor clave para los recursos humanos, vinculándolo al desafío global de reclutar, retener y fortalecer el talento humano, estratégicamente vital para la competitividad empresarial (Yang et al, 2021). El análisis estratégico del desempeño laboral subraya la necesidad de revitalizar herramientas teóricas y abordar brechas de conocimiento, considerando su impacto en el ambiente laboral y el clima organizacional. Estados Unidos, con una fuerte presencia en la producción y la influencia, destaca como un área de oportunidad para investigaciones futuras en este campo estratégico consolidado en la última década. Conocer los resultados de los artículos publicados (que en su conjunto obtienen 407.222 citas, con un crecimiento exponencial dado por  $y = 2E-94e0,1101x$  con un  $R^2 = 93,88\%$ ) en cuanto al grado de influencia que del desempeño laboral;

permite abordar la hermenéutica para establecer los aportes que contribuyan al desarrollo epistemológico, para viabilizar la información de interés, fuentes y autores que puede ser utilizada por otros investigadores en estudios que se desarrollen sobre esta interesante temática del campo organizacional.

## Referencias bibliográficas

- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B. A., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunication companies in Jordan. *International journal of data and network science*, 6(2), 429–438. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Ali, N. M., & Ghani, E. K. (2022). Examining the Relationship between Work Stressors and Auditors' Job Performance. *International Journal of Management and Sustainability*, 11(3), 131-146. <https://archive.conscientiabeam.com/index.php/11/article/view/3119/7018>.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Alvarez, B. V., Indacochea, B. S., Yoza, N. R., & Alvarez, A. A. (2018). Modelo de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo universitario. *Revista Científica Sinapsis*, 1(12). <https://doi.org/10.37117/s.v1i12.140>
- Anaya Gamarra, L. D., & Paredes Rivera, J. M. (2015). Propuesta de mejora de Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano. Lima: Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/1018>
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes psicológicos*, 17(1), 53–70. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Araoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Araya-Castillo, L., Moraga-Flores, H. A., Barrientos-Oradini, N. P., & Rivera-Arroyo, J. K. (2021). Las crisis sociales como área de investigación en seguridad internacional: Análisis científico. *Revista científica General José María Córdova*, 19(36), 979–1007. <https://doi.org/10.21830/19006586.792>
- Artieda, J. R., Guarnizo, W. J., Caiza, M., & Vayas, G. S. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149-156. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
- Bandula, P. M., & Jayatilake, V. K. (2016). Impact of Employee Commitment on Job Performance: based on Leasing Company in Sri Lanka. *International Journal of Art and Commerce*, 1929-7106. <https://www.semanticscholar.org/paper/IMPACT-OF-EMPLOYEE-COMMITMENT-ON-JOB-PERFORM-ANCE%3A/4d92f513c9d23958d10a8aea37a0c8f2793bd12b>
- Baque, L.K., Viteri, D.A., & Izquierdo, A.M., (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), e18. [dehttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pi-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pi-)

- [d=S230801322022000100018&In-g=es&tling=es](#)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernard, H., Hackbarth, D., Olmsted, R. N., & Murphy, D. (2018). Creation of a competency-based professional development program for infection preventionists guided by the APIC Competency Model: steps in the process. *American Journal of Infection Control*, 46(11), 1202–1210. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2018.04.225>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cacsire, G. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina d Recursos Humanos de las Universidad Públicas de la Región Puno. Puno*. [Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10930>
- Cascio, J. (2020). *Facing the Age of Chaos*. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Cascio, J. (2023). La Transición de VUCA a BANI. <https://mocatis.vip/blogs/transformacion/jamais-cascio-y-la-transicion-de-vuca-a-bani>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional. La dinámica de las organizaciones*. México: Thomson.
- De Bakker, F. G., Groenewegen, P., & Den Hond, F. (2005). A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance. *Business & society*, 44(3), 283-317. <https://doi.org/10.1177/000765030527808>
- Diodato, D. M. (1994). *A compendium of fracture flow models, 1994*. Office of Scientific and Technical Information (OSTI).
- Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana-FIDAGH y la World Federation of People Management Association-WFPMA (2019). XXVI Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH). <http://fidagh.org/joomlafidagh/congreso-latinoamericano>
- Fuster, Y. (2023). Planificar en entornos inciertos: aportes del modelo BANI a las políticas de información. *Revista EDICIC*, 2(1). <https://doi.org/10.62758/re.v2i1.151>
- Goerlich, J. M. (2021). (Re)descubriendo el control de convencionalidad: ¿activismo o autocontención judicial?. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 2(1), 4-17. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6044>
- Ishak, S. I. D., Abd Razak, N., Hussin, H., Fhiri @ Daud, N. S., & Ishak, A. S. (2018). A literature review on quality teacher's working life. *MATEC web of conferences*, 150, 05094. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005094>
- Jiménez-Bucarey, C. G., Araya-Castillo, L., y Rojas-Vallejos, J. (2020). Calidad como área de investigación en educación superior. / Quality as a research area in higher education. *Utopía Y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 177-193. <https://produccioncientificaluz.org/>



<index.php/utopia/article/view/34621>

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>

Khan, M. N., Malik, S. A., & Janjua, S. Y. (2019). Total Quality Management practices and work-related outcomes: A case study of higher education institutions in Pakistan. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 36(6), 864–874. <https://doi.org/10.1108/ijqrm-04-2018-0097>

Kotler, R., & Keller, K. (2014). *Fundamentos del Marketing*. Pearson Education. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod\\_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf)

Malik, E., Baig, S. A., & Manzoor, U. (2020). Effect of HR practices on employee retention: The role of perceived supervisor support. *Journal of Public Value and Administrative Insight*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.31580/jpvai.v3i1.1201>

Mingers, J., & Leydesdorff, L. (2015). A review of theory and practice in scientometrics. *European Journal of Operational Research*, 246(1), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2015.04.002>

Morales, Á., Ortega, E., Conesa, E., & Ruiz-Esteban, C. (2017). Análisis bibliométrico de la producción científica en Educación Musical en España. *Revista española de pedagogía*, 75(268), 9. <https://doi.org/10.22550/rep75-3-2017-07>

Morell, M. & Estévez, N. (2018). Impacto de la capacitación en el desempeño de directivos de la Administración Pública. *Técnica Administrativa*, 17(2). <https://dialnet.unirioja.es/>

<servlet/articulo?codigo=6523350>

Nalimov, V., y Mulcjenko, B. (1971). Information model of the process of the development of science. Washington DC: Foreign Technology Division. <https://garfield.library.upenn.edu/nalimovmeasurementofscience/chapter1.pdf>

Orbegoso, A. (2008). Meta-análisis de investigaciones sobre clima organizacional en el Perú. *Revista De Psicología (Trujillo)*, 10, 137–147. Recuperado a partir de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/529>

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2022). Informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2022. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_834129/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang-es/index.htm)

Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2021). Proposing a theoretical model to determine factors affecting on job satisfaction, job performance and employees loyalty for technology information (IT) workers. *International Journal for Applied Information Management*, 1(4). <https://doi.org/10.47738/ijaim.v1i4.21>

Prado, C. (2016). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo*. [Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/2651>

Puma, J. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017*. [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15061>

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha*,



- Andahuaylas, 2015. [Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/230>
- Reid, A. A. (2015). *Identificación y Gestión de Buenas Prácticas en el Campo de las Relaciones Laborales para una Empresa Minera*. Memoria. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/134469>
- Saefullah, E. (2021). Effect of Job Promotion on the performance of civil servants AT the Regional Office of the Ministry of Religion of Banten Province mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(2), 443–449. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i2.179>
- Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sobрино-De Toro, I., Labrador-Fernández, J., & De Nicolás, V. L. (2019). Generational diversity in the workplace: Psychological empowerment and flexibility in Spanish companies. *Frontiers in psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01953>
- Suárez, F. (2017). *La Gestión del Talento Humano como Estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito S.R.L.* [Chiclayo: Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36789>
- Sunardi, A. M., & Putra, T. R. I. (2020). Intrinsic motivation and personal value in predicting the job satisfaction and employee performance: Study in marine and fisheries department of Aceh Jaya. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(01), 07–16. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3134>
- Suriagiri, S., Akrim, A., & Norhapizah, N. (2022). The influence of school principal supervision, motivation, and work satisfaction on teachers' performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2523–2537. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i7.7684>
- Suriyanon, N., & Sutheerawatthana, P. (2022). Relationship Between Demographic Characteristics And Psychosocial Working Conditions Of Construction Workers Working On Housing Projects. *International Journal of Construction Supply Chain Management*, 12(1), 30-49. [https://ijscsm.com/menu\\_script/index.php/ijscsm/article/view/91/81](https://ijscsm.com/menu_script/index.php/ijscsm/article/view/91/81)
- Ulate, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología en Marcha*. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Valiyeva, A., & Thomas, B. J. (2022). Successful organizational business communication and its impact on business performance: An intra- and inter-organizational perspective. *Journal of Accounting Business and Finance Research*, 15(2), 83–91. <https://doi.org/10.55217/102.v15i2.586>
- Vallejo, V. S., y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM*, 145–168. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>
- Van Eck, N., y Waltman, L. (2020). Manual for VOSviewer version 1.6.15. <https://pdfcoffee.com/manual-vosviewer->

[1615en-es-pdf-free.html](#)

- Vega-Muñoz, A., & Arjona-Fuentes, J. M. (2020). Social networks and graph theory in the search for distant knowledge: Studying the field of industrial engineering. En *Handbook of Research on Advanced Applications of Graph Theory in Modern Society* (pp. 397–418). IGI Global.
- Vera, N., y Suárez, M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/779/880>
- Vicencio-Ríos, G., Araya-Castillo, L., Millán-Toledo, C., & Rivera, Y. (2020). Desarrollo de la investigación en personalidad de marca. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(92), 1583-1599. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34282>
- Vidal, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2487](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487)
- Villasana, L. M., Hernández, P., & Ramírez, É. R. F. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 18, 53–78. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee stress, job satisfaction, and job performance: A comparison between high-technology and traditional industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605-618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>