



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Indicadores bibliométricos de la producción científica en Scopus:
Desempeño laboral. Periodo 2016 - 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración**

AUTORES:

Bernuy Medina Jorge Alberto (ORCID:0000-0002-5303-8227)

Daza Isuiza Fresia Rossio (ORCID:0000-0002-1920-5992)

Ynga Díaz Jenny Magaly (ORCID:0000-0001-7166-0338)

Oliva Mayanga Juan Antonio (ORCID:0000-0003-4990-7490)

ASESOR:

Dr. Julio Cesar Valera Aredo (ORCID:0000-0002-1497-7950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2020

Índice de contenidos

Índice de contenidos	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGIA	3
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	5
IV. CONCLUSIONES	18
V. RECOMENDACIONES.....	19
REFERENCIAS.....	20
ANEXOS.....	28

Índice de tablas

Tabla 1 Producción científica por área temática sobre el desempeño laboral	11
Tabla 2 Producción científica por autor sobre el desempeño laboral	16
Tabla 3 Producción científica por año y fuente sobre el desempeño laboral	17

Índice de figuras

Figura 1: Producción científica por año sobre el desempeño laboral.	10
Figura 2: Producción científica por tipo sobre el desempeño laboral	10
Figura 3: Producción científica por área temática sobre el desempeño laboral	12
Figura 4: Producción científica por país temática sobre el desempeño laboral	13
Figura 5: Producción científica por afiliación sobre el desempeño laboral	14
Figura 6: Producción científica por financiamiento sobre el desempeño laboral	15
Figura 7: Producción científica por año y fuente sobre el desempeño laboral	18

Resumen

El presente estudio titulado Indicadores bibliométricos de la producción científica en Scopus: Desempeño laboral. Periodo 2016 – 2020. Tuvo como objetivo determinar los indicadores bibliométricos de la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral. Igualmente, el tipo de investigación fue aplicada y el diseño no experimental – longitudinal con una muestra de 171 textos científicos de desempeño laboral publicados entre los años 2016 al 2020. Se obtuvo como resultado que, en los últimos cinco años, es en el 2019 donde más producciones científicas sobre desempeño laboral se presentó llegando al total de 54 y el año con menor publicaciones fue el 2016 con solo 12 presentaciones, observándose una tendencia positiva en el campo de estudio. Finalmente concluyó que, los artículos científicos fue el tipo de mayor producción que se publicó durante los años 2016-2020 con un total de 162 obteniendo el porcentaje de 94.7%.

Palabras clave: Indicadores bibliométricos, Scopus, Desempeño laboral

Abstract

The present study entitled Bibliometric indicators of scientific production in Scopus: Labor performance. Period 2016 - 2020. Its objective was to determine the bibliometric indicators of scientific production in Scopus on job performance. Likewise, the type of research was applied and the non-experimental-longitudinal design with a sample of 171 scientific texts on work performance published between 2016 and 2020. It was obtained as a result that, in the last five years, it is in 2020 where More scientific productions on work performance were presented, reaching a total of 256 and the year with the fewest publications was 2016 with only 111 presentations, observing a positive trend in the field of study. Finally, he concluded that scientific articles were the type with the highest production that was published during the years 2016-2020 with a total of 162 obtaining the percentage of 94.7%.

Keywords: Bibliometric indicators, Scopus, Job performance

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos actuales, explorar la producción científica sobre el desempeño laboral y sus factores asociados es una tendencia en desarrollo (Lado & Alonso, 2017), en los diferentes tipos de textos académicos y áreas temáticas a nivel organizacional (Tremblay & Simard, 2018). Asimismo, la necesidad actual en la realización de investigación es la revisión de los 5 últimos años como requisito obligatorio de las indexadoras más importantes (Groen, Wouters, & Wilderon, 2017). Además, las entidades editoriales y universidades actualmente vienen implementando nuevas directivas de investigación que se orientan a la publicación indexada en consecuencia el presente estudio es fundamental dentro de las nuevas políticas globalizadas. En otra perspectiva, el desempeño laboral en el sector empresarial se encuentra relacionada por situaciones como la excesiva carga laboral (Darvishmotevali & Fairzan, 2020), cumpliendo labores que no corresponden a su carga laboral, mala remuneración, jefes estresantes, pésimo clima laboral, mínimos beneficios laborales, horas extras obligatorias (Silva, 2018; Okabe, 2017). Lo que tiene como resultado una desmotivación laboral y con ello el fin del contrato con la organización (Camacho, 2018). En consecuencia, las investigaciones de Littlewood, (2018) y Tobón , et al., (2018) demuestran la existencia de un alto nivel de desmotivación laboral, lo que repercute directamente en la productividad del sector privado (Singh & Singh, 2018; Kwahk & Park, 2018), , si se une la desmotivación laboral generarías bajas en la productividad empresarial (Muñoz, 2018). En la mayor parte de los casos estas situaciones se pueden intuir antes de la llegada a la instancia final, la renuncia (Chiavenato, 2017). Es por eso que se vienen desarrollando múltiples investigaciones (He, Donnellan, & Mendiza, 2019), y uno de los fines es de conocer cuan explorada está el desempeño laboral a nivel internacional, América Latina y en el país (Gabini, 2018). El sector privado maneja un clima laboral que genera cambios positivos y negativos en los colaboradores (Mahlamäki, Rintamaki, & Rajah, 2019). Se coge como factor importante el clima laboral por que este se presenta como intrínseco (Priyam & Tanu, 2017), es decir si el sector privado no cuenta con este clima se genera baja productividad laboral como respuesta a la desmotivación laboral (Cuesta, 2019). Los factores que tengan la

sociedad al desempeño laboral tienen que ser tomados como aspectos importantes (Carranza, 2017; Templer, 2018). En consecuencia, el problema de investigación fue ¿Cuáles son los indicadores bibliométricos de la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral?

El presente estudio se justifica porque los cambios de la tecnología tienen implicaciones directas en el comportamiento de las variables laborales en el sector privado (Peng, Lee, & Lu, 2020). Mientras Peiró, Bayona, Caballer, & Di Fabio, (2020) señala que el fenómeno de la coexistencia de diversas generaciones en las empresas lo que es denominado como turbulencia generacional, también Swanson, Kim, Lee, Yang, & Lee, 2020; Brooks & Califf, (2017) lo señalan como solapamiento generacional, basados en estos artículos este fenómeno se muestra por las diferencias sobresalientes en los estilos de gestión (Ciercq, Haq, & Umer, 2018; Jyoti & Sharma, 2017). Por eso la importancia de plantear nuevas investigaciones sobre el desempeño laboral (Jeong, Hur, Moon, & Jun, 2017; Mulki & Wilkibinson, 2017), pero para lograrlo, se necesita en primer lugar la comprensión de las necesidades del sector para las futuras producciones científicas (Viet, Phong, Lee, & Andonopoulos, 2020). El objetivo general fue determinar los indicadores bibliométricos de la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral. Finalmente, para lograrlo se establecieron los siguientes objetivos: (a) determinar la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral durante los años 2016 – 2020, por año (b) determinar la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral durante los años 2016 – 2020, por tipo de publicación (c) determinar la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral durante los años 2016 – 2020, por área temática (d) determinar la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral durante los años 2016 – 2020, por país (e) determinar la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral durante los años 2016 – 2020, por afiliación (f) determinar la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral durante los años 2016 – 2020, por financiamiento (g) determinar la producción científica en Scopus sobre desempeño laboral durante los años 2016 – 2020, por año y fuente de publicación.

II. METODOLOGÍA

Este método de acuerdo con lo publicado por Carrasco (2005) el estudio fue de tipo aplicada porque se analizó la producción científica de desempeño laboral con indicadores bibliométricos, y utilizó el paradigma cuantitativo aplicando el diseño no experimental-longitudinal, debido a que se revisó los textos científicos de los años 2016 al 2020 (Hernández & Mendoza, 2018).

Del mismo modo, en el estudio longitudinal, los datos en inglés y español se utilizaron como población con 171 textos científicos de desempeño laboral que al estar a disposición del investigador se utilizó como muestra censal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Por otra parte, se utilizó como técnica el análisis documental según Bernal (2013), al realizar la revisión de los textos científicos de desempeño laboral aceptados por la comunidad científica y publicados en la indexadora Scopus; para lo cual se realizó la búsqueda en operadores booleanos especificando que se realice la mención en el título de la investigación en inglés o español dentro del periodo enero 2016 a noviembre 2020: Scopus: TITLE ("job performance " OR "labor performance " OR "desempeño laboral") AND ACCESSTYPE (OA) AND PUBYEAR > 2015 AND PUBYEAR < 2021.

De este modo, el instrumento utilizado fue la ficha de registro según Hurtado (2010) porque la base de datos histórica de la producción científica fue analizada, de acuerdo a los estándares establecidos por la editorial al momento de ser registrado por Elsevier, contabilizando eficazmente los documentos científicos sobre desempeño laboral encontrados en diferentes tipos de publicación editorial (Hurtado, 2015).

Para la interpretación de datos de los artículos científicos basados en el desempeño laboral se clasificaron según la información de los resúmenes y se revisó el texto completo cuando fue necesario. Posteriormente, para el análisis estadístico se utilizó el programa IBM SPSS 24

Los estadísticos de análisis de resultados fueron el porcentaje: proporción con respecto a su frecuencia (Levin & Rubin, 2003). Igualmente se utilizó la frecuencia: conteo de la ocurrencia de un evento o clasificación (Tamayo, 2004). Finalmente, se presentaron en tablas de frecuencia y figuras respectivamente para responder al objetivo de la investigación (Blasco & Vegas, 2018).

Se respetaron los aspectos éticos adjuntos:

Originalidad. – es un factor fundamental porque se realizó un trabajo original totalmente parafraseado y con resultados propios de los responsables del estudio pasado por turnitin (García, 2004).

Confiabilidad. – los textos científicos son de la selección de la indexadora Scopus de la editorial Elsevier por la confiabilidad de los artículos de su base de datos.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

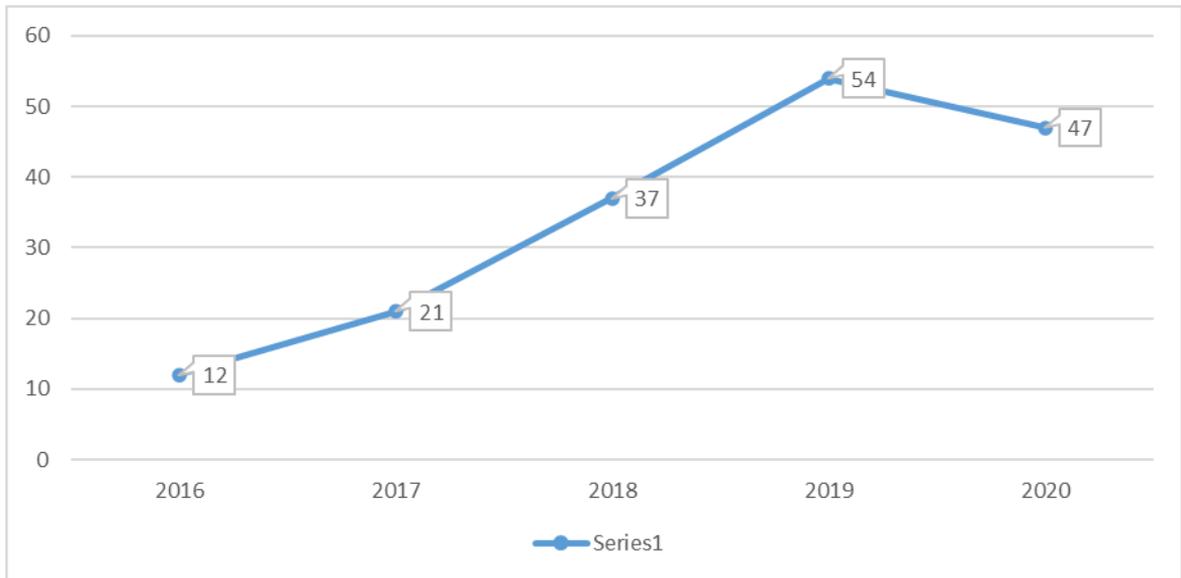


Figura 1: Producción científica por año sobre el desempeño laboral.

La producción científica que se realizó en los últimos cinco años, muestra una tendencia que va en ascenso pues en el año 2016 se presentaron 12, producciones científicas, seguido del año 2017 con 21 producciones científicas, ya para el año 2018 se presentaron 37 documentos científicos, en el 2019 la misma tendencia alta fueron 54 presentaciones científicas y para el año 2020 con 47 producciones científicas.

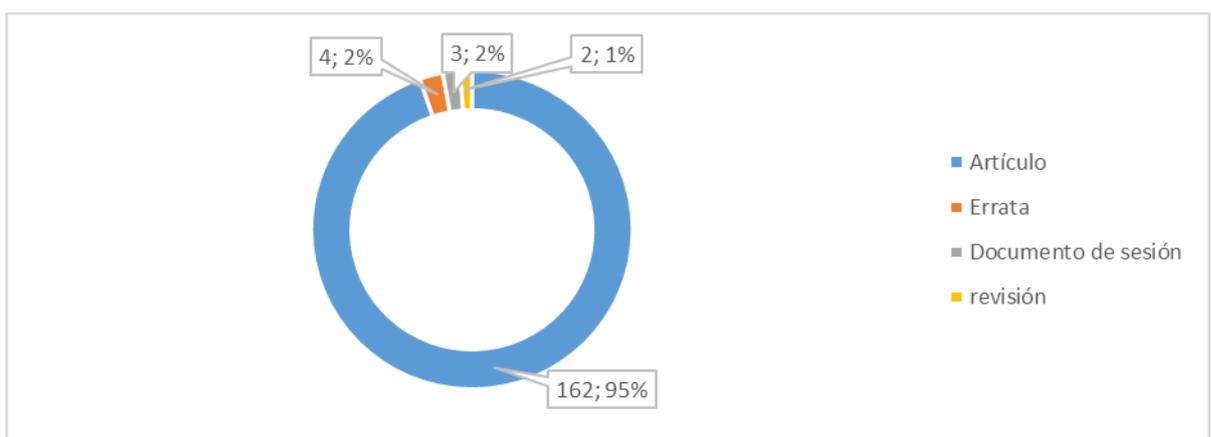


Figura 2: Producción científica por tipo sobre el desempeño laboral

Los tipos de producción que se han presentado durante los años 2016 – 2020 han sido 162 artículos científicos teniendo el mayor porcentaje con 94,7, por su parte se publicaron 4 erratas, los documentos de sesión fueron 3 tuvieron una productividad de 2.1% y por ultimo 2 revisiones con el menor porcentaje de 1%.

Tabla 1

Producción científica por área temática sobre el desempeño laboral

Tipo	Frecuencia	%
Negocios, Gestión y Contabilidad	72	22.1%
Ciencias Sociales	47	14.4%
Psicología	46	14.1%
Ciencia medioambiental	28	8.6%
Economía, Econometría y Finanzas	23	7.1%
Ingeniería	20	6.1%
Medicamento	19	5.8%
Energía	15	4.6%
Ciencias de la Computación	13	4.0%
Artes y Humanidades	9	2.8%
Bioquímica, Genética y Biología Molecular	9	2.8%
Ciencias agrícolas y biológicas	5	1.5%
Ciencias de la decisión	5	1.5%
Ingeniería Química	2	0.6%
Multidisciplinario	2	0.6%
Enfermería	2	0.6%
Farmacología, Toxicología y Farmacia	2	0.6%
Física y Astronomía	2	0.6%
Química	1	0.3%
Ciencias de la Tierra y Planetarias	1	0.3%
Ciencia de los Materiales	1	0.3%
Matemáticas	1	0.3%
Neurociencia	1	0.3%

Fuente: elaboración propia.

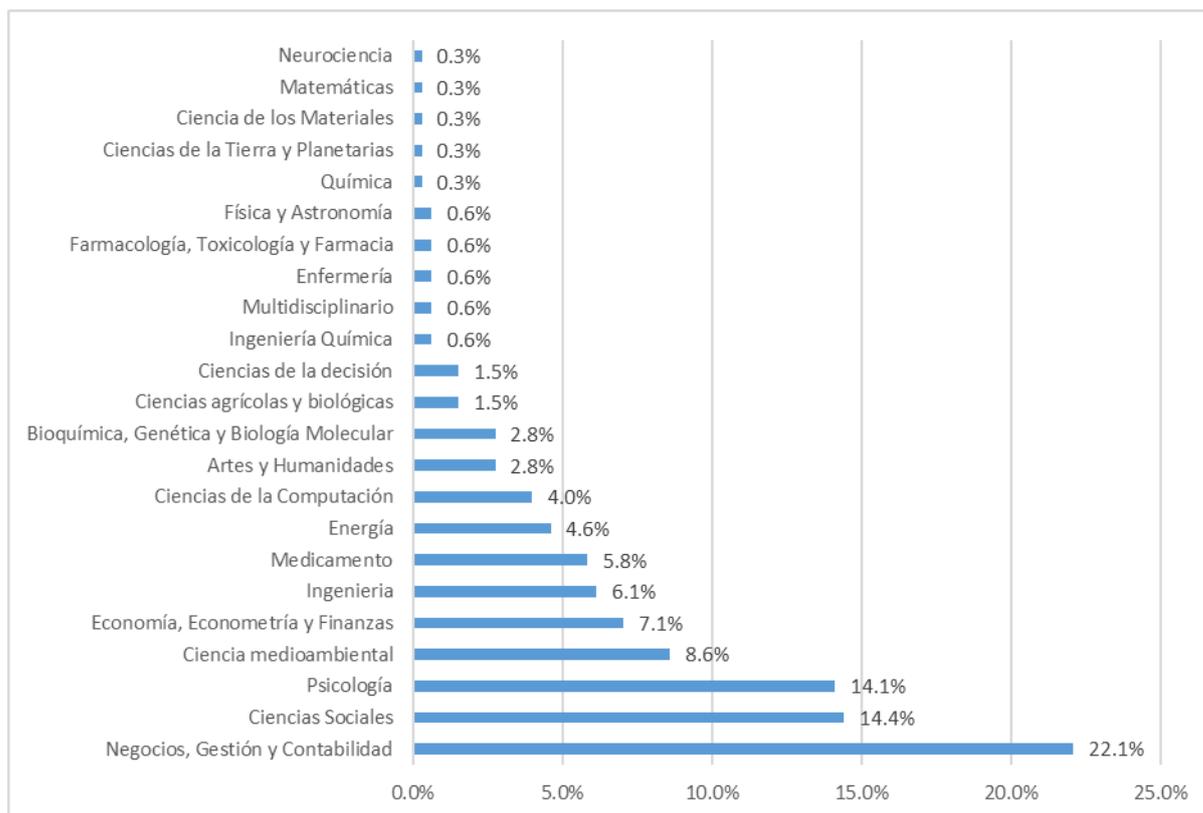


Figura 3: Producción científica por área temática sobre el desempeño laboral

En los cinco años correspondientes del 2016 al 2020 el área temática que presento más producciones científicas fue Negocios, Gestión y Contabilidad con 72 publicaciones (22,1%), fueron 47 producciones que presento Ciencias Sociales (14,4%), muy seguido se encuentra Psicología con 46 (14,1%). Por su parte Ciencia medioambiental publico 28 documentos (8,6%), a su vez Economía, Econometría y Finanzas presento 23 producciones (7,1%), Ingeniería se hace presente con 20 publicaciones (6,1%), el área temática de Medicamento con 19 producciones (5,8%), fueron 15 documentos para Energía (4,6%), ciencias de la computación con 13 documentos publicados (4%), Artes y Humanidades igual que y Bioquímica, Genética y Biología Molecular con 9 presentaciones cada una (2,8%), Ciencias de la decisión e Ingeniería Química con 5 publicaciones cada una (1,5%), Multidisciplinario, Enfermería, Farmacología, toxicología y Farmacia, Física y Astronomía, Química, Ciencias de la Tierra y Planetarias, Ciencia de los materiales , Matemáticas y Neurociencia tuvieron producciones científica menor al 1%.

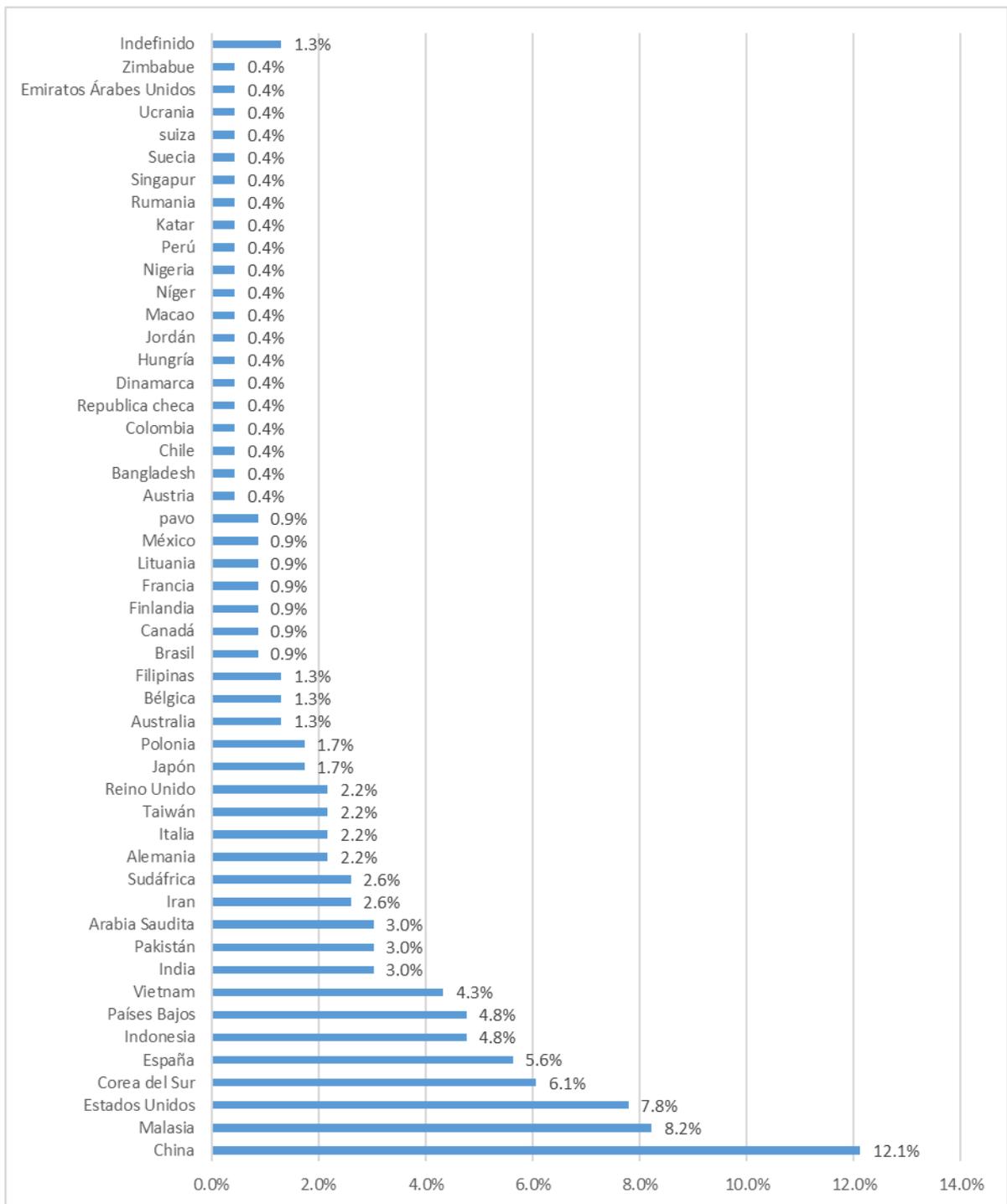


Figura 4: Producción científica por país temática sobre el desempeño laboral

El país que presento una mayor producción científica sobre desempeño laboral en los últimos cinco años fue China con 28 documentos siendo el mayor porcentaje con 12,1%, Malasia tuvo una presentación de 19 producciones científicas representando al 8,2%, muy seguido de Estados unidos con 18 artículos con el 7.8%, con 14 publicaciones esta Corea del Sur (6.1%), el país de

Indonesia logro un total de 11 producciones al igual que Países Bajos (4,8%) y Vietnam cierra la lista de país mayor a 10 publicaciones (4,3%), Por su parte India, Pakistán, Arabia Saudita coincidieron con el total de 7 producciones (3%), mientras Irán y Sudáfrica solo llego a presentar 6 artículos (2,6), seguido de Alemania, Italia, Taiwán, Reino Unido que fueron los países que solo produjeron 5 documentos (2,2%). Mientras países como Japón y Polonia, Australia, Bélgica. Filipinas, Brasil, Canadá, Finlandia, Francia, Lituania, México, Chile tienen una producción científica menor al 2%.

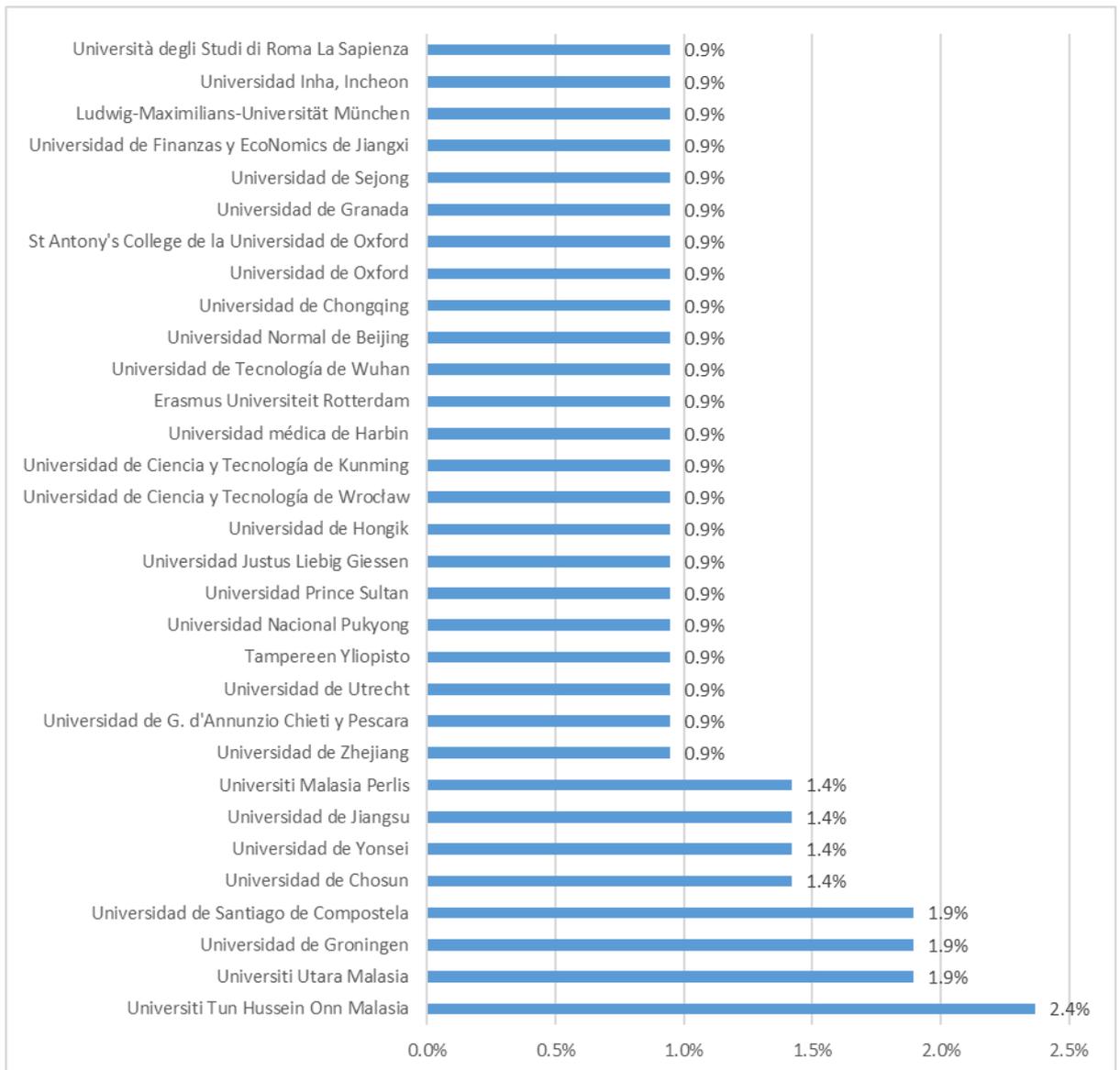


Figura 5: Producción científica por afiliación sobre el desempeño laboral

El tercio superior de la producción científica por afiliación sobre desempeño laboral en los años 2016 al 2010 demostró que Universiti Tun Hussein Onn Malasia tuvo una presentación de 5 documentos científicos (2,4%), mientras

Universiti Utara Malasia, Universidad de Groningen, Universidad de Santiago de Compostela, tuvieron un total de 4 producciones científicas (1,9%). Por su parte las universidades que publicaron 3 artículos fueron Universidad de Chosun, Universidad de Yonsei, Universidad de Jiangsu, Universiti Malasia Perlis (1,4%), los otros centros de afiliación tuvieron producciones menores al 1%.

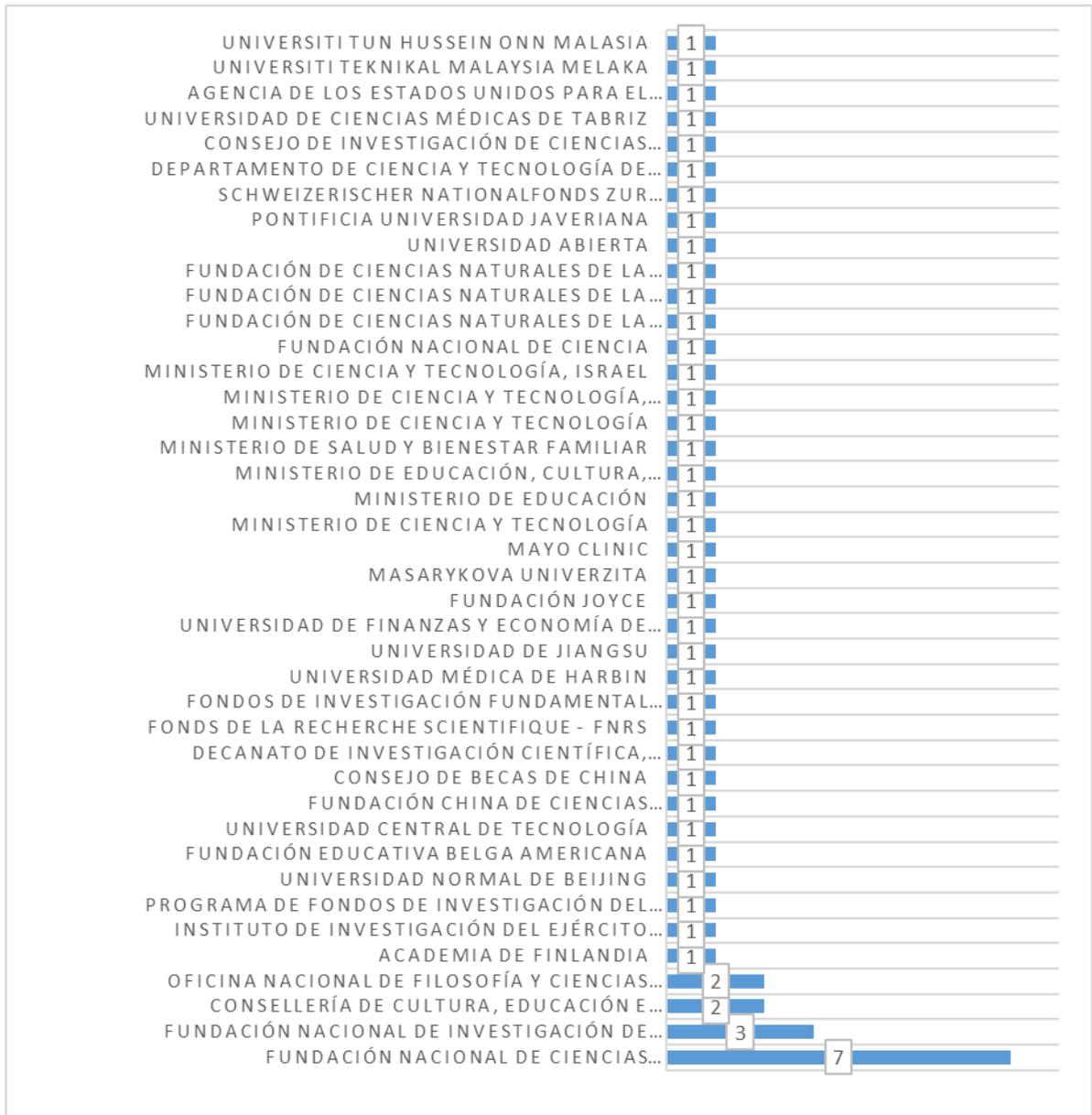


Figura 6: Producción científica por financiamiento sobre el desempeño laboral

Las instituciones que financiaron las producciones científicas sobre desempeño laboral en los últimos cinco años evidencia que la mayor institución en presentar dichas producciones fue Fundación Nacional de Ciencias Naturales de China publicó con un total de 7, con un total de 3 fue Fundación Nacional de

Investigación de Corea, seguido de Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria, Xunta de Galicia y Oficina Nacional de Filosofía y Ciencias Sociales con 2 presentaciones de documentos científicos. Mientras otras instituciones solo tuvieron una sola presentación de producciones científicas.

Tabla 2

Producción científica por autor sobre el desempeño laboral

Tipo	Frecuencia	%
Hur, WM	4	2.1%
Kang, S.	3	1.6%
Salgado, JF	3	1.6%
Amlus, MH	2	1.0%
Bakker, AB	2	1.0%
Bieńkowska, A.	2	1.0%
Cortini, M.	2	1.0%
Eliyana, A.	2	1.0%
Essens, PJMD	2	1.0%
Jianguo, D.	2	1.0%
Khan, MAS	2	1.0%
Manzoor, F.	2	1.0%
Mohd Karim, K.	2	1.0%
Moscoso, S.	2	1.0%
Nguyen, PV	2	1.0%
Nurunnabi, M.	2	1.0%
Park, J.	2	1.0%
Pista, FA	2	1.0%
Sakdan, MF	2	1.0%
Saraih, ONU	2	1.0%
Sohn, YW	2	1.0%
Subhan, QA	2	1.0%
Sol, T.	2	1.0%
Walter, F.	2	1.0%
Wei, L.	2	1.0%
Wu, G.	2	1.0%
Zheng, J.	2	1.0%
van de Brake, HJ	2	1.0%
van der Vegt, GS	2	1.0%
Aasen, B.	1	0.5%
Abbas, M.	1	0.5%
Abdullah, AGK	1	0.5%

Fuente: elaboración propia.

La tercera parte que más publicaciones presentan del total de los autores que presentaron publicaciones científicas sobre el desempeño laboral durante los años 2016 – 2020 mostraron que Hur, WM, tuvo más producciones científicas con un total de 4 representando al 2,1% de producción científica, Kang, S. al igual que Salgado, JF hicieron una publicación de 3 producciones científicas (1,6%), los autores Amlus, MH, Bakker, AB, Bakker, AB, Bieńkowska, A., Cortini, M., Eliyana, A., Essens, PJMD, Jianguo, D., Khan, MAS, Manzoor, F., Mohd Karim, K., Moscoso, S., Nguyen, PV, Nurunnabi, M., Park, J., Pista, FA, Sakdan, MF, Saraih, ONU, Sohn, YW, Subhan, QA, Sol, T., Walter, F., Wei, L., Wu, G., Zheng, J., van de Brake, HJ, van der Vegt, GS, tuvieron un total de 2 producciones científicas respectivamente (1%). Otros autores durante esos 5 año hicieron una publicación de documentos científicos siendo el porcentaje de 0.5.

Tabla 3

Producción científica por año y fuente sobre el desempeño laboral

	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
Sustainability Switzerland	1	0	1	7	6	15
Frontiers In Psychology	1	2	2	4	3	12
Management Science Letters	0	3	1	4	0	9
Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones	0	3	1	4	0	8
International Journal Of Environmental Research And Public Health	0	0	3	1	2	6
International Journal Of Recent Technology And Engineering	0	0	0	5	0	5
Journal Of Applied Business Research	2	2	0	0	0	4
Journal Of Asian Finance Economics And Business	0	0	1	0	3	4
Humanities And Social Sciences Reviews	0	0	1	2	0	3

International Journal Of Engineering And Advanced Technology	0	0	0	3	0	3
International Journal Of Instruction	0	0	2	1	0	3
Anales De Psicologia	0	1	0	0	1	2
Cogent Business And Management	0	0	0	2	0	2
European Journal Of Work And Organizational Psychology	0	1	0	0	1	2
International Journal Of Engineering And Technology Uae	0	0	2	0	0	2
International Journal Of Innovative Technology And Exploring Engineering	0	0	0	2	0	2
International Journal Of Selection And Assessment	12	21	37	54	47	2
Journal Of Clinical And Diagnostic Research	0	1	0	1	0	2
Journal Of Critical Reviews	0	0	0	1	1	2
Journal Of Distribution Science	0	0	1	1	0	2
Journal Of Management	0	1	0	1	0	2
Journal Of Occupational And Organizational Psychology	0	0	0	1	1	2
Journal Of Social Sciences Research	0	0	1	1	0	2
Plos One	1	0	1	0	0	2

Fuente: elaboración propia.

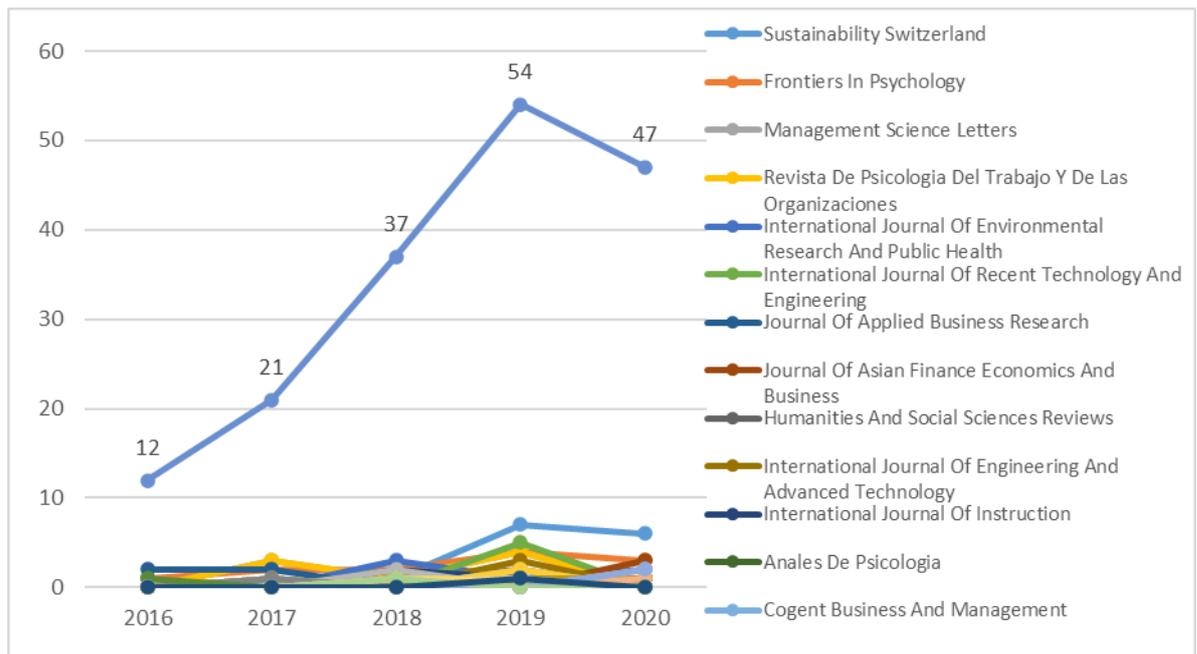


Figura 7: Producción científica por año y fuente sobre el desempeño laboral

El tercio superior de la producción científica presentada en el año 2016 hasta el año 2020 sobre el desempeño laboral por fuentes muestra que la fuente que tuvo más presentaciones fue Sustainability Switzerland con un total de 15, Frontiers In Psychology tuvo una presentación de 12 documentos científicos, Management Science Letters se hace presente con 9 publicaciones, mientras la Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones 8 publicaciones, por su parte International Journal Of Environmental Research And Public Health, durante esos años presento 6 artículos, muy cerca esta nternational Journal Of Recent Technology And Engineering quien llego al total de 5 producciones, en la misma tendencia se encuentran Journal Of Applied Business Research, Journal Of Asian Finance Economics And Business, llegando al total de 4 producciones, por su parte Humanities And Social Sciences Reviews, International Journal Of Engineering And Advanced Technology y International Journal Of Instruction presentaron 3 artículos científicos, por su parte otras fuentes tuvieron una presentación menor a 2 producciones científicas, y con 1 presentaciones las fuentes Revista Argentina De Clinica Psicologica, SA Journal Of Human Resource Management, Sage Open, Amfiteatru Economic, Applied Psychology.

Discusión de resultados

La producción científica que se realizó en los últimos cinco años muestra una tendencia que va en ascenso pues en el año 2016 se presentaron 12, producciones científicas, seguido del año 2017 con 21 producciones científicas, ya para el año 2018 se presentaron 37 documentos científicos, en el 2019 la misma tendencia alta fueron 54 presentaciones científicas y para el año 2020 con 47 producciones científicas. Por su parte Zans (2017) expone que el desempeño laboral que se presenta es bajo, a pesar que las tareas se llevan a cabo en el tiempo establecido, donde las tomas de decisiones mayormente se realizan de forma individual demostrando la carencia de un plan de capacitación.

Los tipos de producción que se han presentado durante los años 2016 – 2020 han sido 162 artículos científicos teniendo el mayor porcentaje con 94,7, por su parte se publicaron 4 erratas, los documentos de sesión fueron 3 tuvieron una productividad de 2.1% y por último 2 revisiones con el menor porcentaje de 1%. Mientras, Goicochea (2018) señala que los colaboradores señalan que si siguen laborando en la empresa no crecerían profesionalmente donde puedan innovar y ser creativos en el desarrollo de sus funciones. Asimismo, los colaboradores indican que no se les da el reconocimiento apropiado por el esfuerzo que realizan para el desempeño de sus funciones.

En los cinco años correspondientes del 2016 al 2020 el área temática que presento más producciones científicas fue Negocios, Gestión y Contabilidad con 72 publicaciones (22,1%), fueron 47 producciones que presento Ciencias Sociales (14,4%), muy seguido se encuentra Psicología con 46 (14,1%). Por su parte Ciencia medioambiental publico 28 documentos (8,6%), a su vez Economía, Econometría y Finanzas presento 23 producciones (7,1%), Ingeniería se hace presente con 20 publicaciones (6,1%), el área temática de Medicamento con 19 producciones (5,8%), fueron 15 documentos para Energía (4,6%), ciencias de la computación con 13 documentos publicados (4%), Artes y Humanidades igual que y Bioquímica, Genética y Biología Molecular con 9 presentaciones cada una (2,8%), Ciencias de la decisión e Ingeniería Química con 5 publicaciones cada

una (1,5%), Multidisciplinario, Enfermería, Farmacología, toxicología y Farmacia, Física y Astronomía, Química, Ciencias de la Tierra y Planetarias, Ciencia de los materiales , Matemáticas y Neurociencia tuvieron producciones científica menor al 1%. Mientras, Zalva & Gómez (2016) indica que la insatisfacción que se presenta en el desempeño del personal, tiene como motivos: deficiencias en el proceso de selección, deficiencias en el proceso de capacitación.

El país que presento una mayor producción científica sobre desempeño laboral en los últimos cinco años fue China con 28 documentos siendo el mayor porcentaje con 12,1%, Malasia tuvo una presentación de 19 producciones científicas representando al 8,2%, muy seguido de Estados unidos con 18 artículos con el 7.8%, con 14 publicaciones esta Corea del Sur (6.1%), el país de Indonesia logro un total de 11 producciones al igual que Países Bajos (4,8%) y Vietnam cierra la lista de país mayor a 10 publicaciones (4,3%), Por su parte India, Pakistán, Arabia Saudita coincidieron con el total de 7 producciones (3%), mientras Irán y Sudáfrica solo llego a presentar 6 artículos (2,6), seguido de Alemania, Italia, Taiwán, Reino Unido que fueron los países que solo produjeron 5 documentos (2,2%). Mientras países como Japón y Polonia, Australia, Bélgica. Filipinas, Brasil, Canadá, Finlandia, Francia, Lituania, México, Chile tienen una producción científica menor al 2%. en su estudio Cossio (2018) da a conocer que, si existe liderazgo autoritario, este influirá de manera negativa en el clima organizacional, los colaboradores se sienten olvidados en la toma de decisiones de importancia para la organización.

El tercio superior de la producción científica por afiliación sobre desempeño laboral en los años 2016 al 2010 demostró que Universiti Tun Hussein Onn Malasia tuvo una presentación de 5 documentos científicos (2,4%), mientras Universiti Utara Malasia, Universidad de Groningen, Universidad de Santiago de Compostela, tuvieron un total de 4 producciones científicas (1,9%). Por su parte las universidades que publicaron 3 artículos fueron Universidad de Chosun, Universidad de Yonsei, Universidad de Jiangsu, Universiti Malasia Perlis (1,4%), los otros centros de afiliación tuvieron producciones menores al 1%. Mientras

Hidrugo & Pucce (2016) manifestó en su estudio que el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan el desempeño laboral.

Las instituciones que financiaron las producciones científicas sobre desempeño laboral en los últimos cinco años evidencia que la mayor institución en presentar dichas producciones fue Fundación Nacional de Ciencias Naturales de China publicó con un total de 7, con un total de 3 fue Fundación Nacional de Investigación de Corea, seguido de Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria, Xunta de Galicia y Oficina Nacional de Filosofía y Ciencias Sociales con 2 presentaciones de documentos científicos. Mientras otras instituciones solo tuvieron una sola presentación de producciones científicas. Por su parte Torres & Quijaite (2019) demostró que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral, considerando el papel preponderante de los factores extrínsecos respecto a los intrínsecos.

La producción científica presentada en el año 2016 hasta el año 2020 sobre el desempeño laboral por fuentes muestra que la fuente que tuvo más presentaciones fue Sustainability Switzerland con un total de 15, Frontiers In Psychology tuvo una presentación de 12 documentos científicos, Management Science Letters se hace presente con 9 publicaciones, mientras la Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones 8 publicaciones, por su parte International Journal Of Environmental Research And Public Health, durante esos años presento 6 artículos, muy cerca esta international Journal Of Recent Technology And Engineering quien llego al total de 5 producciones, en la misma tendencia se encuentran Journal Of Applied Business Research, Journal Of Asian Finance Economics And Business, llegando al total de 4 producciones, por su parte Humanities And Social Sciences Reviews, International Journal Of Engineering And Advanced Technology y International Journal Of Instruction presentaron 3 artículos científicos, por su parte otras fuentes tuvieron una presentación menor a 2 producciones científicas, y con 1 presentaciones las fuentes Revista Argentina De Clinica Psicologica, SA Journal Of Human Resource Management, Sage Open, Amfiteatru Economic, Applied Psychology. De igual

manera Tamayo & Romero (2019) da a conocer que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores siendo representada por una correlación positiva moderada. Asimismo, Ayala & Pajuelo (2018) demostró que la motivación tiene una influencia directamente proporcional con el desempeño laboral donde, mayor motivación mayor desempeño. Con una similitud Granda (2019) expuso que la motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral.

IV. CONCLUSIONES

Se concluyó que, en los últimos cinco años, es en el 2019 donde más producciones científicas sobre desempeño laboral se presentó llegando al total de 54 y el año con menor publicaciones fue el 2016 con solo 12 presentaciones, observándose una tendencia positiva en el campo de estudio.

Se concluyó que, los artículos científicos fue el tipo de mayor producción que se publicó durante los años 2016-2020 con un total de 162 obteniendo el porcentaje de 94.7%.

Se concluyó que la producción científica sobre desempeño laboral con respecto a las áreas temáticas entre los años 2016-2020, tuvo una mayor presentación el área de Negocios, Gestión y Contabilidad con un total de 72 producciones científicas lo que conlleva hacer el 22,1%, caso contrario sucedió con las áreas de Ingeniería Química, Multidisciplinario, Enfermería, Farmacología, Toxicología y Farmacia, Física y Astronomía pues solo alcanzaron el 0,6% del total de producciones científicas.

Se concluyó que el país que tuvo una mayor cantidad de producciones científicas en los últimos cinco años fue el país de China con 28 documentos científicos siendo el de mayor porcentaje con 12,1% a diferencia de otros países que solo alcanzaron el 0,4%.

Se concluyó que durante los cinco años correspondientes al 2016-2020, las fuentes que tuvo una mayor cantidad de producciones científicas por año sobre

desempeño laboral fue la fuente de Sustainability Switzerland con un total de 15, donde la temática tuvo una variedad en esos años.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar espacios donde se promueva los procesos investigativos en las universidades a través de talleres presenciales de integración con la participación de todos los estudiantes del último ciclo de educación superior para estudiar el desempeño laboral.

Se recomienda promover los procesos investigativos que presenten sinergias entre el sector empresarial y las universidades para otorgar valor agregado a la producción mejorando las fuentes de financiamiento con un plan de que permita motivar la producción científica del talento humano.

Se recomienda hacer un análisis completo del contenido de los documentos que fueron identificados previamente, para analizar los alcances y conocer las limitaciones de cada estudio.

REFERENCIAS

- Littlewood, H. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Ciudad de Mexico: El Manual Moderno, S.A de C.V. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+desempe%C3%B1o+laboral+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ_-H5pfnsAhUn01kKHQmCBEAQ6AEwB3oECAcQAg#v=onepage&q&f=false
- Alava, M., & Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Guayaquil: (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador). Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Ayala, T., & PAjuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Lima: (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú. Perú). Obtenido de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2304/4/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf
- Bernal, C. (2013). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blasco, M., & Vegas, J. (2018). *Metodología de investigación en ciencias sociales*. España: Sotecza. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7yrgxQEACAAJ&dq=%22metodologia+de+investigaci%C3%B3n%22+2018&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiSrO23gdXpAhUIGbkGHdGFCmQQ6AEIWTAG>
- Brooks, S., & Califf, C. (2017). Social media-induced technostress: Its impact on the job performance of it professionals and the moderating role of job

characteristics.

Computer

Networks.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.comnet.2016.08.020>

Camacho, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=du6MDwAAQBAJ&pg=PT200&dq=libros+de+desempe%C3%B1o+laboral+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ_-

[H5pfnsAhUn01kKHQmCBEAQ6AEwAXoECAUQAg#v=onepage&q=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral%20pdf&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=du6MDwAAQBAJ&pg=PT200&dq=libros+de+desempe%C3%B1o+laboral+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ_-H5pfnsAhUn01kKHQmCBEAQ6AEwAXoECAUQAg#v=onepage&q=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral%20pdf&f=false)

Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Edened. Obtenido de

https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos. Obtenido de

<http://virtual.udabol.edu.bo/mod/url/view.php?id=48996>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=nXQ1tAEACAAJ&dq=libros+de+desempe%C3%B1o+laboral+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ_-H5pfnsAhUn01kKHQmCBEAQ6AEwAnoECAIQAQ

Ciercq, D., Haq, I., & Umer, M. (2018). The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *Journal of Business Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.006>

Cossio, F. (2018). *Desempeño Laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018*. Lima: (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas. Perú). Obtenido de

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE>

%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTES%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllow

Cuesta, A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Marcombo. Obtenido de <https://www.marcombo.com/manual-para-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-9788426728050/>

Darvishmotevali, M., & Fairzan, A. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>

Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. Teseo. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=zNmfvwEACAAJ&dq=libros+de+desempe%C3%B1o+laboral+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ_-H5pfnsAhUn01kKHQmCBEAQ6AEwA3oECAEQAg

García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Limusa. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=Cuestionario&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPromu8_ziAhUDwV/kKHRFQDVQQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Cuestionario&f=false

Goicochea, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un Outsourcing internacional en el año 2017*. Lima: (Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma. Perú). Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Granda, G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella - Agencia Bellavista - Callao, Periodo 2018*. Huacho: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez carrión.

- Perú). Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Groen, B., Wouters, M., & Wilderon, C. (2017). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.10.001>
- He, Y., Donnellan, B., & Mendiza, A. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103848>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hidruogo, J., & Pucce, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano a la clinica San Juan de Dios - Pimentel*. Pimentel: (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán. Perú). Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidruogo%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=C0AF8DE9FFFA1970463898C2C8670219?sequence=1>
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia* (4 ed.). Caracas: Quiros Ediciones. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/312670255/J-Hurtado-de-Barrera-Methodologia-de-Investigacion-Revisado>
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación- comprensión holística de la metodología y la investigación*. Venezuela: Editorial Quiron Sypal. Obtenido

de https://articulo.mercadolibre.com.ve/MLV-461876551-el-proyecto-de-investigacion-hurtado-2015-metodologia-_JM?quantity=1

- Jeong, H., Hur, W., Moon, T., & Jun, J. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.11.002>
- Jyoti, J., & Sharma, P. (2017). Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: A structural model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.002>
- Kwahk, K., & Park, D.-H. (2018). Leveraging your knowledge to my performance: The impact of transactive memory capability on job performance in a social media environment. *Computers in Human Behavior*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.10.047>
- Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.004>
- Levin, R., & Rubin, D. (2004). *Estadística para administración y economía*. México: Pearson Educación. doi:ISBN: 970-26-0497-4
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Perú). Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mulki, J., & Wilkibinson, J. (2017). Customer-directed extra-role performance and emotional understanding: Effects on customer conflict, felt stress, job

- performance and turnover intentions. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*.
Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2017.04.002>
- Muñoz, M. (2018). *Protocolo empresarial*. Madrid: Paraninfo. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=mIJWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+desempe%C3%B1o+laboral+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ_-H5pfnsAhUn01kKHQmCBEAQ6AEwCHoECAgQAg#v=onepage&q&f=false
- Okabe, N. (2017). Creating of customer loyalty by cabin crew A study of the relation between emotional labor and job performance. *Transportation Research Procedia*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.05.387>
- Peiró, J., Bayona, J., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102632>
- Priyam, D., & Tanu, S. (2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study. *Procedia Computer Science*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.358>
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alcoy: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Área de innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+desempe%C3%B1o+lab>

oral+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ_-

H5pfnsAhUn01kKHQmCBEAQ6AEWAHoECAAQAg#v=onepage&q&f=false

- Singh, V., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S.-M., Yang, J., & Lee, Y.-K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Limusa. doi:ISBN: 968-18-6510-3
- Tamayo, Ñ., & Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Lima: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú). Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Templer, K. (2018). Dark personality, job performance ratings, and the role of political skill: An indication of why toxic people may get ahead at work. *Personality and Individual Differences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.030>
- Tobón , S., Pérez, J., Serna, M., Loaiza, R., Galvis, Á., Slater, A., . . . Arroyo, F. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral y profesional*. La Ceja, Antioquia: Corporación CIMTED. Obtenido de <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/libro-coincom-congreso-2018.pdf>
- Torres, J., & Quijaite, P. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita - 2018*. Lima: (Tesis de pregrado, Universidad Maria Auxiliadora. Perú). Obtenido

de <http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tremblay, M., & Simard, G. (2018). A multifoci approach to study social support and job performance: A target similarity consideration of development-enhancing practices, leadership, and structure. *Journal of Business Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.002>
- Viet, L., Phong, N., Lee, J., & Andonopoulos, V. (2020). Mindfulness and job performance: Does creativity matter? *Australasian Marketing Journal (AMJ)*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.12.003>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016*. Matagalpa: (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Nicaragua). Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>