

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Engagement y desempeño por competencias

Engagement and performance by competencies

Lusber Huillca Quispe

211403@unamba.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0009-9000-1229>
Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Apurímac – Perú

Yeferson Carbajal Aguirre

carbajalyeferson56@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-0448-1319>
Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Abancay – Perú

José Huamani Arone

johuamani@unamba.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-1734-1798>
Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Abancay – Perú

Brayan Oliver Mamani Huillca

olibra74@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5631-1188>
Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Abancay – Perú

Saul Torres Huanca

saultorresh27@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-4645-7944>
Universidad Nacional Micaela Bastidas de
Apurímac
Abancay – Perú

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4924>

Artículo recibido: 30 de julio de 2025
Aceptado para publicación: 29 de noviembre
de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.



NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4924>

Engagement y desempeño por competencias

Engagement and performance by competencies

Lusber Huilca Quispe

211403@unamba.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0009-9000-1229>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Apurímac – Perú

José Huamaní Arone

johuamani@unamba.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1734-1798>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Abancay – Perú

Brayan Oliver Mamani Huilca

olibra74@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5631-1188>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Abancay – Perú

Saul Torres Huanca

saultorresh27@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-4645-7944>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Abancay – Perú

Yeferson Carbajal Aguirre

carbajalyeferson56@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-0448-1319>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Abancay – Perú

Artículo recibido: 30 de julio de 2025. Aceptado para publicación: 29 de noviembre de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


En esta Investigación desarrollada, se planteó el objetivo general determinar la relación del engagement con desempeño por competencias, el contenido de investigación son la introducción, metodología, revisión de literatura, discusión y conclusiones y referencias bibliográficas, la metodología aplicada es la revisión sistemática de dimensiones en donde se tiene 6,723 trabajos como población y muestra 18 artículos de revisión, del mismo modo, se ha realizado el procesamiento bibliométrico de VOSviewer, búsqueda de operaciones booleanas y la utilización de palabras clave en Google académico, asimismo se ha utilizado para el estudio los criterios de exclusión y así inclusión. Alcanzando como resultado de estudio donde muestra que hay una relación entre el engagement y desempeño por competencias, por otro lado, se evidencia que existe de manera destacada la conexión emocional con las habilidades técnicas transversales juntos con la capacidad para cumplir objetivos. Se concluye que hay una estrecha relación del compromiso individual con la eficiencia del desempeño por competencias, donde la aplicación de engagement como gestión de mayor vigor, dedicación y absorción genera mayor desempeño fortaleciendo el capital intelectual, emocional y capital humano.

Palabras clave: engagement, desempeño por competencias

Abstract

In this developed research, the general objective was to determine the relationship of engagement with performance by competencies, the research content is the introduction, methodology, literature review, discussion and conclusions and bibliographic references, the methodology applied is the systematic review of dimension where there are 6,723 works as a population and sample 18 review articles, in the same way, the bibliometric processing of VOSviewer, search of Boolean operations and the use of keywords in Google scholar have been carried out, likewise the exclusion and inclusion criteria have been used for the study. Reaching as a result of the study where it shows that there is a relationship between engagement and performance by competencies, on the other hand, it is evident that there is a prominent emotional connection with transversal technical skills together with the ability to meet objectives. It is concluded that there is a close relationship between individual commitment and the efficiency of performance by competencies, where the application of engagement as management of greater vigor, dedication and absorption generates greater performance by strengthening intellectual emotional, and human capital.

Keywords: engagement, competency-based performance

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Huillca Quispe, L., Huamaní Arone, J., Mamani Huillca, B. O., Torres Huanca, S., & Carbajal Aguirre, Y. (2025). Engagement y desempeño por competencias. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (6), 717 – 738. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4924>

INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional el mercado laboral actual exige una mejora notable en la forma en que se gestionan las competencias de capital humano. Con base según el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (2025) mercado laboral mexicano atraviesa una crisis en el logro de éxito profesional ya que el 85% dependen habilidades blandas y solo el 15% de conocimientos técnicos. Teniendo en cuenta a Morales (2024) alrededor del 73% de los trabajadores no muestran un vínculo emocional con su empresa lo que se debe a una inadecuada gestión del talento humano dentro de las organizaciones. Como plantea el Instituto Mexicano para la Competitividad (2025) El mercado laboral está experimentando transformaciones profundas debido a los avances tecnológicos, el 40 % dependen de conocimientos y habilidades esenciales en México cambiarán en los próximos cinco años para responder a las nuevas exigencias del entorno productivo. La importancia de las habilidades y la transformación tecnológica abre oportunidades para modernizar el capital humano, para impulsar a reinventar su gestión del talento y adaptarse a las demandas del futuro laboral.

El siguiente párrafo aborda los principales desafíos que enfrenta el mercado laboral en España, relacionados con la falta de cualificaciones, normativas desactualizadas, resistencia al cambio y brechas en competencias digitales. Da a conocer Pérez (2025) en España el bajo desenvolvimiento laboral a falta de conocimientos según su especialidad 66%, por normativas obsoletas 51% y resistencia al cambio organizacional 44%. Deduce el Foro Económico Mundial (2025) más de 1000 empresas en España la falta de adecuación entre las competencias que poseen los empleados y representa el mayor obstáculo para lograr el proceso de evolución, ya que el 40 % de las capacidades laborales deberán cambiar. Además, el 63 % de los empleadores ya lo reconocen como su mayor desafío. Revela Redacción capital (2025) trabajadores en España según sus habilidades digitales, casi el 90% de los asalariados se agrupan en categorías bajas 54,8% o medio-altas 33,7%. Las limitaciones del mercado laboral permiten orientar políticas hacia la formación y actualización de competencias, además muestran una oportunidad clara para modernizar las competencias y acelerar la transformación digital en España.

En el contexto nacional en Perú el desarrollo de competencias son los principales desafíos del mercado laboral peruano, a continuación, se señalan las brechas. Según manifiesta el Ministerio de Economía y Finanzas (2025) en Perú las competencias laborales se muestran por debajo de las brechas de competitividad lo cual genera un desempeño deficiente con una baja productividad. Por otro lado, plantea COMEXPERU (2025) El sector de hostelería en Perú creció un 65 % en 2023 gracias a su enfoque flexible y centrado en el cliente, no obstante, la falta de capacitación en atención al cliente limita la calidad del servicio ofrecido. Sostiene el Instituto de Economía y Desarrollo empresarial de la Cámara de comercio de Lima (2025) las medianas empresas generan cerca del 8% del empleo nacional, sin embargo, generar un trabajo eficiente es complicado ya que se contratan personal sin experiencia en su mayoría. Las brechas capacidades laborales en el contexto peruano, repercute negativamente referente a la productividad, eficiencia y calidad del servicio, especialmente en sectores en crecimiento como la hostelería y en medianas empresas que emplean personal poco calificado.

Del mismo modo, en este párrafo se abordan las limitaciones actuales de la productividad laboral en el Perú, haciendo énfasis en el bajo rendimiento de los trabajadores y la necesidad de implementar estrategias de bienestar y fortalecimiento del capital humano como respuesta a este desafío. Declara el Instituto Peruano de Economía (2025) la productividad laboral peruana estuvo un 10% debido al bajo desempeño y rendimiento de los trabajadores por debajo de lo que se espera, implementar programas de bienestar para aumentar la productividad y compromiso hasta un 20%. Señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2025) en Perú más de 70% de los trabajadores se desempeñan en actividades de baja productividad, lo que representa un reto importante para lograr un crecimiento económico sostenido, por ende, impulsar el bienestar laboral y fortalecer el capital

intelectual es clave para mejorar. Se reconoce el problema y se plantean soluciones concretas, como programas de bienestar y desarrollo del talento, estas acciones ofrecen una oportunidad real para elevar la productividad y asegurar un crecimiento económico más sólido y sostenible.

Aplicando el modelo del compromiso laboral las organizaciones mejoran su desempeño, para lo cual se debe fortalecer su vigor, vitalidad, energía y concentración del personal en su puesto de trabajo. Asimismo, facilitar las condiciones laborales para su dedicación, de esa manera impulsar actitudes de pasión, perseverancia y orgullo de los trabajadores en las organizaciones lucrativas y no lucrativas. Del mismo modo, es fundamental mejorar las condiciones laborales con la finalidad de que los trabajadores puedan aprovechar sus capacidades de absorción, integrando nuevos conocimientos, desarrollando nuevas habilidades y aplicando sus experiencias en las organizaciones. Los cuales van a permitir un clima laboral más positivo, resiliente y orientado al alto desempeño.

En el contexto internacional el compromiso laboral y la inteligencia emocional como factores clave que fortalecen el rendimiento, la estabilidad emocional y la eficiencia en las organizaciones. Menciona Perez et al. (2023) el compromiso laboral actúa como un factor protector ante las adversidades del entorno, brindando herramientas como la resiliencia, el enfoque y la motivación permitiendo mantener el rendimiento y cumplir los objetivos institucionales. Enfatiza Vargas et al. (2025) se entiende por la inteligencia emocional como la habilidad para poder identificar, interpretar y regular las propias emociones y las de los demás, como un recurso mediador entre el apoyo organizacional percibido y el nivel de engagement que desarrollan hacia su trabajo. Del mismo modo, argumenta Hernández et al. (2023) concluye que aplicar el engagement activamente en las organizaciones mediante modelos que demuestran la implicación real en el rendimiento, la eficiencia y habilidades organizacional siendo las personas con alto compromiso tienden a ser más productivas, felices y eficientes. Se destaca que el compromiso y la inteligencia emocional mejoran la productividad, el bienestar y la motivación del personal, además, ofrecen un camino claro para impulsar la eficiencia organizacional de forma sostenible.

Del mismo modo, se aborda la importancia del compromiso laboral como un recurso clave que fortalece el desempeño individual, impulsa la conexión emocional con la organización y contribuye a la eficiencia en entornos laborales competitivos. Como expresa Peralta et al. (2023) el compromiso proporciona a los colaboradores herramientas para enfrentar las dificultades del entorno laboral, permitiéndoles alcanzar los objetivos establecidos, para lo cual las organizaciones y empresas deben prestar atención para preservar y fortalecer este recurso. Destaca Suárez et al. (2024) el compromiso va más allá de tareas individuales o incentivos económicos, integrando aspectos que enriquecen la experiencia y la conexión emocional con el fin de fomentar el rendimiento, la transformación y mantener el potencial humano en entornos competitivos. Sostiene Chauca (2022) el compromiso resulta esencial porque favorece actitudes positivas en los trabajadores, cuando existe dinamismo y optimismo los empleados tienden a ser más productivos, proactivos y eficientes en sus tareas. Se resalta, el compromiso laboral no solo mejora el rendimiento individual, sino que fortalece el vínculo con la organización y estimula la innovación, permitiendo crear equipos más motivados, resilientes y orientados al logro.

Según algunos trabajos de investigación nacionales se detalla la importancia del desarrollo y gestión de competencias en el ámbito educativo y organizacional, destacando el papel de las TIC, los tipos de competencias y su alineación con los objetivos institucionales. Como mencionan Valero y Gallues (2019) la implantación de las herramientas informáticas TIC, en los centros académicos del nivel superior contribuye en el impulso, las competencias de habilidades, promoviendo innovación, aprendizaje e investigación. Agrega Huarcaya y Rojas (2020) las competencias son rasgos personales que impulsan un desempeño exitoso e incluyen habilidades genéricas, específicas y básicas como trabajo en equipo, productividad y liderazgo. De acuerdo con Arbones (2024) la gestión de

competencias se enfoca en las personas que están en el puesto de trabajo, la alineación con los principios y metas de la entidad para fortalecer el desarrollo institucional. Se reconoce que el uso de TIC y una adecuada gestión de competencias potencian el desempeño profesional y fortalecen el desarrollo institucional.

En este párrafo se aborda el valor del capital intelectual y la administración basada en competencias, entendida como pilares fundamentales a fin de mejorar desempeño laboral, productividad y adaptabilidad institucional en distintos contextos. Resalta Ramírez (2022) la relevancia de destinar recursos al capital intelectual mediante una adecuada gestión del conocimiento para su desenvolvimiento eficaz en los diferentes contextos laborales. Alude Quintero (2010) las competencias son cualidades internas de la persona que influyen en su buen desempeño en el trabajo, para lo cual se combinan conocimientos, habilidades, actitudes y recursos del entorno, así una persona competente sea capaz de aplicar lo que sabe de forma autónoma y flexible. Argumenta Pérez (2018) conjunto de ideas y procedimientos con un enfoque técnico-pedagógico que promueve el desarrollo de habilidades laborales con calidad. Invertir en capital intelectual y fortalecer las competencias laborales mejora el rendimiento individual y organizacional, lo que permite una mayor adaptación a contextos cambiantes y eleva los estándares de calidad en el trabajo.

La orientación principal de la investigación es determinar que el engagement logre relacionarse con el desempeño por competencias del personal en diferentes ámbitos y actividades laborales en las organizaciones, del mismo modo determinar el impacto de engagement en la inteligencia emocional de los individuos en las diferentes organizaciones, así como establecer el engagement en el manejo de gestión de conocimiento de los individuos que trabajan en distintas organizaciones finalmente, analizar que el engagement logre relacionarse con el capital intelectual de los trabajadores de las organizaciones lucrativas y no lucrativas. Los objetivos del estudio son las siguientes; con el objetivo general principal de determinar la vinculación entre engagement y desempeño por competencias, del mismo modo se plantean los objetivos específicos como, primero determinar la relación del engagement con la inteligencia emocional, asimismo, objetivo segundo identificar la relación del engagement con la gestión de conocimiento y finalmente objetivo tercero analizar la relación de engagement con el capital intelectual.

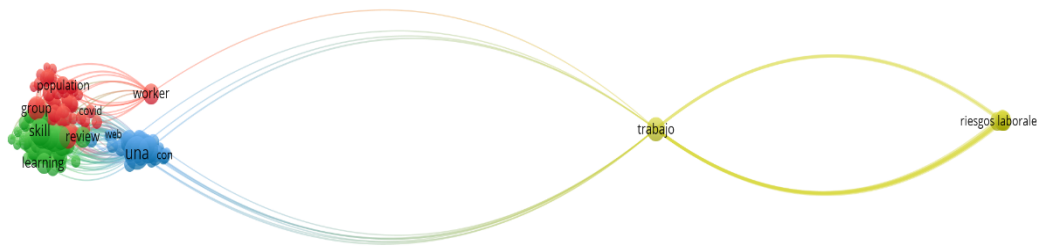
METODOLOGÍA

La información total obtenida en Dimensions es de 6,723 de trabajos encontrados los cuales se ha procesado en VOSviewer para sus respectivos bibliométricos, además se ha rastreado en idioma español, en la figura 1 se puede apreciar los resultados bibliométricos en base a VOSviewer. Por otro lado, luego de determinar la búsqueda con operaciones booleanos, se ha filtrado en base de periodo de 2024 a 2025, donde se encontró 18 resultados de trabajo de artículos relacionados con el tema en el Google académico.

Las palabras claves de que se utilizado en función de Engagement y desempeño por competencias se presenta a continuación; (Compromiso organizacional o Implicación relacionada con el trabajo o Implicación laboral o conexión emocional con la organización o Implicación profesional) Y (Rendimiento basado en habilidades o ejecución orientada a competencias o rendimiento por capacidades o productividad por perfiles de competencias o desarrollo laboral basado en competencias).

Figura 1

Datos empleados en el análisis con VOSviewer



Nota: Proceso bibliométrico en VOSviewer para su visualización

En la figura 1 del proceso bibliométrico VOSviewer en función de las variables de estudio, engagement y desempeño por competencias, se evidencia una estrecha relación entre el trabajo en equipo, el compromiso individual y la eficiencia en el entorno laboral. El trabajador comprometido no solo demuestra un alto grado de involucramiento, sino que también aplica de manera efectiva las competencias propias de su rol. Estas competencias incluyen habilidades desarrolladas mediante estrategias, actividades, herramientas y metodologías adecuadas, que fortalecen el proceso de aprendizaje en contextos colaborativos. Dicho entorno no solo contribuye al desarrollo del aprendizaje, sino que además estimula la motivación, compromiso, la autonomía que son aspectos esenciales para afrontar los desafíos del trabajo y prevenir riesgos laborales. La articulación de estos elementos contribuye a mejorar el desempeño individual y colectivo, fortaleciendo el vínculo del conocimiento teórico con la práctica profesional. Donde como resultado, muestra un impacto positivo entre la productividad, la complacencia laboral y el desarrollo sostenible de las organizaciones.

Se excluyeron, en función del periodo establecido, todos los artículos de revisión publicados desde el año 2023 hacia atrás, priorizando únicamente aquellos estudios originales y recientes que aportaran datos empíricos y evidencia actualizada sobre las variables de investigación.

Se consideró e incluyó para el análisis únicamente aquellos artículos publicados e indexados, tanto nacionales como internacionales, correspondientes a revisiones sistemáticas o narrativas, desde el año 2024 y 2025 en adelante. Se ha realizado la revisión de una literatura a una muestra de 18 artículos de revisión publicados en Google académico.

DESARROLLO

Engagement

El compromiso son conjunto de actitudes de compromiso que se muestran mediante diferentes conductas, en el cual el individuo se relaciona y compromete en su totalidad psicológicamente con su actividad y siente una satisfacción plena. Como indica Gómez y Gonzáles (2022) estudia las fortalezas, las aptitudes positivas, un estado efectivo cognoscitivo persistente. Del mismo modo expresa Bustos et al. (2017) es la acción de comprometerse psicológicamente, esto puede ser a un trabajo, estudio, cuidado, etc. Como lo hace notar Alves (2016) se expresan mediante conductas como, extra -rol, iniciativa personal, implicación laboral y efectividad positiva. Por tanto, según el aporte de distintos autores, trata de un estado psicológico cognitivo que conduce a una mayor implicación laboral que es el grado de identificación psicológico de entusiasmo, inspiración y dedicación total, las actitudes de

compromiso se muestran mediante conductas extra - rol ir más allá y darlo todo, del mismo modo, la iniciativa personal que consiste en anticipar los problemas futuros.

También se define como un sentimiento de vinculación cognitivo emocional, que genera mayor confianza en uno mismo y fidelidad hacia la actividad donde se trata de ir más allá de los intereses organizacionales. Según el punto de vista de Llana (2009) un sentimiento de esfuerzo voluntario total, en el cual las experiencias tienen que ver mucho con el sentimiento que surge. Como indica, Muñoz (2022) fidelidad entregada a un fin entusiasta y de iniciativa, del mismo modo que perdura una confianza plena en sí mismo y según señala Costa (2019) es nivel de vinculación e involucración cognitiva, emocional y físico. De este modo señalan los autores que las experiencias positivas y el trato constructivo que se percibe en el entorno laboral, sentirse considerado, apoyado y apreciado por los demás hacen que surja un sentimiento optimista y energético que involucra emociones cognitivas y confianza positivo comprometedor.

Se caracteriza por factores emocionales, conductuales, cognitivos que comprenden el vigor, integración y dedicación. En la opinión de Salanova y Schaufeli (2009) un estado mental optimismo que comprende mayor proporción de actitud, energía, dedicación, vigor y pasión a su labor. Del mismo modo afirma Araujo y Brunet (2011) alto nivel de energía, resistencia mental, esfuerzo continuo, alta implicación, sentimiento de significación, entusiasmo, orgullo, concentración, ardor.

Con base en López (2019) tiene presente tres componentes, emocional que sintetiza el vigor, conductual que comprende la dedicación y cognitivo que comprende la absorción de tomar algo en su totalidad. Es así como confirman los autores que las características son sintetizadas como actitudes de alto nivel de resistencia mental que comprenden la vitalidad y energía en el ámbito emocional, dedicación como una disciplina y perseverancia para lograr objetivos y la capacidad de aprender o absorber conocimientos y habilidades.

Es una herramienta de gestión de personas para lograr la misión y visión de las organizaciones además de generar mayor control interno eficiente mediante diferentes estrategias. Teniendo en cuenta a Martínez (2024) el alto nivel de compromiso mejora el rendimiento, la productividad y beneficia a las organizaciones. De acuerdo con Escario y Fernández (2015) presenta una conexión fuerte con la actividad laboral lo que predice el establecimiento de metas, la motivación laboral y mayor control interno. Según argumenta Arroyo (2020) se centra en gestión de personas para lograr los objetivos y metas organizacionales de manera eficiente. Como lo hacen notar los autores, mientras exista mayor implicación laboral mayor será el rendimiento lo que genera mayor productividad, del mismo modo que crea un ambiente optimista y mayor motivación lo cual es una ventaja para la competitividad y persistencia de las organizaciones.

La teoría psicológica de motivación humana la jerarquía de las necesidades humanas permite comprender que al satisfacer progresivamente las necesidades desde las más básicas hasta lo más complejas se encuentran sentido y plenitud en la vida. Da a conocer Peñacoba et al. (2006) el trabajo forma parte de nuestro estilo de vida, para encontrar una satisfacción laboral, se debe satisfacer las necesidades importantes. Como manifiesta Maslow (1991) necesidades biológicas que comprende los sentimientos de saciedad física, seguridad y la paz, pertinencia de identificación con las metas, reconocimiento de ser merecedor y autorrealización de mayor desarrollo y crecimiento de las capacidades propias y potencialidades. Por otro lado, indica Albalade (2011) la motivación y compromiso surgen en la medida en que las necesidades se satisfacen de manera correlativa. Esta teoría comprende el grado del compromiso en que las necesidades están cubiertas y sugiere que los entornos laborales deben ir más allá de lo funcional y económico, fomentando condiciones que favorezcan el desarrollo humano integral.

La teoría X y Y de McGregor que analiza la conducta humana en función de dos versiones; negativa y positiva el cual influye en la participación democrática del personal en las decisiones que la conciernen. Sostiene Stephen (2004) la teoría X plantea que los trabajadores evitan el esfuerzo y deben ser obligados a trabajar mientras la teoría Y supone que les gusta su trabajo y buscan responsabilidades y son creativos. Por otra parte, declara Jiménez (2000) la positiva se basa en el autocontrol y la autodeterminación mientras la negativa considera que corresponde a aplicar y controlar la energía. Del mismo modo, señala Hurtado (2008) los lazos de amistad y la conformación de grupos sociales resultan fundamentales para la organización y en consecuencia deben reconocerse como aspectos fundamentales, desde el punto de mando de los directivos y participación democrática en las decisiones. Trata de una teoría que refleja dos enfoques opuestos sobre la naturaleza del trabajador una pesimista y otra optimista que están centradas en el monitoreo y la evaluación externa de la energía del trabajador para promover ambientes donde se predomine la confianza y el compromiso.

Desempeño por competencias

Las competencias son conjuntos de conocimientos y habilidades que se adaptan según el perfil de cada puesto de trabajo el cual influye en el desempeño. Como lo hace notar Alles (2002) son comportamientos que permiten alcanzar los resultados, cuando el personal no está alineado a los objetivos organizacionales retrasa su crecimiento organizacional. A partir de la perspectiva de Preciado (2006) las demandas de los cargos a ocupar se establecen en función de competencias, cuyos perfiles tienen el propósito de articular características personales con los requerimientos del puesto. Tal como dice McAdams (2013) el desempeño está basado en habilidades y conocimientos para la cual se requiere profundidad más que amplitud. Según el énfasis de los autores, consiste en alinear las competencias con los objetivos organizacionales para mejorar el desempeño, del mismo modo que se deben definir bien los perfiles para un buen desempeño con conocimientos profundos y amplios para reforzar la gestión de recursos humanos.

Por otro lado, es la capacidad para ejecutar eficazmente una tarea integrando las habilidades, actitudes y valores, ya que no solo se trata de saber sino también de saber cómo actuar y como ser. Desde la posición de Cabrera y González (2006) trata de seguir un enfoque integrador de conocer y comprender, saber cómo actuar y saber cómo ser. Del mismo modo, enfatiza Tamayo et al. (2017) son conjunto de habilidades, destrezas y capacidades que permiten un desempeño eficaz. Como señala Pozo (2017) conjunto de capacidades para llevar de manera eficiente una tarea laboral aplicando los conocimientos adquiridos para alcanzar las metas establecidas. Los autores coinciden en que el desempeño por competencias implica un enfoque integral en el ámbito laboral con la finalidad de promover una visión más completa del trabajador.

La gestión por competencias se caracteriza por factores emocionales, éticos y estratégicos para afrontar los desafíos laborales mediante la inteligencia emocional y el capital intelectual. Empleando las palabras de Sagivela (2004) comprenden la inteligencia emocional, la capacidad para afrontar diversas situaciones, gestión del conocimiento que percibe conjunto de habilidades y actitudes, y el capital intelectual que comprende humano, estructural y social. En la posición de Argüelles (2004) el mecanismo de las funciones de los profesionales refleja un pronóstico adecuado a las necesidades futuras que están relacionados con flexibilidad, la creatividad, la ética, valores el autodesarrollo y las habilidades básicas. Dicho con palabras de Jiménez (2013) los aspectos tangibles que gestiona los recursos disponibles para el desarrollo de las competencias e intangibles que comprende capital intelectual para medir el nivel de excelencia. Dicho con palabras de los autores, la flexibilidad, la creatividad y el autodesarrollo predicen las necesidades del entorno, una visión de los recursos tangibles e intangibles que ambos son esenciales para alcanzar la excelencia. El capital humano entendido como el acervo de saberes y destrezas, estructurales conocimientos plasmado como relacional las relaciones externas e internas.

La relevancia de las competencias en el crecimiento individual y organizacional permite medir y mejorar el conjunto de aptitudes y actitudes para consolidar la calidad de trabajo. En la opinión de Monzón (2006) las competencias posibilitan el crecimiento de la persona e implica construir una visión íntegra a fin de concebir como una formación para el desarrollo personal. Como afirma Snell y Bohlander (2012) un perfil de un trabajador con mejor desempeño de una organización orienta reclutar a tipos similares de personas para una excelente operacionalización. Por otro lado, Urquijo (2008) expresa mediante la evaluación de desempeño se trata de valorar o mejorar el grado de competencia real demostrado en el ejercicio de los roles y funciones del cargo. Por ende, desde la posición de autores para determinar el mérito en el cumplimiento de las responsabilidades, funciones y tareas propias del puesto, es necesario aplicar una gestión eficiente del recurso humano, que permitirá una eficiencia en los empleados en sus tareas.

Existen distintos modelos para medir y evaluar el desempeño a base de competencias con la finalidad de descubrir personas claves destacando sus potencialidades. En la opinión de Soria et al. (2024) son conjunto de procesos orientados a calificar el rendimiento laboral para poder gestionar la retroalimentación y planes de mejora. Tal como manifiesta Tobón et al. (2006) la medición de las competencias se centra en el desempeño, tomando en cuenta el contexto laboral, académico, social y científico. Según plantea Alles (2019) existen distintos tipos de evaluación de desempeño, evaluación vertical denominada jefe del jefe, evaluación de 360° existen múltiples evaluadores y evaluación del superior es el evaluador. Los autores destacan este modelo para evaluar el desempeño como un proceso clave para el desarrollo organizacional a base de esto formular estrategias para mejorar el rendimiento, existen diversos enfoques de evaluación varía según quien participe en el proceso para una valoración objetiva del desempeño.

El presente estudio se ha desarrollado con el método de análisis sistemático y utilizando el modelo PRISMA, en el cual se ha realizado en base a las operaciones booleanas, con búsqueda de datos con palabras claves en dimensions y Google académico.

Tabla 1

Revisión de la literatura de engagement y desempeño por competencias

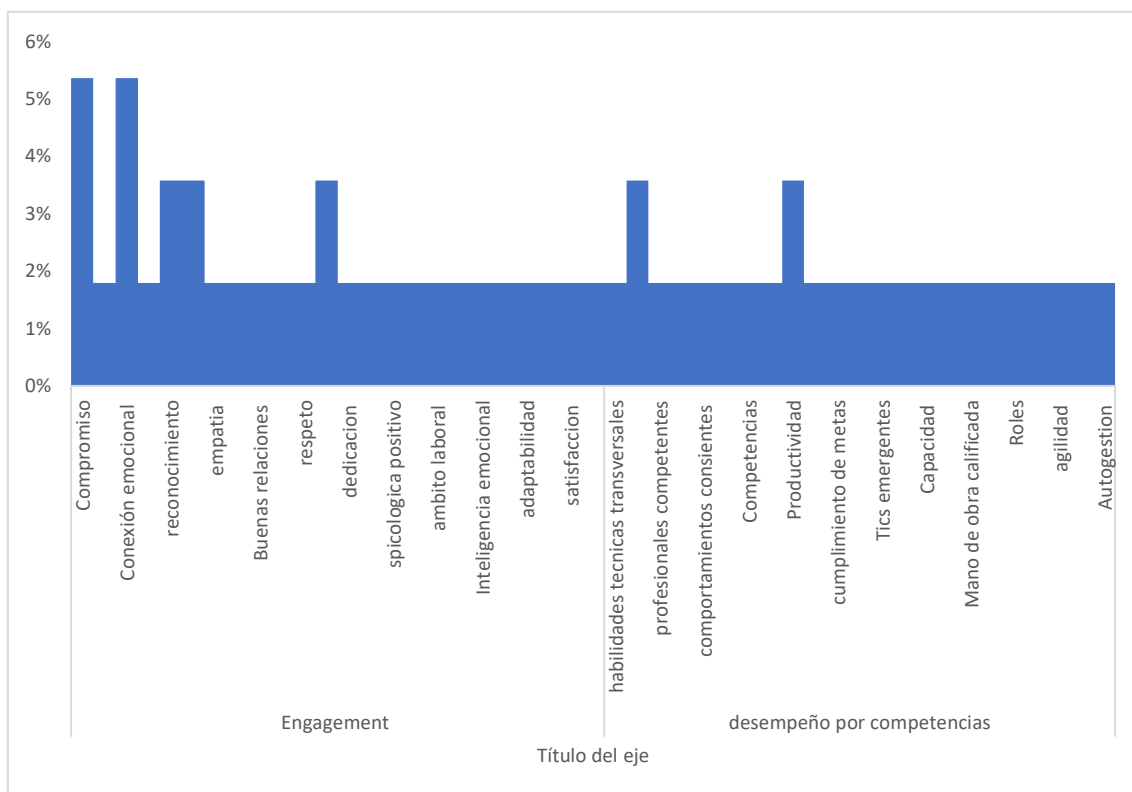
Variables	Autor(es) y año	Aportes alcanzados	%	Apreciaciones del autor
V1 Engagement	Suárez et al. (2024)	Compromiso Motivación Conexión emocional	5% 2% 5%	Analizando los resultados de los diferentes artículos de investigación el compromiso laboral va más allá de cumplir tareas, se fundamenta en conexión emocional, apoyo organizacional, la inteligencia emocional, entorno saludable, factores como la comunicación clara, reconocimiento, salario emocional fortalecen la motivación, implicación, salud
	Gudiño et al. (2025)	Comunicación clara Reconocimiento Participación en decisiones Empatía Conexión emocional.	2% 4% 4% 2%	
	García y Saldívar (2025)	Entornos seguros Buenas relaciones Apoyo Respeto Implicación laboral.	2% 2% 2% 2% 4%	
	Aguirre (2024)	Dedicación Implicación Compulsión Psicológica positiva.	2% 2% 2%	
	Trejos y Quiróz (2024)	Relaciones sólidas Ámbito laboral Bienestar y salud mental.	2% 2% 2%	

	Mora y Rodríguez (2024)	Inteligencia emocional, Resiliencia moral Riesgos psicosociales.	4% 2% 2%	mental, reduciendo riesgos psicosociales elevando implicación laboral.
	Intriago et al. (2025)	Inteligencia emocional Comunicación efectiva Liderazgo Adaptabilidad Compromiso organizacional.	2% 2%	
	Aviles (2024)	Salario emocional Satisfacción Retención Compromiso.	2% 2% 2%	
V2 Desempeño por competencias	Guevara et al. (2024)	Habilidades técnicas Competitividad	4% 4%	Al analizar los resultados sobre el desempeño por competencias mencionan que desarrollar habilidades técnicas transversales, fomentar la formación por competencias como base para lograr una mayor productividad, competitividad organizacional, la inversión en capital intelectual, el uso de TICs emergentes y la asignación clara de roles fortalecen la eficiencia, innovación y adaptación frente a los retos del entorno empresarial actual.
	Villamizar et al. (2025)	Profesionales competentes Responsabilidad Comportamiento Conciencia	2% 2% 2% 2%	
	Frías (2025)	Formación Competencias Equilibrio Productividad.	2% 2% 2% 4%	
	Valbuena y Pico (2024)	Capital intangible intelectual Cumplimiento de metas Productividad.	2% 2%	
	Aguilera (2025)	Competitividad Rendimiento.	2%	
	Bernal (2024)	Tics emergentes Conocimiento	2%	
	Martín (2024)	Capacidad Conocimiento Herramientas	2% 4% 2%	
	Amador (2024)	Mano de obra calificada con enfoques industriales.	2% 2%	
	Lozano (2024)	Roles Responsabilidades Agilidad Transparencia Autogestión.	2% 2% 2% 2% 2%	

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 1

Revisión de literatura de engagement y desempeño por competencias



Fuente: elaboración propia.

Con base a la interpretación al gráfico 1 correspondiente a la revisión de literatura, se evidencia que los trabajadores valoran de manera destacada dimensiones clave del engagement, como el compromiso, la conexión emocional, el reconocimiento y la dedicación, lo que refleja una sólida implicación afectiva con su entorno laboral. Asimismo, se identifican otros aspectos relevantes, aunque en menor intensidad, como la empatía, el respeto, las buenas relaciones interpersonales y la presencia de emociones psicológicas positivas. En cuanto al desempeño por competencias, sobresalen la productividad y las habilidades técnicas transversales, junto con la capacidad para cumplir metas, incorporar el uso de TICs emergentes y demostrar competencias esenciales para el sector. Factores adicionales como la autogestión, la agilidad, la claridad en los roles, un ambiente laboral favorable y la inteligencia emocional complementan este panorama. En conjunto, estos resultados evidencian la presencia de una fuerza laboral que combina un alto compromiso emocional con una sólida capacidad técnica, favoreciendo así la eficiencia, la innovación y la sostenibilidad organizacional.

Se ha identificado la pertinencia de desarrollar un análisis más exhaustivo de conceptos clave como las TICs emergentes, la resiliencia moral, los riesgos psicosociales, que influyen directamente en el bienestar y desempeño del personal. Asimismo, el capital intelectual intangible como un recurso estratégico para la generación de valor que permiten adaptar las prácticas de gestión a las exigencias de un entorno productivo cambiante. Profundizar en estos elementos permitirá ampliar el conocimiento y desarrollar estrategias integrales que potencien la eficiencia, la innovación y el compromiso laboral

Se ha identificado la pertinencia de desarrollar un análisis más exhaustivo de conceptos clave como las TICs emergentes, la resiliencia moral, los riesgos psicosociales, que influyen directamente en el bienestar y desempeño del personal. Asimismo, el capital intelectual intangible como un recurso estratégico para la generación de valor que permiten adaptar las prácticas de gestión a las exigencias de un entorno productivo cambiante. Profundizar en estos elementos permitirá ampliar el conocimiento y desarrollar estrategias integrales que potencien la eficiencia, la innovación y el compromiso laboral

DISCUSIÓN

En la presente indagación científica llevada a cabo, al determinar la relación del engagement con el desempeño por competencias de personal de trabajo en diferentes ámbitos de trabajo u actividades laborales en las organizaciones. Como resultado se llegó a determinar un vínculo claro y complementaria entre las variables, el engagement comprendido por una conexión emocional y motivacional con el trabajo, lo cual es fortalecido por aspectos como la asistencia organizativa, inteligencia emocional, reconocimiento y un entorno saludable, esta disposición positiva repercute en un mejor desempeño por competencias, ya que los trabajadores comprometidos están más dispuestos a desarrollar habilidades técnicas y transversales, utilizar TICs emergentes, asumir roles con claridad y contribuir con innovación. Sin embargo, según los estudios de investigaciones anteriores respaldan estos hallazgos, como Peralta et al. (2023) en su investigación alcanzó como resultado, el compromiso proporciona conjuntos de herramientas para enfrentar las dificultades laborales y de esta manera fortalecer mayor desempeño para cumplir los objetivos organizaciones de manera eficiente, por otro lado, según los resultados alcanzados por Huarcaya y Rojas (2020) las competencias son conocimientos técnicos con características personales lo que permiten mayor desempeño y a la vez un mayor implicación laboral, asimismo, Arbones (2024) expresa que se desarrolle y potencie las competencias para contribuir al crecimiento institucional, compartiendo los valores, fortaleciendo el sentido de pertenencia y un mayor compromiso fomentando el aprendizaje continuo, motivación y adaptabilidad. Luego de analizar los resultados teóricos encontrados por los diferentes autores como Costa (2019) el compromiso comprende el nivel de vinculación e involucración cognitiva, emocional y físico que implica que los trabajadores se conecten de manera integral con el trabajo y las actividades que realizan. Mientras la posición teórica de Bustos et al. (2017) son acciones de involucrarse de forma voluntaria y genuina, promoviendo atención, esfuerzo y energía para alcanzar los objetivos organizacionales, por consiguiente, según la posición teórica de Gómez y Gonzáles (2022) mantener de forma continua la concentración, entusiasmo al realizar las tareas repercute directamente en la productividad y bienestar laboral. Por otra parte, los argumentos en cuanto a la variable de desempeño por competencias, según el sustento teórico de Alles (2002) el comportamiento de alineación a las metas organizacionales favorece el logro de resultados y crecimiento organizacional, asimismo, según la perspectiva teórica de McAdams (2013) contar con una alta competencia en áreas claves es mejor que tener un conocimiento superficial en muchas, la profundidad permite efectuar las tareas con mayor precisión, de la misma manera Cabrera y Gonzáles (2006) componer un enfoque integral del desarrollo de competencias, capaces de unir teoría práctica y valores para un desempeño óptimo. Sin embargo, existen modelos para medir el desempeño por competencias Alles (2019) la evaluación vertical de jefe a jefe, evaluación de 360° de múltiples evaluadores y evaluación de 180° de superior directo a inferior. Luego de analizar los resultados y argumentos de distintas investigaciones de las variables, el engagement en los trabajadores permite desarrollar de la mejor forma las competencias de esa manera genera a la vez un mayor desempeño en las organizaciones.

En esta investigación desarrollada, se ha formulado como el primer objetivo específico, determinar la relación de engagement con la inteligencia emocional, los resultados que se ha determinado de un alto involucramiento de compromiso con la inteligencia emocional donde el desarrollo del compromiso y la autonomía permite afrontar los desafíos laborales previniendo los riesgos. Por lo tanto, estos

hallazgos coinciden con los resultados de la investigación realizada por Vargas et al. (2025) la inteligencia emocional conecta con nivel de compromiso emocional cognitivo, lo que incrementa el sentido de pertinencia y energía para desempeñar, en base a los resultados alcanzados por Chauca (2022) la capacidad de gestionar emociones favorece el dinamismo y optimismo que aumenta que el trabajador sea más eficiente, proactivo y comprometido. Mientras, Suárez et al. (2024) cultivar una conexión emocional profunda con el trabajo al desarrollar la autogestión se potencia la productividad e innovación, por otro lado, desde la posición de Huarcaya y Rojas (2020) las competencias se ven fortalecidas cuando el trabajador reconoce sus propias emociones lo que facilita e impulsa resolver conflictos y tomar decisiones asertivas. Seguidamente, según las explicaciones de la inteligencia emocional percibido para mayor implicación laboral, el sustento teórico de Pozo (2017) las capacidades emocionales permiten gestionar las propias emociones y de los demás para el desarrollo entre el conocimiento y la acción efectiva para alcanzar los objetivos, por otro lado, la visión teórica de Sagivela (2004) proporciona comprender, reconocer y gestionar las propias emociones y las de los demás que involucra la adaptación a los ajustes, la solución de inconvenientes y adopción de decisiones estratégicas en contextos adversos sin perder la armonía. Mientras la posición teórica de Snell y Bohlander (2012) la capacidad de manejar emociones y autocontrol facilitan la cooperación de manejo de conflictos. Después de analizar los resultados y explicaciones teóricas por los diferentes autores de la dimensión de inteligencia emocional como un motor que potencia el compromiso laboral, con la capacidad de distinguir regular, comprender emociones tanto de uno mismo como de los demás lo que facilita una conexión más profunda.

Por consiguiente, en cual se ha formulado como segundo objetivo específico establecer la relación del engagement con la gestión de conocimiento, como resultado de revisión literatura y base de datos se ha establecido una estrecha relación positiva entre compromiso individual y la gestión de las habilidades y aptitudes para fortalecer el conocimiento teórico y práctico para mayor desarrollo sostenible de las organizaciones. Sin embargo, estos resultados coinciden con los descubrimientos alcanzados por Quintero (2010) una gestión eficaz de conocimientos admite que la información, las experiencias y prácticas se conviertan en acciones concretas potenciando el compromiso organizacional., por otra parte los resultados alcanzado por Pérez (2018) los conocimientos se adquieren desde un enfoque técnico – pedagógico que busca adquirir destrezas prácticas con capacidad de aplicar con calidad, pertinencia y eficacia las habilidades orientado a estándares profesionales, asimismo según los resultados alcanzados por Valero y Gallues (2019) la implantación de herramientas TIC como medio para fortalecer la gestión del conocimiento que promueven entornos de innovación ya aprendizaje continuo frente a los retos y el mundo cambiante. A continuación, según los argumentos teóricos de diferentes estudios de investigación como Tamayo et al. (2017) el conocimiento se puede entender como conjunto de destrezas y habilidades de capacidades que posee, el cual le permite desempeñarse de forma eficaz, de la misma manera Monzó (2006) el conocimiento posibilita el crecimiento individual que permite ampliar capacidades técnicas y cognitivas para construir una visión integral orientado hacia un desarrollo profesional sostenido, por otro lado, según el sustento teórico de Preciado (2006) las exigencias de los puesto se traduce como conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias que generan una sinergia favorable para un desempeño, asimismo McAdams (2013) un desempeño laboral excelente depende de conocimientos con un dominio profundo en las competencias que exige el puesto. Luego de analizar y sintetizar los resultados y sustentos teóricos referente a la gestión del conocimiento que permite monitorear las aptitudes, habilidades e implica constante preparación para potenciar aún más, esto a la vez genera mayor compromiso y conexión emocional.

Consiguientemente, se ha formulado como objetivo tercero analizar la relación de engagement con el capital intelectual, como resultado de la base de datos se muestra un impacto positivo entre el compromiso individual la satisfacción laboral y el desarrollo sostenible intelectual que estimula la motivación y alto grado de compromiso. Por lo tanto, estos hallazgos son sustentados con los

resultados alcanzados por diferentes estudios realizados como, Ramírez (2022) enfoca en el acto de mejorar el capital intelectual, para aumentar productividad, fortalecer el compromiso, la competitividad y potenciar de forma eficaz y adaptativa frente a diversos contextos. Por otra parte, según los resultados alcanzados de Hernández et al. (2023) implementar activamente el engagement mediante modelos para fortalecer el desempeño y potenciar el capital intelectual que favorecen la innovación y la capacidad organizacional, mientras Perez et al. (2023) compromiso laboral como un factor protector para enfrentar adversidades además de fortalecer el capital intelectual con el fin de incrementar el valor estratégico del monitoreo del capital humano intangible. Por consiguiente, según el argumento teórico de Jiménez (2013) gestionar de manera equilibrada los aspectos tangibles, como recursos materiales, tecnológicos, financieros y aspectos intangibles como el capital intelectual, los cuales permiten potenciar el desempeño, la innovación y la competitividad, asimismo Argüelles (2004) al incorporar cualidades como flexibilidad, creatividad, autodesarrollo y habilidades básicas como un mecanismo estratégico para anticipar a las necesidades futuras de la organización las cuales son parte del capital humano que es componente esencial del capital intelectual. Urquijo (2008) el capital intelectual implica la evaluación de desempeño para identificar, valorar, potenciar el conocimiento, es así al evaluar el grado de competencia real la organización obtiene información clave para fortalecer el capital humano optimizando el capital intelectual. De esta manera al analizar los resultados según los diferentes estudios de investigación acerca del capital intelectual que traduce en mayor productividad, innovación y capacidad competitiva ya que se alinea a las competencias del personal con los objetivos estratégicos, lo cual a la vez genera una mayor implicación laboral.

CONCLUSIÓN

Como resultado de este proceso investigativo, se ha determinado la relación del engagement con el desempeño por competencias, como resultado se evidencia una estrecha relación entre el trabajo en equipo, el compromiso individual y la eficiencia en el entorno laboral, del mismo modo, los resultados de la revisión de literatura se centran en un 5% la determinación de relación entre el engagement y desempeño por competencias. Para futuros estudios es necesario que aborden los siguientes puntos como parte del compromiso laboral como es la resiliencia moral, riesgos psicosociales y bienestar salud mental en cuanto a las competencias, el capital intangible intelectual, enfoques industriales y el aporte de los TICs emergentes. La gestión de mayor vigor, dedicación y absorción permite mayor implicación, del mismo modo la inteligencia emocional, el conocimiento, el capital intelectual genera mayor desempeño, es así como cuanto más mayor conexión psicológica el desarrollo de competencias será mucho mejor.

En el presente estudio se ha determinado la relación del engagement con la inteligencia emocional, se muestra como resultado, un impacto y relación positiva entre el compromiso y la autonomía como aspectos fundamentales para enfrentar los desafíos del trabajo y prevenir riesgos laborales, asimismo, los resultados de la revisión literatura se concentran en un 4% la determinación de relación de engagement con la inteligencia emocional. Para futuros estudios es fundamental profundizar y sintetizar aspectos como el salario emocional, la autogestión y la salud mental en función de la inteligencia emocional, con la finalidad de fortalecer el compromiso laboral, optimizar el bienestar integral de los empleados y potenciar su desempeño en entornos dinámicos y competitivos. De este modo a un mayor compromiso la autonomía en tomar la iniciativa, decisiones y plantear soluciones desarrolla consecutivamente la gestión del desempeño y la conexión psicológica cognitiva.

Consiguientemente en este estudio de investigación se identificó la relación del engagement con la gestión de conocimiento, en el cual como resultado de estudio se evidencia un vínculo entre el conocimiento teórico y la práctica profesional lo que estimula el compromiso y contribuye mejorar el desempeño individual y colectivo, del mismo modo los resultados de la revisión literatura se enfocan en un 4% de relación con engagement y la gestión de conocimiento. Sin embargo, es importante

sintetizar en los próximos estudios los siguientes puntos referentes a la gestión de conocimiento como, formación profesional, mano de obra calificada, evaluación de rendimiento laboral, con fines de profundizar y ampliar el conocimiento. La implicación y conexión emocional es persistente cuando el trabajador posee de suficientes conocimientos lo que facilita el dominio en realizar las tareas a su vez mayor confianza en sí mismo.

A continuación, en este estudio se ha llevado a cabo un análisis de la relación de engagement y el capital intelectual, donde se ha llegado como resultado de estudio un impacto positivo de relación entre la eficiencia en el entorno laboral valorado como parte fundamental el capital intelectual humano para el funcionamiento de las organizaciones lo que a su vez influye en el nivel de compromiso y psicología positiva fomentando de manera efectiva las habilidades mediante estrategias, herramientas y metodologías adecuadas. Por lo tanto, es fundamental analizar los siguientes puntos en función del capital intelectual como, roles de trabajo, agilidad, rendimiento intelectual, equilibrio emocional y herramientas de capital social, con la finalidad de profundizar el conocimiento referente. De este modo se demuestra que el engagement y el capital intelectual están estrechamente vinculados, ya que un alto nivel de compromiso favorece la optimización de las capacidades, conocimientos y actitudes del personal, potenciando la eficiencia y el rendimiento organizacional.

REFERENCIAS

Aguilera Rivera, A. R. (2025). Valores En El Futbol Infantil En El Contexto Actual ¿En Qué Valores Formar? Una Revisión Documental. *EmásF, Revista Digital de Educación Física* *Revista Digital de Educación Física*, 94, 67–81. <http://emasf.webcindario.com>

Aguirre Alonso, E. (2024). Adicción al trabajo (workaholism), ¿Qué es y qué no es? ¿Cómo detectarlo? Instrumentos de evaluación de la adicción al trabajo para la detección desde la salud laboral. Universidad Miguel Hernández.

Albalade Juan, J. (2011). *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona (ed.); 1st ed.). Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona. https://www.google.com.pe/books/edition/Sociología_del_trabajo_y_de_las_relacio/mA1NH_ZNlB0C?hl=es-419&gbpv=0

Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias Evaluacion de 360o* (Granica (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Desempeño_por_competencias/HYGSeoWISbYC?hl=es&gbpv=0

Alles, M. A. (2019). *Desempeño por competencias (3ra edición)* (Ediciones Granica (ed.); 3rd ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Desempeño_por_competencias_3ra_edición/KcOgDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Alves Farias, J. (2016). *El modelo «burnout» engagement en enfermeros: El factor protector de la resiliencia* (Ediciones de Universidad de Salamanca (ed.); 1st ed.). Coleccion Vitor. https://www.google.com.pe/books/edition/El_modelo_burnout_engagement_en_enfermer/pMu2DgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=engagement+que+es&pg=PA37&printsec=frontcover

Amador Matute, M. A. (2024). *Logística 5.0 : Tendencias y Desafíos para la Industria*. Universidad de Valladolid, Septiembre, 1–126.

Araujo Montahud, J., & Brunet Icart, I. (2011). *Compromiso y competitividad en las organizaciones* (Publicacions URV (ed.); 1st ed.). Publicacions URV. https://www.google.com.pe/books/edition/Compromiso_y_competitividad_en_las_organ/34GgAgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Arbones Marco, M. (2024). *Competencias laborales: una revision*. CEMCI, 1–26.

Argüelles, A. (2004). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia* (Limusa (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Competencia_laboral_y_educación_basada/ryXukO20lssC?hl=es&gbpv=0

Arroyo Tobar, R. (2020). *Management 5.0. Felicidad organizacional y el auge de la empresa social* (Ecoe Ediciones (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Management_5_0/vMjcEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Aviles Peralta, Y. (2024). *Emotional Salary: beyond traditional compensation*. Región Científica. <https://doi.org/10.58763/rc2024191>

Bernal Parroquiano, L. N. (2024). *Especialista en Seguridad y Defensa Nacional*. 38.

Bosch José, M., Paz Riumalló, M., & Morgado, M. (2021). *Engagement Laboral: El Compromiso Como Recurso Guía Práctica*. Centro Trabajo Y Familia, 21.

Bustos, F., Canel, M. J., Louma.aho, V., Ortega, G., Piqueiras, P., Redoli, D., Robles, C., Rodriguez, C., & Rubiños, M. (2017). La comunicación de la Administración Pública: Conceptos y casos prácticos de bienes intangibles (M. J. Canel, P. Piqueiras, & G. Ortega (eds.); 2nd ed.). INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. https://www.google.com.pe/books/edition/La_comunicación_de_la_Administración_P/S_1DDwAAQB_AJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=que+es+engagement&pg=PT5&printsec=frontcover

Cabrera Dokú, K., & Gonzáles F., L. E. (2006). Currículo universitario basado en competencias (Ediciones Uninorte (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Curriculo_universitario_basado_en_compet/ICNCJubGLm_sC?hl=es&gbpv=0

COMEXPERU. (2023). DESEMPEÑO Y COMPETITIVIDAD TURÍSTICA EN EL PERÚ RESULTADOS EN 2023. COMEXPERU, 75. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/boletin-turismo-039.pdf>

Costa, C. V. (2019). Comunicación de crisis, redes sociales y reputación corporativa. (ESIC Editorial (ed.); 1st ed.). ESIC Editorial. https://www.google.com.pe/books/edition/Comunicación_de_crisis_redes_sociales_y/T63jDwAAQB_AJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=engagement+que+es&pg=PA231&printsec=frontcover

Escario Jover, I., & Fernández del Río, E. (2015). La formación y la profesión del graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Prensas de la Universidad de Zaragoza (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/La_formación_y_la_profesión_del_gradua/2zUQDQAAQB_AJ?hl=es-419&gbpv=0

Foro Económico Mundial. (2025, February 13). Informe sobre el futuro del empleo 2025: habrá 78 millones de nuevas oportunidades laborales de aquí a 2030, pero es necesario mejorar urgentemente las capacidades para preparar a los trabajadores. Comunidad de Prensa, 5. [WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_ES](https://www.weforum.org/news/press-room/2025/02/13/employment-future-2025)

Frías Pérez, E. A. (2025). Modelos de gestión del talento humano: Revisión teórica para el desarrollo organizacional. REVISTA CIENCIA Y TECNOLOGÍA - Para El Desarrollo - UJCM, 11(21), 218–228. <https://doi.org/10.37260/rctd.v11i21.29>

García García, J. A., & Saldívar De León, G. J. (2025). Calidad de vida laboral de docentes : Una revisión de literatura. Boletín Científico de La Escuela Superior Atotonilco de Tula, 12(24), 24–36.

Gómez Romero, J. G. I., & Gonzáles Herrera, M. B. (2022). Investigación organizacional: Desafíos y perspectivas (Universidad Juárez del Estado de Durango (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Investigación_organizacional/AP5wEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Gudiño Gómez, E. A., Rodríguez León, J. A., Batallas Ayovi, S. E., & Reina Tello, M. (2025). Liderazgo Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral en Entornos Postpandemia: Una Revisión Sistemática Organizational Leadership and Its Relationship with Work Engagement in Post-Pandemic Environments: A Systematic Review Liderança Organizaci. 10(4), 1662–1673. <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/eshttps://orcid.org/0009-0000-8034-7909https://orcid.org/0009-0000-7154-8119>

Guevara Chávez, B. J., Marcos Moreno, I. A., Nizama Agurto, J. J., Polo García, J. J., & Sánchez Nieves, J. J. (2024). Estrategias de Recursos Humanos para Promover la Adaptación al Cambio en Empresas

que Adoptan Tecnologías de la Industria 4.0: Una Revisión Bibliográfica. *Gestión de Operaciones Industriales*, 3(2), 9–23. <https://doi.org/10.17268/goi4.0.2024.06>

Hernandez Rincón, S. P., Serrano Rodríguez, C. J., & Cruz Serrano, D. L. (2023). Análisis de aspectos metodológicos y aplicaciones del engagement laboral en organizaciones colombianas. *Diversitas*, 19(1), 286–305. <https://doi.org/10.15332/22563067.9159>

Huarcaya Ayuque, K. M., & Rojas Palomino, Y. (2020). competencias laborales en las organizaciones. *Revisión sistemática de la literatura. ALICIA*, 1, 20. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04>

Hurtado, D. (2008). *Principio de Administración* (Instituto Tecnológico Metropolitano (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Principio_de_Administración/1Fp55-1oXv8C?hl=es&gbpv=1&dq=teoria+x+y+y&pg=PA93&printsec=frontcover

IMCO. (2025). *Reporte Futuro del Empleo 2025*. <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2025/01/Reporte-Futuro-del-Empleo-2025.pdf>

INEGI. (2025, April 25). *Habilidades laborales en México 2025: Las soft skills clave para el éxito profesional*. PLuxee. <https://www.pluxee.mx/blog/habilidades-laborales-en-mexico/>

Instituto de Economía y Desarrollo empresarial de la Cámara de comercio de Lima. (2025, June 26). *Competencia: ¿qué pasará con las medianas empresas que siguen fuera de la banca?* *Gestión*. <https://gestion.pe/tu-dinero/competencia-que-pasara-con-las-medianas-empresas-que-siguen-fuera-del-sistema-noticia/?ref=gesr>

Instituto Peruano de Economía (IPE). (2025, June 20). *El rezago de la productividad laboral en el Perú es más del doble que el promedio de las economías emergentes*. *Economía*. <https://www.revistaeconomia.com/el-rezago-de-la-productividad-laboral-en-el-peru-es-mas-del-doble-que-el-promedio-de-las-economias-emergentes/>

Intriago Molina, G. V., Cedeño Choez, P. J., Loor Solórzano, R. M., Sánchez Arteaga, A. A., & San Andrés Hormaza, D. C. (2025). *La influencia de las habilidades blandas en el éxito profesional: una revisión teórica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 2237–2257. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17845

Jiménez, A. (2013). *Competencias: Creando valor a través de las personas* (Ediciones Díaz de Santos S.A. (ed.); 1st ed.). <https://www.google.com.pe/books/edition/Competencias/XRoBAQAAQBAJ?hl=es&gbpv=0>

Jiménez Castro, W. (2000). *Evolución del pensamiento administrativo en la educación costarricense* (Editorial Universidad Estatal a Distancia (ed.); 2nd ed.). UNED. https://www.google.com.pe/books/edition/Evolución_del_pensamiento_administrativ/0PihzVU0oRIC?hl=es&gbpv=1

LLaneza Álvarez, F. J. (2009). *ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA. MANUAL PARA LA FORMACIÓN DEL ESPECIALISTA* (Lex Nova (ed.); 13th ed.). Lex Nova. https://www.google.com.pe/books/edition/_/EAq3_YLOjIC?hl=es-419&gbpv=0

López Pita, I. (2019). *Cambiar: Una guía práctica esencial* (Kolima Books (ed.); 1st ed.). https://books.google.com.pe/books?id=FKmZDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&lpg=PT99&dq=lopez+pita+2019+engagement&pg=PA1#v=onepage&q&f=false

Lozano Ardilla, J. A. (2024). La Holocracia, un marco de gestión organizacional para impulsar la estrategia. Una revisión de literatura. Paper Knowledge . *Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.

Martí Femenía, C. (2024). Revisión de la literatura sobre People Analytics y su ventaja competitiva en las organizaciones. 1–66. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/151090?locale=es>

Martinez, J. (2024). "Psicología Positiva: Fundamentos y Aplicaciones Prácticas" (J. Martinez (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Psicología_Positiva_Fundamentos_y_Aplic/ICczEQAAQB_AJ?hl=es-419&gbpv=0&kptab=overview

Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad (Díaz de Santos (ed.)). https://www.google.com.pe/books/edition/Motivación_y_personalidad/8wPdJ2Jzqg0C?hl=es&gbpv=0

McAdams, J. L. (2013). Premiar el desempeño Una guía del directivo para mejorar los resultados a través de las personas (Ediciones Díaz de Santos S.A. (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Premiar_el_desempeño/3SYBAQAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Ministerio de Econ. (2025). MEF: certificaciones de competencias laborales propiciarán mejoras en la productividad regional. <https://elcomercio.pe/economia/peru/mef-certificaciones-de-competencias-laborales-propiciarán-mejoras-en-la-productividad-regional-l-ultimas-noticia/>

Monzó Arévalo, R. (2006). Concepto de Competencia en la Evaluación (Publicaciones Cruz O.S.A. (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Concepto_de_Competencia_en_la_Evaluación/9id5hCptds0C?hl=es&gbpv=0

Mora Barzola, L. I., & Rodríguez Vásquez, A. I. (2024). Factores y Riesgos Psicosociales en la Renuncia Laboral Silenciosa (Quiet quitting): Una Revisión sistemática. Universidad Internacional SEK, 23. http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1269/1/TESIS_Gestion_Ergonomica_Proan_Representaciones.pdf

Morales Fredes, F. (2024, July 17). Bajo compromiso y alto estrés, realidad laboral mexicana. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Bajo-compromiso-y-alto-estres-realidad-laboral-mexicana-20230716-0011.html>

Muñoz Tebar, S. (2022). Diccionario de Marketing para Principiantes (munoztebar.com (ed.); 1st ed.). IEBS. https://www.google.com.pe/books/edition/Diccionario_de_Marketing_para_Principiantes/tK2nEAAAQB_AJ?hl=es-419&gbpv=0

OCDE. (2025, July 1). Empresas peruanas apuestan por el bienestar para enfrentar la baja productividad. *La Razón*. <https://larazon.pe/empresas-peruanas-apuestan-por-el-bienestar-para-enfrentar-la-baja-productividad/>

Otoya Tafur, C., & Chauca Calvo. (2016). ENGAGEMENT LABORAL Y VARIABLES ASOCIADAS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LOS PERIODOS 2010 – 2022. 7(1), 1–23.

Peñacoba Puente, C., Álvarez Loro, E., & Lázaro Arnal, L. (2006). Teoría y práctica de psicología del desarrollo: Manual de prácticas (Editorial Universitaria Ramón Areces (ed.); 1st ed.). Servicio de Publicaciones Madrid - España.

https://www.google.com.pe/books/edition/Teoría_y_práctica_de_psicología_del_d/omqUDAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Peralta, R., Garay, P., Huamán, T., Javier, P., Taboada, R., Abel, M., Rodríguez, O., Celestino José Peralta Rojas, P., Nacional Mayor de San Marcos, U., Jessica Palacios Garay, P., Pedro Javier Tamayo Huamán, P., César Vallejo, U., Máximo Abel Rodríguez Taboada, P., Pablo Celestino Olivares Rodríguez, P., & Norbert Wiener, U. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica Academic and teacher labor engagement: A bibliographic review Envolvimento acadêmico e de trabalho do professor: uma revisão bibliográfica. 7(27), 35–47.

Peralta Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación, 7(27), 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>

Pérez, C. (2018). Artículo Revista Ciencia, Tecnología e Innovación. Scielo, 16, 57–74.

Pérez, G. R. (2025, January 20). Cuatro de cada diez trabajadores españoles deberá mejorar sus habilidades para tener un empleo en 2030. El País. <https://elpais.com/economia/2025-02-20/cuatro-de-cada-diez-trabajadores-espanoles-debera-mejorar-sus-habilidades-para-tener-un-empleo-en-2030.html>

Pozo Flórez, J. Á. (2017). Competencias profesionales Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales (Narcea Ediciones (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Competencias_profesionales/WeykDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Preciado Sánchez, A. C. (2006). Modelo de Evaluación Por Competencias Laborales (Universidad Panamericana (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Modelo_de_Evaluación_Por_Competencias_L/47aiKacwZrUC?hl=es&gbpv=0

Quintero Teller, J. (2010). Competencias laborales. Aproximación al estado del arte y su concepto. Duazary, 7(2), 274–281. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4788198>

Ramírez Torres, W. E. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: Lúmina, 23(1), E0019. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>

Redacción capital. (2025, June 26). Los trabajadores con altas competencias digitales ganan hasta un 65% más por hora. Capital, 4. <https://capital.es/tecnologia/los-trabajadores-con-altas-competencias-digitales-ganan-hasta-un-65-mas-por-hora-segun-un-estudio-de-la-fundacion-bbva-e-ivie/104008/>

Sagi-Vela Grande, L. (2004). Gestión por competencias: El reto compartido del crecimiento personal y de la organizacion (ESIC (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Gestión_por_competencias/H4eZvRMWvUC?hl=es&gbpv=0

Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. (2009). El " engagement " en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión (Alianza Editorial (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/El_engagement_en_el_trabajo/S_1iPgAACAAJ?hl=es-419

Snell, S., & Bohlander, G. (2012). Administracion de Recursos Humanos (S. R. Cervantes Gonzales & T. Elosa Garcia (eds.); 16th ed.). CENGAGE LEARNING.

Soria Olivas, E., Casado, H., & Martínez, A. (2024). *People Analytics. Big Data al servicio de los recursos humanos* (RA-MA S.A. Editorial y Publicaciones (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/People_Analytics_Big_Data_al_servicio_de/YWoQEQAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Stephen P., R. (2004). *Comportamiento organizacional* (Pearson Educación (ed.); 10th ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/OWBokj2RqBYC?hl=es&gbpv=0

Suárez Amaya, W. M., Galdame Cancino, E. A., González Ramírez, B. J., & Maldonado Corrotea, M. I. (2024). Engagement laboral en organizaciones empresariales. Mapeo sistemático de la literatura. *Suma de Negocios*, 15(33), 156–166. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.V15.N33.A8>

Tamayo Valencia, A., Niño Zafra, L. S., Díaz Ballén, J. E., & Gamma Bermúdez, A. (2017). *Competencias y currículo Problemáticas y tensiones en la escuela* (Universidad Pedagógica Nacional (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Competencias_y_currículo/7GuKDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Tobón, S., Rial Sánchez, A., Carretero Díaz, M. Á., & García Fraile, J. A. (2006). *Competencias, calidad y educación superior* (Cooperativa Editorial Magisterio (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Competencias_calidad_y_educación_superi/jW7G7qRhry4C?hl=es&gbpv=0

Trejos Gil, C. A., & Quiróz Ruiz, D. F. (2024). Endomarketing y Salud Mental Positiva Ocupacional para Mejorar el Bienestar Empresarial: Una Revisión Sistemática. *Revista En-Contexto*, 12(22), 165–199. <https://doi.org/10.53995/23463279.1774>


Urquijo García, J. I. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo* (Universidad Católica Andrés Bello Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (ed.); 1st ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/La_Remuneracion_Del_Trabajo/m7ZKTMMtYZ8C?hl=es&gbpv=0

Valbuena Antolínez, S., & Pico Bonilla, C. M. (2024). Capital intelectual como generador de productividad y competitividad en la educación superior: una revisión sistemática. *Revista CEA*, 10(24), e2916. <https://doi.org/10.22430/24223182.2916>

Valero Rivero, D., & Gallues Leiva, I. L. (2019). Estrategias de mediación para fortalecer la comunicación oral en el Nivel Medio Superior. *CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD*, 10(1), 92–108. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.10.1.2019.07>

Vargas Hernández, M., Sotelo Asef, J. G., López Domínguez, S. I., Valles Freyre, M. L., Duarte Rocha, S. B., Duarte Carranza, J. R., Ríos Jiménez, O. O., Gómez Romero, J. G. I., Rojero Jiménez, R., Estrada García, F., Hernández Vela, H., Somoza Ríos, J. A., Villarreal Solís, F. M., Villa Luna, C., Sánchez Cano, J. E., Rangel Burciaga, G., García Meza, M. A., González Valenciano, G. de las M., Sifuentes Ocegueda, A. T., ... López Varela, J. (2025). *Investigación económico administrativa aplicada* (J. G. I. Gómez Romero, J. G. Sotelo Asef, & F. M. Villarreal Solís (eds.)). Editorial CENID. <https://doi.org/10.23913/9786078830473>

Villamizar-Gomez, L., Rodriguez-Gonzalez, N. S., & Restrepo-Guarnizo, M. C. (2025). Escalas sobre Responsabilidad Social Universitaria en estudiantes universitarios: una revisión de alcance. *Revista Española de Educación Médica*, 6(2). <https://doi.org/10.6018/edumed.642611>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .