

Revista de Ciencias Sociales

Análisis Cienciométrico: ¿Qué se ha investigado sobre ambiente laboral en la literatura de desempeño laboral?

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

Resumen

El ambiente laboral es clave para un servicio humanizado y el crecimiento empresarial. Esta investigación examina la evolución de la producción científica sobre “ambiente laboral” y “desempeño laboral”, identificando factores influyentes y analizando los principales indicadores. Se estudiaron publicaciones en Web of Science (1978-2023) mediante técnicas de mapeo visual con VOSviewer. Los resultados muestran un crecimiento exponencial en la última década, destacando el potencial estratégico del tema. Se recopilaron 294 artículos con 2.120 citas, identificando 919 autores, de los cuales el 73,6% de las contribuciones provienen de los 10 principales. Esta investigación sintetiza el conocimiento actual y ofrece una discusión actualizada sobre la relación entre “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”, brindando perspectivas para futuras investigaciones. Se concluye que la producción científica sobre ambiente y desempeño laboral ha crecido exponencialmente en los últimos años, concentrando citas en pocos autores e instituciones. Destaca la colaboración internacional, aunque persisten vacíos metodológicos que sugieren la necesidad de futuras revisiones sistemáticas para fortalecer la calidad investigativa.

Palabras clave: Bibliometría; cienciometría; ambiente laboral; desempeño laboral; Web of Science.

* Doctorando en Derecho y Administración de Empresas en la Universidad de Lleida, España. Máster en Dirección de Recursos Humanos y Habilidades Directivas. Dirección Postgrado Investigación e Innovación en la Universidad Miguel de Cervantes, Santiago, Chile. E-mail: roberto.roa@profe.umc.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6514-3219>

** PhD. in Management Sciences. Doctor en Empresa. Doctor en Ciencias de la Gestión. Académico Investigador y Director de Gestión Académica Postgrado de la Escuela de Negocios en la Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago, Chile. E-mail: luis.araya@uai.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7574-3907> (autor de correspondencia).

*** Doctor en Economía y Empresa. Académico Investigador del Departamento de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad de Concepción, Concepción, Chile. E-mail: hmoraga@udec.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3033-2351>

**** Doctor en Psicología. Académico Investigador de la Facultad de Economía y Negocios en la Universidad Andrés Bello, Santiago, Chile. Académico de la Facultad de Psicología en la Universidad Diego Portales, Santiago, Chile. E-mail: andres.rubio@unab.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8806-0697>

Scientometric Analysis: ¿What has been investigated on the work environment in the work performance literature?

Abstract

The work environment is key to a humanized service and business growth. This research examines the evolution of scientific production on “work environment” and “job performance”, identifying influencing factors and analyzing key indicators. Publications in Web of Science (1978–2023) were studied using visual mapping techniques with VOSviewer. The results show exponential growth in the last decade, highlighting the strategic potential of the topic. A total of 294 articles with 2,120 citations were compiled, identifying 919 authors, with 73.6% of contributions coming from the top 10 authors. This research synthesizes current knowledge and provides an updated discussion on the relationship between work environment and job performance, offering perspectives for future studies. It is concluded that scientific production on work environment and job performance has grown exponentially in recent years, with citations concentrated among few authors and institutions. International collaboration stands out, though methodological gaps persist, suggesting the need for future systematic reviews to strengthen research quality.

Keywords: Bibliometrics; scientometrics; work environment; job performance; Web of Science.

Introducción

El capital humano es un elemento esencial para el éxito organizacional, dado que sus habilidades, competencias y comportamientos impactan directamente en el cumplimiento de objetivos, la productividad y la competitividad en el mercado (Beltrán y Téllez, 2018; Mora y Mariscal, 2019; Parra et al. 2021; Agudelo y Ecobar 2022; Álvarez et al., 2023; Marin-Rodriguez et al., 2025). Un ambiente laboral favorable, que fomente la motivación y el bienestar psicológico, contribuye significativamente al rendimiento de los trabajadores (Ulate-Araya, 2020; Bayona y González, 2021; Fossatti y Batista, 2022; Lluncor et al., 2023; Beltran et al., 2024; Santillan et al., 2025).

Investigaciones recientes han resaltado la importancia de estrategias como los “Equipos Felices” en la mejora del desempeño laboral y la creación de entornos organizacionales más productivos (Prieto et al., 2018; Van Dijk, 2019; Saldaña et al., 2020; Villa et al., 2021; Solis et al., 2022; Peñalver et al., 2023; Hernández-Gracia et al., 2023;

Isuiza et al., 2023; Oñate et al., 2024; Cueva y Sánchez-Bayón, 2025; Rivera et al., 2025).

En el contexto actual, caracterizado por entornos laborales inestables y de alta incertidumbre, la gestión del talento humano representa un desafío cada vez más complejo. Los trabajadores son más calificados y conscientes de sus derechos, lo que obliga a las organizaciones a invertir en formación, desarrollo profesional y la creación de ambientes laborales saludables. Dichos entornos no solo impactan el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también potencian la eficiencia y la productividad empresarial (Anaya y Paredes, 2015; Espaderos, 2016; Garcia et al., 2018; Boada, 2019; Bautista et al., 2020; Echeverría et al., 2021; Guim y Marreno, 2022; Flores et al., 2023 Pedraja-Rejas et al., 2025).

En este contexto, el desempeño laboral es resultado de la interacción entre habilidades, competencias y un ambiente organizacional adecuado (Carro y González, 2015; Ticahuanca y Mamani, 2021; Nieto et al., 2022; Monzón et al., 2022; Acosta et al., 2023). A lo largo del siglo XX, los estudios sobre “ambiente

laboral” y “desempeño laboral” han sido un campo de creciente interés dentro de las teorías de Relaciones Humanas (Roa-Espinoza et al., 2024a; 2024b).

Este estudio tiene como objetivo realizar un análisis cienciométrico para identificar qué se ha investigado de ambiente laboral en la literatura de desempeño laboral, considerando la creciente volatilidad de los entornos organizacionales (Méndez et al., 2018; Noboa et al., 2020; Goerlich, 2021; López et al., 2023; Cascio, 2023; De La Rada et al., 2024).

La investigación proporcionará información sobre tendencias y áreas de desarrollo, orientando futuras investigaciones y contribuyendo al conocimiento en el ámbito empresarial. Además, podrá servir de base para estudios cualitativos, como el análisis del discurso, que permitan explorar en profundidad las prácticas laborales y su impacto en el ambiente organizacional (Jiménez et al., 2020; Vicencio-Ríos et al., 2020; Araya-Castillo et al., 2021; Roa-Espinoza et al. 2024a).

Finalmente, este artículo tiene como objetivo responder a las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es la tendencia de publicación en la investigación sobre ambiente y desempeño laboral?; ¿Cuáles son los estudios más relevantes sobre ambiente y desempeño laboral?; ¿En qué países e instituciones se desempeñan los principales investigadores en el campo del ambiente y el desempeño laboral?; ¿En qué redes de investigación participan los principales autores sobre ambiente y desempeño laboral?; ¿Qué revistas científicas generan más conocimiento sobre ambiente y desempeño laboral?; ¿Qué tópicos de investigación destacan en el campo del ambiente y desempeño laboral?; ¿Cuáles son las futuras direcciones de investigación en ambiente y desempeño laboral?

La relevancia de este trabajo es que no sólo describe la producción científica en el campo de investigación sobre “ambiente laboral” y “desempeño laboral”, sino que también pretende ser una fuente de referencia para los académicos en la identificación de futuras líneas de investigación en la temática estudiada.

1. Fundamentación teórica

El capital humano es un pilar fundamental para el éxito organizacional, puesto que sus habilidades, competencias y comportamientos, contribuyen al cumplimiento de objetivos, el aumento de la productividad y la competitividad en el mercado (Beltrán y Téllez, 2018; Mora y Mariscal, 2019). Bayona y González (2021), señalan que un ambiente laboral favorable, que fomente la motivación, el compromiso y el bienestar psicológico de los trabajadores, conduce a un mayor rendimiento y productividad (Ulate-Araya, 2020). Peñalver et al. (2023), analizan la implementación de los llamados Equipos Felices y su impacto en el rendimiento laboral, destacando que estos equipos generan mayor productividad y aportan más valor a la organización.

Además, su implementación tiene un impacto psicosocial positivo en los trabajadores, mejorando su conducta y las relaciones con los colaboradores, lo que incide favorablemente en el desempeño laboral (Van Dijk, 2019). Por otra parte, se ha determinado que el desempeño del personal en una empresa está influenciado por la integración de variables como el control, el seguimiento y el liderazgo, las cuales dependen de un ambiente laboral adecuado (Brito-Carrillo et al., 2020; Pérez-Alfonso et al., 2025).

De esta forma, el ambiente laboral es uno de los factores más relevantes para una organización, puesto que le permite ser competitiva y fortalecer su imagen corporativa (Angulo, 2017; Salazar y Ospina, 2019; Faz-Mendoza et al., 2020; Mora et al., 2021; Nieto et al., 2022). Es un elemento clave para fomentar el desempeño laboral y mejorar la productividad empresarial, influyendo en la consecución de metas, la eficiencia y la calidad de vida laboral (Anaya y Paredes, 2015; Espaderos, 2016; Pilligua y Arteaga, 2019; Boada, 2019; Bautista et al., 2020; Estrada y Gallegos, 2021; Vidal, 2022; Lillo-Viedma et al., 2023; Puentes et al., 2024; Méndez-Martínez et al. 2025).

En este sentido, el desempeño laboral, resultado de las habilidades y competencias

del trabajador, es un factor determinante para la mejora de la competitividad (Carro y González, 2015; Cardona y Trejo, 2020; Ticahuanca y Mamani, 2021; Palacios et al., 2022; Polo et al., 2023; Neusa et al., 2023; Requejo-Pacheco et al., 2025).

En un contexto donde las organizaciones enfrentan constantes desafíos, el capital humano se convierte en un factor clave para el logro de los objetivos. Para ser más competitivas, las empresas deben crear ambientes laborales saludables que influyan en el comportamiento de sus empleados y potencien su productividad (Quispe, 2015; Orbegoso, 2015; Prado, 2016; Chirinos et al., 2018; Cacsire, 2019; Artieda et al., 2021; Baque et al., 2022; Canal et al. 2023). El “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral” han sido objeto de interés a lo largo del siglo XX, abordados en estudios basados en las principales teorías del Sistema de Relaciones Humanas (Roa-Espinoza et al., 2024a; 2024b).

Este estudio tiene como objetivo realizar un análisis cuantitativo para identificar los factores del ambiente laboral que inciden en el desempeño laboral, en el contexto de las crecientes exigencias organizacionales ante entornos inestables y de alta incertidumbre (Goerlich, 2021; Cascio, 2023). La contribución científica de esta investigación permitirá conocer las tendencias, los campos de interés y desarrollo en la materia, orientando futuras investigaciones para generar conocimiento útil para la industria. Además, brindará insumos para estudios cualitativos, como el análisis del discurso, que permitan mapear los procesos y prácticas laborales y su impacto en el desarrollo del ambiente laboral, proporcionando así nuevas perspectivas para futuras investigaciones (Jiménez et al., 2020; Vicencio-Ríos et al., 2020; Araya-Castillo et al., 2021).

Los resultados de la investigación sobre «Ambiente Laboral» y «Desempeño Laboral» refleja el crecimiento y la importancia de estos estudios, para comprender el entorno laboral, que a través de colaboración internacional y de las disciplinas contribuyen al desarrollo de este campo. Orientando a futuros estudios

empíricos sobre un determinado problema de investigación, con el fin de determinar el estado del arte en esa área de estudio.

2. Metodología

La metodología bibliométrica ha evolucionado rápidamente y se ha aplicado a numerosos campos de investigación (Shang et al., 2015; Wang et al., 2020). Su combinación con el análisis cuantitativo, definido por Nalimov y Mulcjenko (1971) como el desarrollo de «métodos cuantitativos para estudiar el desarrollo de la ciencia como un proceso informativo» (p. 2), permite evaluar diversos aspectos del conocimiento científico. Entre los principales temas abordados por la cuantimetría se encuentran la medición de la calidad e impacto de la investigación, el análisis de los procesos de citación, la cartografía de los campos científicos y el uso de indicadores en la gestión y política científica (Mingers y Leydesdorff, 2015).

Este estudio se basa en una búsqueda en la base de datos *Web of Science* (WoS), que alberga artículos científicos de múltiples disciplinas. Se analizaron registros desde 1978 hasta 2023, considerando los ocho índices de su colección principal (SSCI, ESCI, SCI, BKCI-SSH, A&HCI, CPCI-SSH, BKCI-S, CPCI-S) para ampliar el alcance del análisis. La búsqueda inicial arrojó 296 documentos, de los cuales se seleccionaron 294 artículos, excluyendo otros tipos de publicaciones como capítulos de libros y material editorial. Estos artículos han sido citados 13.415 veces.

Los indicadores bibliométricos considerados incluyen el número de artículos, citas, revistas, instituciones, autores y países. Además, se realizó un análisis cuantitativo de coautoría entre autores, instituciones y países, así como de coocurrencia de palabras clave relacionadas con “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”. El análisis de redes sociales, basado en la teoría de grafos, se llevó a cabo utilizando el *software VOSviewer* versión 1.6.15. La búsqueda en WoS, actualizada al 10 de enero de 2024, utilizó el siguiente criterio:

TS=(«work environment») AND TS=(«job performance»). El término «TS» indica que la consulta se aplicó al título, resumen y palabras clave de los documentos incluidos en la base de datos.

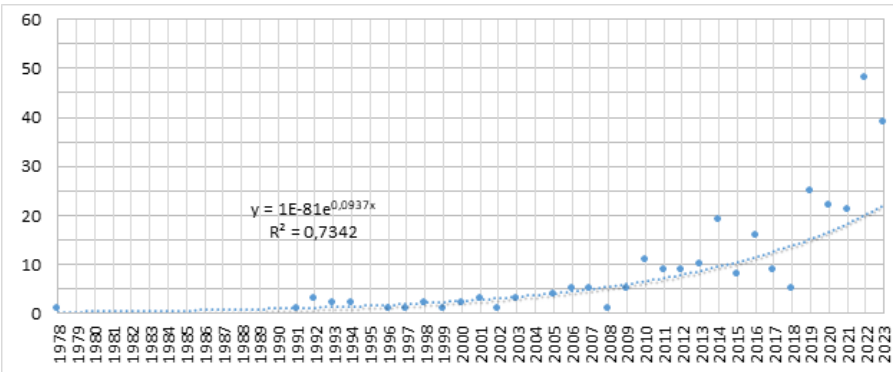
3. Resultados y discusión

3.1. Artículos y citas en el área de estudio

Se identificaron 294 artículos relacionados con los conceptos de “Ambiente

Laboral” y “Desempeño Laboral”, publicados entre 1978 y 2023. El artículo más antiguo en la base de datos data de 1978, lo que indica que los estudios previos a esta fecha no fueron publicados en revistas indexadas en WoS.

En total, estos artículos han sido citados 13.415 veces, mostrando un crecimiento exponencial. Esto confirma una clara tendencia en la producción científica sobre esta temática, reflejando un aumento en la masa crítica de investigadores y estudios en el área (ver Gráfico I).

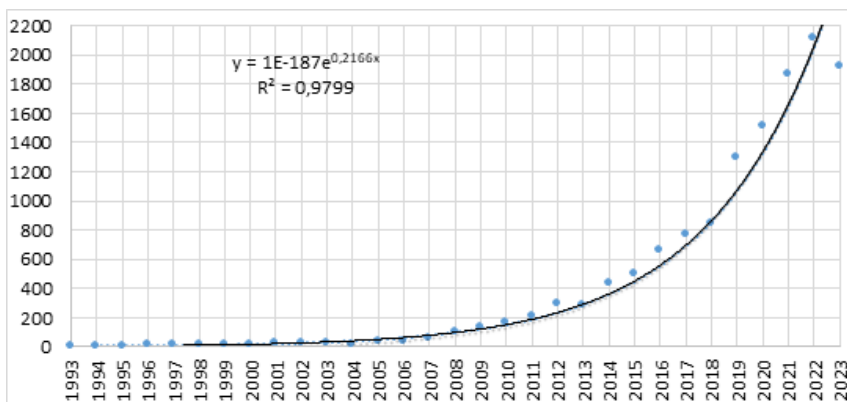


Fuente: Elaboración propia, 2025, a partir de los Datos de Web of Science.
 Gráfico I: Crecimiento de la producción científica

El Gráfico I, evidencia una ausencia total de producción científica hasta 1991, año a partir del cual comienza un leve incremento. A partir de 2008, el crecimiento se acelera hasta alcanzar su punto máximo en 2022, con un total de 48 artículos publicados. Es importante destacar que el 72,1% de la producción científica se ha concentrado en la última década; mientras que el 52,7% del total de artículos se ha publicado en los últimos

cinco años. Esto refleja el creciente interés en la temática de estudio en los años recientes.

Por su parte, el Gráfico II muestra que el número de citas anuales sobre los conceptos de “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral” se mantuvo en niveles mínimos hasta 1994. A partir de esa fecha, se observa un crecimiento sostenido y exponencial, alcanzando su máximo en 2022, con un total de 2.120 citas en ese año.



Fuente: Elaboración propia, 2025, a partir de los Datos de *Web of Science*.

Gráfico II: Número total de citas por año

La Tabla 1, presenta el análisis de la tasa de citación de los artículos en esta temática, con un total de 13.415 citas registradas. Del recuento realizado, se observa que el 15% de los artículos (45 en total) no han recibido ninguna cita; mientras que la mayoría (185 artículos, equivalentes al 63%) cuentan con menos de 50 citas. Un grupo más reducido de 32 artículos (11%) ha sido citado entre 50 y 99 veces, y 20 artículos (7%) han acumulado

entre 100 y 249 citas. En el segmento de mayor impacto, 7 artículos (2%) registran entre 250 y 499 citas; mientras que solo 5 artículos han superado las 500 citas, consolidándose como los más influyentes en el área de estudio. Este análisis evidencia la concentración de impacto en un número limitado de publicaciones, reflejando la dinámica de citación dentro de esta línea de investigación.

Tabla 1
Estructura general de citas

Número de Citas	Número de Artículos	% de Artículos
Más de 500	5	2%
más de 250 menos de 500	7	2%
más de 100 menos de 250	20	7%
más de 50 menos de 100	32	11%
menos de 50	185	63%
0 citas	45	15%
Total	294	100,00%

Fuente: Elaboración propia, 2025, en base a Datos de *Web of Science*.

Dentro del conjunto de 294 artículos identificados en la base de datos de WoS, destacan aquellos con mayor impacto según el índice de *Hirsch* (h-Index) (Liu et al., 2013),

el cual favorece a autores con una trayectoria consolidada y una producción científica sostenida con impacto duradero.

En este sentido, 58 artículos superan

las 58 citas, lo que los posiciona como las publicaciones más influyentes en el área de estudio. Entre ellos, resalta el artículo de la reconocida investigadora en psicología organizacional y del trabajo, Sharon Parker et al. (2006), el cual acumula 1.078 citas, representando el 8,04% del total de citas en la temática; publicado en la revista *Journal of Applied Psychology* (Q1) de la editorial *American Psychological Association*, este estudio analizó una muestra de fabricantes del Reino Unido y propuso un modelo en el que la personalidad y los antecedentes del entorno laboral influyen en el comportamiento proactivo de los trabajadores a través de mecanismos cognitivo-motivacionales.

El segundo artículo con mayor número de citas pertenece a Arnold B. Bakker (2011), otro destacado investigador en psicología organizacional y del trabajo. Con 600 citas, este trabajo representa el 4,47% del total de referencias en la base de datos y fue publicado en la revista *Current Directions in Psychological Science* (Q1) de Sage

Publications Inc. El artículo ofrece una visión general del concepto de compromiso laboral (*engagement*), analizando sus antecedentes y consecuencias.

Sus hallazgos indican que los recursos laborales y personales son los principales predictores del *engagement*, adquiriendo una importancia crucial en entornos laborales altamente exigentes. Además, destaca que los empleados comprometidos son más productivos, receptivos a nueva información y propensos a modificar proactivamente su entorno de trabajo para mantener su nivel de compromiso.

En el Cuadro 1, se presentan los 10 artículos más influyentes en función de la cantidad total de citas recibidas, los cuales en conjunto representan el 38,3% del total de referencias. Este dato evidencia una alta concentración de citas en un grupo reducido de publicaciones, reflejando el impacto significativo de estos estudios dentro del campo del “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”.

Cuadro 1
Artículos dentro la producción científica con mayor citación

R	Autores	Año	Título	Revista	TC
1	Parker, Sharon K.; Williams, Helen M.; Turner, Nick	2006	Modeling the antecedents of proactive behavior at work	Journal of Applied Psychology	1.078
2	Bakker, Arnold B.	2011	An Evidence-Based Model of Work Engagement	Current Directions in Psychological Science	600
3	Bakker, Arnold B.; Tims, Maria; Derks, Daantje	2012	Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement	Human Relations	588
4	Rosing, Kathrin; Frese, Michael; Bausch, Andreas	2011	Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership	Leadership Quarterly	555
5	Parker, Sharon K.; Bindl, Uta K.; Strauss, Karoline	2010	Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation	Journal of Management	500
6	Bowling, Nathan A.; Eschleman, Kevin J.; Wang, Qiang; Kirkendall, Cristina; Alarcon, Gene	2010	A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem	Journal of Occupational and Organizational Psychology	475
7	Babin, BJ; Boles, JS	1996	The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction	Journal of Retailing	374

Cont... Cuadro 1

8	Chang, Chu-Hsiang; Ferris, D. Lance; Johnson, Russell E.; Rosen, Christopher C.; Tan, James A.	2012	Core Self-Evaluations: A Review and Evaluation of the Literature	Journal of Management	371
9	ten Hoeve, Yvonne; Jansen, Gerard; Roodbol, Petrie	2014	The nursing profession: public image, self-concept and professional identity. A discussion paper	Journal of Advanced Nursing	324
10	Dane, Erik; Brummel, Bradley J.	2014	Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention	Human Relations	277

Nota: R: *Ranking*; TC: Total de citas.

Fuente: Elaboración propia, 2025, en base a Datos de *Web of Science*.

Puede apreciarse del Cuadro 1, que los 10 artículos considerados más influyentes, el *ranking* es liderado por el trabajo de Parker et al. (2006), que se publicó por la *Journal of Applied Psychology* (Q1). En este artículo, los autores probaron un modelo en el que los antecedentes de personalidad y entorno laboral afectan el comportamiento laboral proactivo mediante mecanismos cognitivo-motivacionales.

El segundo artículo con más citas corresponde a Bakker, Arnold B. (2011), que concentra el 4,47% de las citas totales, y fue publicado por *Current Directions in Psychological Science* (Q1) de la editorial *Sage Publications Inc*. En dicha investigación el autor revisa la bibliografía sobre los principales predictores del *engagement* laboral. Se hace hincapié en un modelo general que puede utilizarse para desarrollar el *engagement* laboral y mejorar el rendimiento laboral en el entorno laboral. Esto constituye un aporte, pero demuestra que en estos 14 años de desarrollo de la literatura existe una oportunidad de abordar y mostrar esta temática en el ámbito de la investigación del ambiente y desempeño laboral.

3.2. Principales autores

En el conjunto de 294 artículos publicados en la base de datos de la plataforma WoS hasta 2024 sobre los conceptos de “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”, se identifican 919 autores que han investigado tanto de manera individual como en coautoría. Se observa una notable concentración de citas, evidenciada al analizar que los 10 autores más influyentes acaparan el 73,6% del total de citas.

Según los datos presentados en la Tabla 2, se puede afirmar con certeza que el autor más influyente es Arnold B. Bakker, de la *Erasmus University Rotterdam*, quien ha publicado 5 artículos relacionados con “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”, acumulando 2.074 citas, lo que representa el 15,46% del total de citas. Además, mantiene los 5 artículos entre los 58 más influyentes, considerando el h-índice de los vectores de búsqueda. El segundo autor más influyente es Sharon Kaye Parker, de la *Curtin University*, quien con 3 artículos ha obtenido un total de 1.949 citas, posicionando 2 de sus artículos entre los más influyentes. El detalle completo de los otros autores más influyentes en el área de “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral” se presenta en la mencionada Tabla.

Tabla 2
 Los autores más influyentes en “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”

R	Nombre Autor	Institución	TP-JP	TC-JP	%	HA	TP-A	TC-A	T58
1	Arnold B. Bakker	Erasmus University Rotterdam	5	2.074	15,46%	138	775	83.761	5
2	Sharon Parker	Curtin University	3	1.949	14,53%	55	171	14.749	2
3	Nick Turner	Institute of Cancer Research - UK	1	1.078	8,04%	27	73	4.058	1
4	Helen M. Williams	Swansea University	1	1.078	8,04%	12	13	1.541	1
5	Michael Frese	Asia School of Business	2	751	5,60%	66	178	19.192	2
6	Daantje Derks	Erasmus University Rotterdam	2	678	5,05%	27	44	5.993	2
7	Maria Tims	Vrije Universiteit Amsterdam	1	588	4,38%	25	46	4.849	1
8	Russell Johnson	Michigan State University	2	567	4,23%	34	49	4.237	2
9	Andreas Bausch	Justus-Liebig-University Giessen	1	555	4,14%	13	17	2.506	1
10	Kathrin Rosing	Leibniz-Institut für Wissensmedien	1	555	4,14%	12	19	1.452	1

Nota: R: *Ranking* del autor; TP-JP: total de artículos del autor en el vector de búsqueda; TC-JP: total citas del autor de los artículos en el vector de búsqueda; HA: h-índex del autor; TP-A: total de artículos del autor; TC-A: total de citas por autor; T58: total de artículos del autor que están entre los 58 artículos más influyentes publicados en todos los tiempos.

Fuente: Elaboración propia, 2025, en base a Datos de *Web of Science*.

Por otra parte, la cantidad de artículos desarrollados y publicados sirve como otra métrica para determinar el aporte de los diferentes autores a la generación del conocimiento en torno al vector de búsqueda, estos autores no siempre son reconocidos como los más influyentes, pero son importantes, desde el punto de vista de su aporte al desarrollo del tema en los diferentes escenaríos y enfoques.

Por este motivo se confecciona la

Tabla 3, que detalla aquellos autores que han realizado a lo menos 2 artículos relacionados con “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”, además de indicar la cantidad de artículos publicados en torno al tema, el total de citas de los artículos, el promedio de citas, el porcentaje sobre el total de artículos publicados, el h-índex del autor, el total de publicaciones del autor y citas registradas en la plataforma de WoS a enero del año 2024 del autor.

Tabla 3
 Los autores más productivos “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”

R	Nombre Autor	Universidad	TP-JP	TC-JP	PC-JP	% Tt	H-A	TP-A	TC-A
1	Arnold B. Bakker	Erasmus University Rotterdam	5	2.074	414,80	1,70%	138	775	83.761
2	Osman M. Karatepe	Eastern Mediterranean University	5	502	100,40	1,70%	53	163	7.269
3	Ricardo Mateo	University of Navarra	4	44	11,00	1,36%	7	28	213
4	Chen Yang	Southwestern University of Finance & Economics	3	8	2,67	1,02%	29	55	3.833

Cont... Cuadro 3

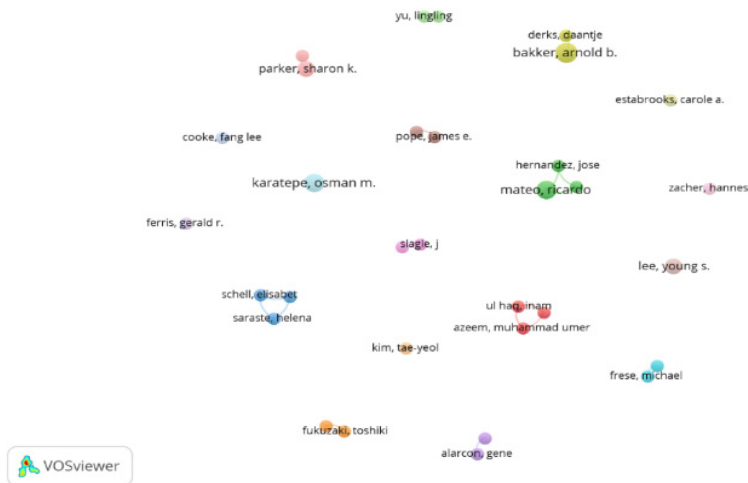
5	Kawakami Norito	University of Tokyo	3	47	15,67	1,02%	43	99	30.345
6	Lee, Young S.	Michigan State University	3	101	33,67	1,02%	6	14	319
7	Sharon K. Parker	Curtin University	3	1.949	649,67	1,02%	55	171	14.749
8	Chia-huei Wu	University of Leeds	3	95	31,67	1,02%	32	142	3.337
9	Alarcon, Gene	US Air Force Research Laboratory	2	595	297,50	0,68%	4	5	995
10	Muhammad Umer	Ecole de Management	2	3	1,50	0,68%	19	47	816
		Total del conjunto	32	5.366	167,7	10,88%	19		

Nota: R: *Ranking* del autor; TP-JP: total de artículos del autor en considerando los vectores de búsqueda; TC-JP: total citas de los artículos del autor en los vectores de búsqueda; PC-JP: Promedio de citas por artículo en los vectores de búsqueda; % Tt: porcentaje sobre el total de artículos sobre los vectores de búsqueda; H-A: h-index del autor; TP-A: total de artículos del autor; TC-A: total de citas del autor.

Fuente: Elaboración propia, 2025, en base a Datos de *Web of Science*.

De la Tabla 3, se desprende que 10 autores han logrado publicar al menos dos artículos relacionados con “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”. Cabe destacar que dos de los autores más productivos también se encuentran entre los más influyentes en términos de citas: Arnold B. Bakker y Sharon Kaye Parker, quienes ocupan el primer y séptimo lugar en términos de productividad, y

el primer y segundo lugar, respectivamente, en cuanto a influencia por citas. En relación con los párrafos anteriores, la Figura I, presenta un gráfico que ilustra el análisis de las coautorías entre los principales autores en el campo de “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”. Los artículos fueron ingresados al *software VOSviewer*, que agrupa a los autores en 18 clústeres, los cuales se detallan en el Cuadro 2.



Fuente: Elaboración propia, 2025, realizado con *Software VOSviewer*.

Figura I: Grafo de coautoría conjunta para la producción científica

Cuadro 2
Clústeres de coautoría para la producción científica

Clúster 1 (3)	Clúster 2 (3)	Clúster 3 (3)	Clúster 4 (2)
azeem, muhammad um	hernandez, jose	saraste, helena	bakker, arnold b.
de clerca, dirk	mateo, ricardo	schell, elisabet	derks, daantje
ul haq, inam	neriz, liliana	theorell, tores	
Clúster 5 (2)	Clúster 6 (2)	Clúster 7 (2)	Clúster 8 (2)
alarcon, gene	frese, michael	fukuzaki, toshiki	pope, james e.
eschleman, kevin j.	Johnson, russell e	Iwata, noboru	sears, lindsay e:
Clúster 9 (2)	Clúster 10 (2)	Clúster 11 (1)	Clúster 12 (1)
slagle, j	parker, sharon k.	yu, lingling	cooke, fang lee
weinger, mb	wu, chia-huei	zhang, shanshan	
Clúster 13 (1)	Clúster 14 (1)	Cluster 15 (1)	Cluster 16 (1)
estabrooks, carole a.	ferris, gerald r.	karatepe, osman m.	kim, tae-yeol
Clúster 17 (1)	Clúster 18 (1)		
lee, young s.	zacher, hannes		

Fuente: Elaboración propia, 2025, a partir de los Datos de *Web of Science* realizado con *Software VOSviewer*.

De esta manera, cada clúster refleja un grupo de autores influyentes que han colaborado en la producción de ciertos documentos científicos. Los 18 clústeres se identifican en el grafo de la Figura I, destacándose con un color específico. Este análisis revela una escasa asociación entre los autores en la investigación sobre los conceptos de búsqueda, lo que sugiere que aún existe una limitada cantidad de literatura bibliográfica en torno al tema.

3.3. Principales revistas

En cuanto a las principales fuentes de

publicación, se observa que los 294 artículos estudiados han sido publicados en 206 revistas indexadas en WoS, con un alto grado de concentración. De hecho, 10 revistas han publicado 61 artículos, lo que representa el 22,11% del total de publicaciones sobre el tema. Estos artículos tienen un promedio de 68,28 citas por artículo, con un total de 4.165 citas en conjunto y un h-index de 27. El detalle de las 10 revistas que han publicado al menos 5 artículos sobre los conceptos de “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral” se presenta en la Tabla 4, cuyo orden se establece según la cantidad de artículos publicados y, como segundo criterio, el total de citas.

Tabla 4
Revistas de *Web of Science* en las que se genera la producción científica

R	Fuentes (Revistas)	N	% de Tt	TC-JP	PC-JP	H-JP	F15Y	Q
1	Sustainability	9	2,16%	71	7,89	4	4.0	Q2
2	International Journal of Environmental Research and Public Health	8	1,92%	115	14,38	7	4,8	Q2
3	Journal of Vocational Behavior	7	1,68%	559	79,89	7	10,5	Q1

Cont... Tabla 4

4	International Journal of Hospitality Management	7	1,68%	519	74,14	6	11,5	Q1
5	Journal of Nursing Management	7	1,68%	113	16,14	4	5,2	Q2
6	Frontiers in Psychology	7	1,68%	35	5,00	3	4,3	Q1
7	Journal of Applied Psychology	6	1,44%	2.132	355,33	6	11,8	Q1
8	International Journal of Contemporary Hospitality Management	5	1,20%	408	81,60	5	9,8	Q1
9	Journal of Occupational and Environmental Medicine	5	1,20%	213	42,60	4	2,9	Q3
10	Frontiers in Public Health	4	0,96%	7	1,75	2	5,5	Q1
Total del conjunto		61	15,83%	4.165	68,28	27		

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

Fuente: Elaboración propia, 2025, en base a Datos de *Web of Science*.

Al analizar la Tabla 4, se observa que la revista más productiva es *Sustainability* de la editorial MDPI (Suiza), con un total de 9 artículos publicados. Sin embargo, la revista más influyente es *Journal of Applied Psychology*, que acumula 2.132 citas. Esta revista también destaca por tener el mayor promedio de citas, con 355,33 citas por artículo, y el mayor factor de impacto de los últimos 5 años, con un valor de 11,8.

a las que están afiliados los autores, se observa que, de los 294 artículos analizados, el conocimiento ha sido producido con una baja concentración institucional, puesto que los autores pertenecen a 578 organizaciones diferentes. De estas, 10 contribuyen con al menos 5 artículos relacionados con la temática investigada. El detalle de estas instituciones se presenta en la Tabla 5, ordenado según su influencia en el tema, medida por la cantidad de artículos, el total de citas, el promedio de citas y el h-index, en relación con el vector de búsqueda “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”.

3.4. Instituciones

Encuanto a las principales organizaciones

Tabla 5
Instituciones a las que se asocia la producción científica, según afiliación de autores

R	Organizaciones	País	NP	% Tt	TC-JP	PC-JP	h-JP
1	University System of Georgia	Estados Unidos	7	2,36%	822	117,4	6
2	University System of Ohio	Estados Unidos	7	2,36%	705	100,7	6
3	State University System of Florida	Estados Unidos	7	2,36%	314	44,9	5
4	Erasmus University Rotterdam	Países Bajos	6	2,02%	1.596	266,0	6
5	University of London	Inglaterra	6	2,02%	507	84,5	5
6	Eastern Mediterranean University	Chipre	5	1,68%	3.346	69,2	5
7	Michigan State University	Estados Unidos	5	1,68%	658	131,6	5
8	Karolinska Institutet	Suecia	5	1,68%	393	78,6	4

Análisis Cienciométrico: ¿Qué se ha investigado sobre ambiente laboral en la literatura de desempeño laboral?
Roa-Espinoza, Roberto; Araya-Castillo, Luis; Moraga-Flores, Hugo y Rubio-Rivera, Andrés__

Cont... Tabla 5							
9	California State University System	Estados Unidos	5	1,68%	180	36,0	4
10	Tsinghua University	China	5	1,68%	9	1,8	2
Resumen del conjunto			56	19,531%	5.291	94,48	31

Nota: R: *Ranking*; N: total de artículos solo en considerando los vectores de búsqueda; % Tt: porcentaje de artículo sobre el total de artículos sobre los vectores de búsqueda; TC-JP: total de citas solo con los vectores de búsqueda; PC-JP: Promedio de citas por artículo para los vectores de búsqueda; h-JP: *h-index* sólo con los vectores de búsqueda.
Fuente: Elaboración propia, 2025, en base a Datos de *Web of Science*.

De la Tabla 5, se desprende que las 10 instituciones que han publicado al menos 5 artículos relacionados con los conceptos de búsqueda concentran el 19,0% del total de artículos publicados sobre el tema, lo que refleja una baja concentración institucional. En conjunto, estas instituciones presentan un *h-index* de 31, un promedio de citas de 94,48 y un total de 5.291 citas. Cabe destacar que, debido a las coautorías, algunos artículos incluyen más de una institución, lo que refuerza la colaboración entre ellas. Además, se puede señalar que la institución más productiva es *University System of Georgia*; mientras que la más influyente es la *Eastern Mediterranean University*, que, con solo 5 artículos, ha acumulado 3.346 citas. También

destaca la *Erasmus University Rotterdam*, que posee el mayor promedio de citas por artículo.

A continuación, se realiza un análisis cienciométrico de las coautorías entre las instituciones más influyentes en la investigación sobre “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”. Para este análisis, se seleccionan las instituciones que han publicado al menos un artículo sobre los conceptos de búsqueda. Con estos parámetros, el *software VOSviewer* ha establecido 7 clústeres y seleccionado 25 de las 578 organizaciones que han publicado sobre el tema. Estos clústeres se detallan en Cuadro 3, donde se destacan en negrita y cursiva aquellas instituciones con mayor cantidad de coautorías dentro de cada clúster.

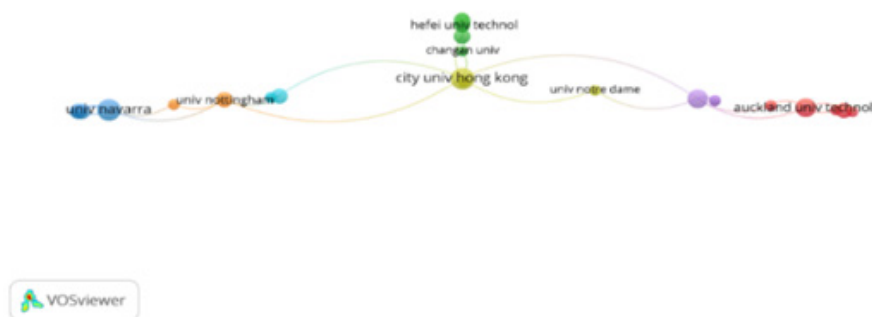
Cuadro 3
Clústeres de bibliografía conjunta para la producción científica con mayor citación

Clúster 1 (ítems 5)	Clúster 2 (ítems 5)	Clúster 3 (ítems 4)	Clúster 4 (ítems 3)
<i>auckland univ technol</i>	changan univ	univ chile	<i>city univ hong kong</i>
minhaj univ lahore	hefei guanteng culture media	univ francisco marroquin	educ univ hong kong
sejong univ	hefei univ technol	univ istmo	univ notre dame
univ management & technol	shanghai univ	<i>univ navarra</i>	
waitemata dist hlth board	zhejiang univ technol		
Clúster 5 (ítems 3)	Clúster 6 (ítems 3)	Clúster 7 (ítems 2)	
comsats inst informat te chnol	ningbotech univ	chapman univ	
<i>hong kong polytech univ</i>	weifang med univ	univ nottingham	
natl univ sci & technol	<i>zhejiang univ</i>		

Fuente: Elaboración propia, 2025 en base a Datos de *Web of Science*, realizado con *Software VOSviewer*.

El grafo de la Figura II, muestra los 7 clústeres, cada uno representado por un color diferente. En el primer clúster, de color rojo, la institución predominante es *Auckland University of Technology*, que mantiene la mayor cantidad de coautorías (4). En el segundo clúster, representado por el color verde,

destaca *Zhejiang University of Technology*, que mantiene la mayor cantidad de coautorías con otras 4 instituciones. En el tercer clúster, de color azul, se encuentra la Universidad de Navarra, que mantiene la mayor cantidad de coautorías con 5 instituciones.



Fuente: Elaboración propia, 2025, realizado con *Software VOSviewer*.
Figura II: Grafo de las instituciones con mayor coautoría

En el cuarto clúster, de color amarillo, la institución más destacada es *City University of Hong Kong (CityU)*, con la mayor cantidad de coautorías, sumando 7 instituciones. En el quinto clúster, de color morado, se encuentra *The Hong Kong Polytechnic University (PolyU)*, la universidad predominante con 6 coautorías. En el sexto clúster, representado por el color celeste, destaca *Zhejiang University (ZJU)*, que mantiene la mayor cantidad de coautorías con otras 4 instituciones. Finalmente, en el séptimo clúster, de color naranja, la *University of Nottingham* predomina con 4 coautorías.

3.5. Países

En cuanto a los principales países de filiación, los 294 artículos analizados muestran una alta concentración geográfica, puesto que el 73,47% de los artículos provienen de los 10 países más productivos, de un total de 62 países que han generado al menos un artículo relacionado con los conceptos de búsqueda. La Tabla 6, detalla los 10 países que han desarrollado y publicado más de 10 artículos sobre “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”. En conjunto, estos 10 países presentan un h-index de 53, con un promedio de 56,27 citas por artículo y un total de 12.155 citas, lo que equivale al 90,6% del total de citas.

Tabla 6
Países/Regiones a los que se asocia la producción científica, según la afiliación de autores

R	Países/Regiones	NP	% Tt	TC-JP	PC-JP	h-JP
1	Estados Unidos (USA)	96	32,32%	5.478	57,06	38
2	China (Peoples R China)	40	13,46%	1.323	33,08	14
3	Australia (Australia)	24	8,08%	2.435	101,46	14
4	Inglaterra (England)	22	7,40%	2.550	115,91	14
5	Canadá (Canada)	18	6,06%	1.491	82,83	10
6	Pakistán (Pakistan)	15	5,05%	120	8,00	6

Cont... Tabla 6

7	India (India)	13	4,37%	103	7,92	6
8	Corea del Sur (South Korea)	12	4,04%	468	39,00	6
9	Alemania (Germany)	11	3,70%	963	87,55	7
10	Países Bajos (Netherlands)	11	3,70%	2.063	187,55	10
RESUMEN		216	73,469%	12.155	56,27	53

Nota: R: *Ranking*; NP: total de artículos en relación con “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”; % Tt: porcentaje de artículo de los vectores de búsqueda sobre el total de artículos de los mismos vectores de búsqueda; TC-JP: total de citas solo con los vectores de búsqueda; PC-JP: Promedio de citas por artículo sobre los vectores de búsqueda; *h*-JP: *h*-index en “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”.
Fuente: Elaboración propia, 2025, en base a Datos de *Web of Science*.

A partir de los datos presentados en la Tabla 6, se puede concluir de manera definitiva que Estados Unidos es el país más productivo e influyente, puesto que ha generado 96 artículos y ha recibido 5.478 citas relacionadas con “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”. Además, mantiene el mayor *h*-índice (48). Por otra parte, Países Bajos destaca por tener el mayor promedio de citas por artículo (187,55).

El grafo de la Figura III, muestra la coautoría entre países, evidenciando cómo 37 de los 62 países que han publicado al menos 2 artículos en coautoría se agrupan en 8 clústeres. Los detalles de estos clústeres se presentan en el Cuadro 4, donde se marcan en **negrita** y *cursiva* los países predominantes, considerando la cantidad de coautorías realizadas con otros países.

Cuadro 4
 Clúster de coautoría entre países

Clúster 1 (rojo-7)	Clúster 2 (verde-7)	Clúster 3 (azul-5)	Clúster 4 (amarillo-4)
france	egypt	belgium	australia
italy	indonesia	england	japan
new zealand	jordan	ghana	sweden
pakistan	malaysia	iran	vietnam
peoples r china	peru	netherlands	
romania	saudi arabia		
south korea	u arab emirates		
Clúster 5 (morado-4)	Clúster 6 (celeste-4)	Clúster 7 (naranja-3)	Clúster 8 (naranja-3)
india	finland	canada	chile
poland	germany	Israel	guatemala
turkey	singapore	portugal	spain
usa	thailand		

Fuente: Elaboración propia, 2025, realizado con Software VOSviewer.

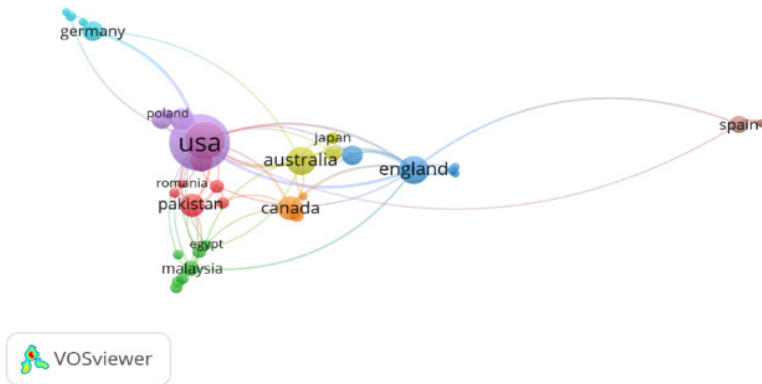
El grafo de la Figura III, muestra cada uno de los clústeres identificados con diferentes

608

colores, donde el tamaño de la circunferencia refleja la cantidad de coautorías que mantiene

cada país. Así, en el clúster 1, representado por el color rojo, China tiene la mayor cantidad de coautorías (10) y se relaciona con la mayoría de los otros países. En el clúster 2, de color verde, Malasia predomina con 8 coautorías. En el clúster 3, de color azul, Inglaterra es el país más destacado con 12 coautorías. En el clúster 4, de color amarillo, Australia lidera

con coautorías con 12 países. En el clúster 5, de color morado, Estados Unidos destaca con 16 coautorías. En el clúster 6, de color celeste, Alemania es el país más predominante con 4 coautorías. En el clúster 7, de color naranja, Canadá lidera con 7 coautorías. Finalmente, en el clúster 8, España predomina con 4 coautorías.



Fuente: Elaboración propia, 2025, realizado con Software VOSviewer.

Figura III: Coautoría entre países

Conclusión

La investigación sobre “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral” ha experimentado un crecimiento notable en las últimas décadas, con un aumento exponencial que comenzó en 1991 y alcanzó su punto máximo en 2022. Este incremento en la producción científica, especialmente desde 2008, refleja un creciente interés en estos temas, consolidándolos como áreas clave de estudio en la academia. La mayor parte de esta producción se ha concentrado en los últimos diez años, destacando un enfoque reciente en la exploración de estos conceptos.

En términos geográficos, Estados Unidos se ha posicionado como el país más

influyente en este campo, con una producción significativa y un alto número de citas, seguido de cerca por los Países Bajos, que sobresale por su elevado promedio de citas por artículo. Estos datos evidencian una concentración de esfuerzos investigativos en estas regiones, aunque también se observa la participación de otros países como China, Malasia, Inglaterra y Australia, lo que demuestra una red global de colaboración científica.

En cuanto al impacto, un número reducido de artículos ha concentrado una gran parte de las citas en este campo. De los 294 artículos analizados, los diez más citados representan el 38,3% del total de las citas, lo que pone de manifiesto la alta concentración de influencia en un pequeño grupo de

publicaciones clave. Entre estos, destacan los trabajos de Arnold B. Bakker y Sharon Kaye Parker, quienes no solo han publicado prolíficamente, sino que también han sido los principales responsables del impacto acumulado en esta área.

El análisis de las coautorías resalta la colaboración internacional, con los países mencionados desempeñando un papel destacado en la investigación sobre “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral”. Esta colaboración global subraya la importancia de un enfoque multidisciplinario e internacional para abordar estos temas, fomentando un intercambio de conocimientos y perspectivas a nivel mundial.

En lo que respecta a las fuentes de publicación, revistas como *Sustainability* y *Journal of Applied Psychology* han sido fundamentales en la difusión de estos estudios, con un alto número de citas y un considerable factor de impacto. Por otra parte, instituciones como la *Erasmus University Rotterdam* y la *Eastern Mediterranean University* han liderado la producción científica, aunque la distribución del conocimiento sigue siendo diversa y dispersa entre múltiples entidades académicas.

En resumen, la investigación sobre “Ambiente Laboral” y “Desempeño Laboral” ha experimentado un notable crecimiento, con una alta concentración de citas en un reducido grupo de publicaciones e investigadores. Este fenómeno refleja la importancia de estos estudios para comprender el entorno laboral, así como la colaboración internacional y la diversidad de fuentes y disciplinas que contribuyen al desarrollo de este campo.

No obstante, como se señala en el marco de esta investigación cienciométrica, existen limitaciones en la bibliometría, al centrarse únicamente en mediciones cuantitativas y ofrecer aportes limitados en cuanto a la calidad de las investigaciones analizadas. Por ello, una posible línea de investigación futura podría explorar una revisión sistemática de la literatura científica, entendida como un análisis con el objetivo de integrar de manera objetiva y sistemática los resultados de los estudios

empíricos sobre un determinado problema de investigación, con el fin de determinar el estado del arte en esa área de estudio.

Referencias bibliográficas

- Acosta, A., Molina, C. A., Andino, T. S., y Carreño, D. V. (2023). Procesos de atracción de personal en empresas familiares y no familiares ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 29, 113-126. <https://doi.org/10.31876/rsc.v29i.40451>
- Agudelo, B. E., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(2), 122-136. <https://doi.org/10.31876/rsc.v28i2.37928>
- Álvarez, D., Gutiérrez, C., Ganga-Contreras, F., y González, P. (2023). Modelos mentales de procesos de trabajo en una empresa chilena de la Ciudad de Concepción. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-8), 478-491. <https://doi.org/10.31876/rsc.v29i.40968>
- Anaya, L. D. R., y Paredes, J. M. (2015). *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/item/a21679aa-6cb8-4d02-b11b-2885df422b1c>
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: Una visión integral. *Informes Psicológicos*, 17(1), 53-70. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Araya-Castillo, L., Moraga, H. A., Barrientos, N. P., y Rivera, J. K. (2021). Las crisis sociales como área de investigación en seguridad internacional: Análisis cienciométrico. *Revista Científica*

- General José María Córdova, 19(36), 979-1007. <https://dx.doi.org/10.21830/19006586.792>
- Artieda, J. R., Guarnizo, W. J., Caiza, M. D. R., y Vayas, G. S. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Investigación & Negocios*, 14(24), 149-156. https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/issue/view/28/Pdf_oct
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Baque, L. K., Viteri, D. A., e Izquierdo, A. M. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), e18.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
- Bayona, L. J., y González, L. Y. (2021). *Clima laboral y su efecto en la productividad* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/96908109-fd0e-4ec8-94e0-e60e35bd907c>
- Beltrán, A., Hernández, L., Gallardo, S. P., y Rueda, J. F. (2024). Determinantes de la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(4), 228-246. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i4.42994>
- Beltrán, D. C., y Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del ambiente laboral de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. <https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Ambiente laboral y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Cacsire, G. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Canal, A. I., Ovalles-Toledo, L. V., Sandoval, L. A., y Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(1), 79-94. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>
- Cardona, C. P., y Trejos, J. J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(3), 71-82. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33232>
- Carro, R., y González, D. (2015). *Administración de las operaciones: Actividades para el aprendizaje*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

- Cascio, J. (16 de noviembre de 2023). Jamais Cascio y la Transición de VUCA a BANI. <https://mocatis.com/blogs/transformacion/jamais-cascio-y-la-transicion-de-vuca-a-bani>
- Chirinos, Y. D. V., Meriño, V. H., y Martínez, C. (2018). El ambiente laboral en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cueva, J. M., y Sánchez-Bayón, A. (2025). Felicidad laboral durante el teletrabajo: Un estudio descriptivo desde la economía digital en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(E-12), 246-265. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i.44563>
- De La Rada, C. L., Guerrero, M. A., Manosalvas, C. A., y Vaca, G. R. (2024). Liderazgo transformacional y cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(4), 431-446. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i4.43041>
- Echeverría, H., Abad, A., y Ramos, V. (2021). Vigilancia humana laboral tecnificada como mecanismo de disciplinamiento del trabajador en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(3), 365-380. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36776>
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad se de Santa Lucía Cotzumalguapa* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].
- Estrada, E. G., y Gallegos, N. A. (2021). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Faz-Mendoza, A., Gamboa-Rosales, N. K., Castorena-Robles, A., Cobo, M. J., Castañeda-Miranda, R., y López-Robles, J. R. (2020). Strategic intelligence and knowledge management as drivers of decision-making in mining industry: An analysis of the literature. *2020 International Conference on Decision Aid Sciences and Application (DASA)*, 536-540. <https://doi.org/10.1109/DASA51403.2020.9317053>
- Flores, M., Alcívar, L. E., y Palma, G. M. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(3), 315-331. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40715>
- Fossatti, A., y Batista, D. (2022). Definición de escenarios futuros sobre la capacidad de innovación en Panamá: Estudio prospectivo. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(4), 114-136. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i4.39120>
- García, J., Durán, S. E., Parra, M. A., y Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(3), 36-49. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/24920>
- Goerlich, J. M. (2021). Editorial. (Re) descubriendo el control de convencionalidad: ¿activismo o autocontención judicial? *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(1), 4-17. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6044>
- Guim, P., y Marreno, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*,

- XXVIII(E-6), 212-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38833>
- Hernández-Gracia, T. J., Anaya, P. A., Duana-Avila, D., y Brito, C. J. (2023). Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguense. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-8), 492-503. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40970>
- Isuiza, D. D., Carhuancho, I. M., Mejía, H., y Miranda, B. G. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(1), 344-356. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39755>
- Jiménez, C. G., Araya-Castillo, L., y Rojas-Vallejos, J. (2020). Calidad de servicio como área de investigación en educación superior. *Interciencia*, 45(7), 329-337. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2020/08/04_6702_Com_Araya_v45n7_9.pdf
- Lillo-Viedma, F., Severino-González P., Rodríguez-Quezada E., Arenas-Torres, F., y Sarmiento-Peralta G. (2023). Machine learning approach for predicting corporate social responsibility perception in university students. *Interciencia*, 48(10), 503-512. https://interciencia.net/wp-content/uploads/2023/10/03_7035_Com_Severino_v48n10_10.pdf
- Liu, X., Zhang, J., y Guo, C. (2013). Full-text citation analysis: A new method to enhance scholarly networks. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64(9), 1852-1863. <https://doi.org/10.1002/asi>
- López, V. G., Moreno, L. R., González, V. M., y Valenzuela, M. M. (2023). Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(2), 199-215. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39971>
- Lluncor, M. A., Cacho, A., Carranza, R., y Baique, D. B. (2023). Competencias para el desempeño laboral del servidor público en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 358-366. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40470>
- Marín-Rodríguez, W. J., Carreño-Cisneros, E. O., Neri-Ayala, A. C., y Lioo-Jordán, F. D. M. (2025). Impacto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional: Estudio en trabajadores de educación superior universitaria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(E-12), 556-567. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i.44583>
- Mingers, J., y Leydesdorff, L. (2015). A review of theory and practice in scientometrics. *European Journal of Operational Research*, 246(1), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2015.04.002>
- Méndez, S., Morua, J., y Hernández, R. (2018). Complejidad y dinámica, la necesidad de considerarlas en la evaluación organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(2), 9-23. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/24816>
- Méndez-Martínez, Y., Reyes-Pérez, J. J., Cárdenas-Zea, M. P., y Moncayo-Carreño, O. F. (2025). Proactividad y competencias profesionales: Aporte a la formación del Ingeniero en Acuicultura. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(2), 310-324. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i2.43768>
- Monzón, A. S., Illa-Sihuíncha, G. P., Ruiz, R. E., y Candia, M. A. (2022). Neuromanagement y responsabilidad social: Factores clave en la gestión

- educativa universitaria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 135-144. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38151>
- Mora, J. L., y Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII(E), 100. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 163-179. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35905>
- Nalimov, V. V., y Mulchenko, Z. M. (1971). *Measurement of Science. Study of the Development of Science as an Information Process*. Foreign Technology
- Neusa, G., Jiménez, J., y Navarrete, E. (2023). Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(2), 421-431. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39984>
- Nieto, W. A., Valencia, W. G., Diaz, V. J., y Figueredo, C. H. (2022). Impacto jurídico generado por clausulas integradoras del estado social de derecho en las relaciones laborales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(4), 193-205. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i4.39123>
- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I., y Vizuete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 206-224. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32435>
- Oñate, B. A., Franco, M. A., y Cárdenas, S. E. (2024). Flexibilidad y políticas laborales: Correlación y tendencias legales en los derechos de trabajadores en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(3), 441-458. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i3.42683>
- Orbegoso, A. (2015). Meta – Análisis de investigaciones sobre Ambiente laboral en el Perú. *Revista de Psicología*, 12(1), 137-147.
- Palacios, K. E., Zavaleta, J. M., Fuster-Guillén, D., y Rengifo, R. A. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 302-312. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38165>
- Parker, S. K., Williams, H. M., y Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Parra, M., Rocha, G., y Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Pedraja-Rejas, L., Ancoma, C., y Oneto, S. (2025). Liderazgo, cultura y aprendizaje organizacional: Su impacto en la imagen institucional de universidades chilenas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(2), 502-515. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i2.43782>
- Peñalver, J., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2023). Desarrollando “Happy Teams”: Un estudio exploratorio sobre el impacto relativo de las prácticas organizacionales sobre el afecto positivo grupal. *Revista Prisma Social*, (41), 235-252. <https://doi.org/10.31876/rcs.v41i.43782>

- revistaprismasocial.es/ps/article/view/4930
- Pérez-Alfonso, L., Alabau-Tejada, N., y Broseta-Dupré, B. (2025). Relación entre la antigüedad y la implicación organizativa: Un enfoque en empresas tecnológicas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(2), 99-110. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i2.43750>
- Pilligua, C. F., y Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Polo, B. R., Hinojosa, C. A., Sánchez, A. J., y Aldea, C. E. (2023). Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 88-100. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40449>
- Prieto, R., Estrada, H., Palacios, A., y Paz, A. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(1), 85-100. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/24936>
- Puentes, S. M., Rico, J. D., Galviz, D. F., y Román, J. I. (2024). Teletrabajo en las empresas de servicios de telecomunicaciones en Santander - Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(E-10), 612-629. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42863>
- Quispe, E. (2015). *Ambiente laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/230>
- Requejo-Pacheco, G., Ucañan-Leyton, R. E., Pérez-Estrella, E. E., e Hidalgo-Gómez, A. G. (2025). Gestión administrativa y estrés laboral en trabajadores de empresas peruanas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(2), 454-470. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i2.43778>
- Rivera, J. L., Landaburu, J. R., Jacho, I. R., y Castellano, A. G. (2025). Índice de capital humano en la productividad ecuatoriana: Un análisis con series temporales, período 1950 – 2019. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(E-12), 51-70. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i.44551>
- Roa-Espinoza, R., Araya-Castillo, L., Rubio, A. y Moraga-Flores, H. (2024a). Ambiente Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cienciométrico. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(E-10), 686-710. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42869>
- Roa-Espinoza, R., Araya-Castillo, L., Rubio, A., y Moraga-Flores, H. (2024b). Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cienciométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(E-11), 684-706. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.41>
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. <https://repositorio.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Saldaña, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., y Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>

- Santillán, D. I., Reinoso, G. G., Morales, V. B., y Minga, F. E. (2025). Habilidades blandas para una educación superior desde la perspectiva holística. *Revista de Ciencias Sociales (Vé)*, XXXI(E-12), 379-394. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i.44571>
- Shang, G., Saladin, B., Fry, T., y Donohue, J. (2015). Twenty-six years of operations management research (1985–2010): Authorship patterns and research constituents in eleven top rated journals. *International Journal of Production Research*, 53(20), 6161-6197. <https://doi.org/10.1080/00207543.2015.1037935>
- Solis, M. A., Palomino, M. R., Alanya-Beltran, J., y Vera, G. G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Vé)*, XXVIII(E-5), 210-219. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38157>
- Ticahuanca Fernando-Irving, F. I., y Mamani, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Ulate-Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: Tendencias recientes. *Revista Tecnología en Marcha*, 33(7), 23-31. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Van Dijk, S. (2019). At home in the workplace: The value of materiality for immaterial labor in Amsterdam. *European Journal of Cultural Studies*, 22(4), 468-483. <https://doi.org/10.1177/1367549419861628>
- Vicencio-Ríos, G., Araya-Castillo, L. Millán-Toledo, C., y Rivera Y., (2020). Desarrollo de la investigación en personalidad de marca. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1583-1599. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34282>
- Vidal, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487
- Villa, S. I., Berrocal, J. C., y Osorio, M. (2021). Vinculación laboral de la mujer cabeza de familia en alcaldías del área metropolitana de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Vé)*, XXVII(3), 201-218. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36765>
- Wang, X., Xu, Z., y Škare, M. (2020). A bibliometric analysis of Economic Research-Ekonomska Istraživanja (2007–2019). *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 865-886. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1737558>