

Revista de Ciencias Sociales

50 *Años*
ANIVERSARIO

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

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

Resumen

En el marco de las necesidades que enfrentan las organizaciones por entornos cada vez más competitivos, inestables y de alta incertidumbre, se realiza una revisión cuantitativa y bibliométrica del concepto de Ambiente Laboral entre los años 1975 a 2021, que considera 4.241 artículos publicados en la base de datos Web of Science, apoyado por las técnicas de mapeo de visualización de similitudes del paquete de software VOSviewer (versión 1.6.15) desarrollado por Van Eck y Waltman (2020). Identificando los artículos más citados, los autores más influyentes, las revistas con mayor reconocimiento en el tema, las instituciones y los países que más productividad e impacto han tenido. Los resultados permitieron evidenciar crecimiento lineal y sustentable en los últimos años de la producción científica, mostrando que existen líneas potenciales de desarrollo para este tema cada vez más estratégico. La principal contribución de esta investigación es identificar la etapa de desarrollo del constructo como una herramienta útil para la comunidad profesional, abordando la hermenéutica para establecer aportes que contribuyan al desarrollo epistemológico para ofrecer una discusión actualizada sobre ambiente laboral, proporcionando perspectivas para futuras investigaciones.

Palabras clave: Ambiente laboral; relaciones laborales; bienestar laboral; bibliometría; 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. Profesor Adjunto de la 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 Ciencias de la Gestión. Doctor en Empresa. Decano de la Facultad de Ingeniería y Empresa en la Universidad Católica Silva Henríquez, Santiago, Chile. E-mail: larayac@ucsh.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7574-3907> (Autor de correspondencia).

*** Doctor en Psicología. Académico de la Facultad de Economía y Negocios en la Universidad Andres 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>

**** Doctor en Economía y Empresa. Académico 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>

Work Environment: A systematic literature review from a scientometric analysis

Abstract

Within the framework of the needs that organizations face due to increasingly competitive, unstable and highly uncertain environments, a scientometric and bibliometric review of the concept of Work Environment is carried out between the years 1975 to 2021, considering 4,241 articles published in the database of Web of Science data, supported by similarity visualization mapping techniques of the VOSviewer software package (version 1.6.15.) developed by Van Eck and Waltman (2020). Identifying the most cited articles, the most influential authors, the journals with the greatest recognition on the subject, the institutions and countries that have had the most productivity and impact. The results showed linear and sustainable growth in recent years of scientific production, showing that there are potential lines of development for this increasingly strategic topic. The main contribution of this research is to identify the stage of development of the construct as a useful tool for the professional community, addressing hermeneutics to establish contributions that contribute to epistemological development to offer an updated discussion on the work environment, providing perspectives for future research.

Keywords: Work environment; labor relations; labor welfare; bibliometrics; Web of Science.

Introducción

La globalización de los mercados nacionales e internacionales ha generado cambios económicos significativos, impulsando a las empresas a adaptarse tanto en estructura como en organización. Esto implica una eficiente distribución de recursos técnicos y humanos (Ulate-Araya, 2020; Kazekami, 2020; Mora et al., 2021). Las organizaciones deben considerar factores relevantes frente al mundo laboral en constante cambio (Goerlich, 2021; Mendoza-Briceño et al., 2021), resaltando la importancia de las relaciones laborales para establecer vínculos laborales que afectan directamente a la empresa y al sistema socioeconómico (Warner, 2015; Llamosas, 2015; Ishak et al., 2018; Ismail, Karkoulían y Kertechian, 2019; Nieto et al., 2022; Makokoane, 2022).

El ambiente laboral, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico contribuyen a la calidad de vida laboral (Chiang y Krausse, 2009; Huerta et al., 2012; Grote y Guest, 2017; Patlán, 2017; Thakur y Sharma, 2019). Thakur y Sharma (2019), definen la calidad de vida como la experiencia laboral en condiciones

objetivas (seguridad, higiene, salud laboral, entre otros) y subjetivas del trabajador (cómo vive en el trabajo), con el objetivo de mejorarla y proteger el bienestar de los trabajadores (Patlán, 2013; Bulínska-Stangrecka y Bagińska, 2021). Cabello y Coello (2016), señalan que la relación laboral es crucial en la producción, pero la negociación de las relaciones económicas ha cambiado debido a la implementación constante de la tecnología y nuevas modalidades de trabajo.

Esto ha permitido la creación de nuevas estructuras que impactan el ambiente laboral, la calidad de vida y otros aspectos de la vida cotidiana (Civit y March, 2000; Walker, 2004; Köhler y Artilles, 2010; Loewe et al., 2014; Kenney y Zysman, 2016; Fong et al., 2017), junto con la gestión del conocimiento (Agudelo y Valencia, 2018; Escorcía y Barros, 2020; Vega-Muñoz y Arjona-Fuentes, 2020).

Estas definiciones reflejan el reconocimiento del trabajo no solo como una actividad generadora de ingresos, sino como un conjunto de relaciones que inciden en el ambiente y la satisfacción laboral (Ostroff, 1992; Schneider, Hanges y Salvaggio, 2003; González, 2017). El esquema general de

relaciones laborales, según la Teoría de Opciones Estratégicas de los Actores (Kochan y Katz, 1988; Kochan y Piore, 1990; Kochan, McKersie y Cappelli, 1993; Locke, Kochan y Piore, 1995; Kochan et al., 2008), establece que la empresa es el eje central de las relaciones y el ambiente laboral (Chiang y Krausse, 2009; Lewin y Gollan, 2012; Bendezú-Pacífico, 2020).

El factor relacional y el bienestar son relevantes para generar una buena relación entre las partes, contribuyendo al ambiente laboral y a la eficiencia y competitividad organizacional (Reid, 2015; Bagherzadehniri et al., 2018; Bernard et al., 2018). Estas relaciones impactan directamente en el trabajo a través del desarrollo de políticas de recursos humanos, estimulando la integración, motivación y comunicación para el crecimiento individual y organizacional (Montoya y Boyero, 2016; Chiavenato, 2020).

La literatura destaca la importancia del capital humano para competir en el mundo actual de tecnologías y conocimientos, siendo determinante para la ventaja competitiva y la sustentabilidad en el mercado (Martin, 2019). El ambiente y las relaciones laborales son cruciales para el éxito o fracaso de una organización al desarrollar proyectos y negocios (Parra et al., 2019). Se necesitan realizar constantes estudios sobre el comportamiento de las personas, considerando su variabilidad en características personales, valores, aspiraciones, actitudes y aptitudes (Chiavenato, 2020).

A pesar de los avances tecnológicos, la estructura del área de gestión humana no ha evolucionado mucho en los últimos treinta años, según Hall y Nordqvist (2008), y está diseñada principalmente para gestionar programas en lugar de generar resultados. Autores como Añez y Bonomie (2007); y, Chiang, Gómez e Hidalgo (2017), expresan la necesidad de que las organizaciones se adapten a los cambios rápidos en la sociedad actual.

Ospina (2010), indica que las prácticas de gestión humana son más eficientes en la actualidad, pero han contribuido poco a la renovación de las organizaciones,

debiendo adaptarse a un mundo cambiante (MUNDO BANI, Frágil, Ansioso, No Lineal e Incomprensible), en medio de una competencia más agresiva (Sobrino-De Toro, Labrador-Fernandez y De Nicolas, 2019).

Desarrollar estrategias de recursos humanos es un desafío crucial para administrar el capital humano en la empresa (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013; Guest, 2017; Rodríguez y Stewart, 2017). La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) debe abordarse no solo como un cumplimiento, sino como parte integral de la relación entre empresa, trabajador, sindicatos, proveedores y clientes, promoviendo la colaboración, entendimiento y relaciones permanentes (Helfen, Schüßler y Sydow, 2018; Scheidler et al., 2019).

Las Teorías de las Relaciones Humanas sustentan la importancia del ambiente y las relaciones laborales, siendo objeto de numerosos estudios científicos, existiendo más de 11 teorías desde el siglo XX, destacando las más relevantes de autores; Taylor, en 1911, Teoría de la Administración Científica; Fayol en 1916, Teoría Clásica de la Administración; Mayo en 1927, Teoría de las Relaciones Humanas; Katz y Kahn en 1947, Teoría de las Organizaciones como Sistemas Sociales; Peters y Waterman en 1995, Nueva Teoría de las Relaciones Humanas; permitiendo establecer nuevos estudios del siglo XXI que contribuyan a humanizar y sensibilizar la administración del capital humano, adecuando los conceptos rígidos y mecanicista de la teoría clásica (Ojeda, 2003; Artiles, 2003).

Estas teorías dan lugar a las tres etapas históricas del sistema de relaciones laborales y organizacionales, iniciando su primer periodo entre los años (1870-1914), con autores clásicos de la sociología como Marx, Durkheim y Weber. La segunda etapa fue entre los años (1919- 1939), cuyo concepto central se enfoca en la Escuela de Relaciones Humanas, con autores como Mayo, Moreno, Roethlisberger y Dickson. En tanto que el año 1950 inicia la tercera etapa de la Consolidación de la teoría de las relaciones laborales, a saber, el Sistema de Relaciones Laborales, con autores como

Parsons, Dharendorf, Braverman, Aglietta, Schmitter y Simmel (Medina y Avila, 2002).

Esto es relevante para determinar el crecimiento de este conocimiento y comprender el factor relacional que contribuye a un ambiente laboral saludable, a la eficiencia y competitividad organizacional (Reid, 2015; Bernard et al., 2018). El análisis de las interconexiones entre estos conceptos y los clústeres que se forman permitirá comprender la importancia del aprendizaje y la gestión del conocimiento (Goodman, 1978; Nonaka y Takeuchi, 1995; Brown y Duguid, 1998; Tsoukas y Vladimirov, 2001; García, 2006; Sebastián, 2007; Ammon, 2012; Rojas y Torres, 2017), factores relevantes para aumentar la productividad de los trabajadores y la satisfacción de los clientes (Loewe et al., 2015; Angulo, 2017; Faz-Mendoza et al., 2020).

De esta manera, la contribución metodológica y científica de este artículo es que permite a los investigadores analizar el ámbito laboral, identificar autores relevantes, revistas, instituciones y redes de investigación, orientando futuras líneas de investigación (Jiménez, Araya-Castillo y Rojas-Vallejos, 2020; Vicencio-Ríos et al., 2020; Araya-Castillo et al., 2021; Hernández-Perlines et al., 2023).

1. Metodología

Utilizando una metodología bibliométrica retrospectiva y cuantitativa, este estudio analiza la evolución cualitativa y cuantitativa de la investigación científica sobre el “Ambiente Laboral”, abarcando diversas acepciones como “Relaciones Laborales”, “Desarrollo del Capital Humano”, y “Bienestar Laboral” (Nalimov y Mulcjenko, 1971; Diodato, 1994; De Bakker, Groenewegen y Den Hond, 2005; Mingers y Leydesdorff, 2015).

La búsqueda se realizó en la *Web of Science* desde 1975 hasta 2021, incluyendo ocho índices: *SSCI*, *ESCI*, *SCI-EXPANDED*, *AyHCI*, *BKCI-SSH*, *A* y *HCI*, *CPCI-SSH*, *BKCI-S*, *CPCI-S*. Se identificaron 4.241 artículos (ver Figura 1) citados 77.817 veces, y se analizaron indicadores bibliométricos como artículos, citas, revistas, instituciones, autores y países. Se empleó *VOSviewer* 1.6.15 (Van Eck y Waltman, 2020), para el análisis de redes sociales y la creación de un mapa bibliométrico detallado de conceptos clave y clústeres asociados al “Ambiente Laboral”.

R	Initial Search	5.100	Inclusion criteria (only articles and books)	
1	Article	4.162	Article	4.162
2	Bibliographic review	550	Chapters of books	204
3	Chapters of books	204	Early access	26
4	Review article	181	Book	22
5	Minutes	111		
6	Publishing material	95	Elimination	
7	Meeting abstract	54	Duplicates	4.241
8	Early access	26		
9	Book	22		
10	Note	17		
11	Letter	16		
12	Debate	9		
13	Data item	2		
14	Informative article	2		
15	Post retraction	2		
16	Correction	1		
17	Retraction	1		

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Figura 1: Flujo de trabajo de la revisión bibliométrica

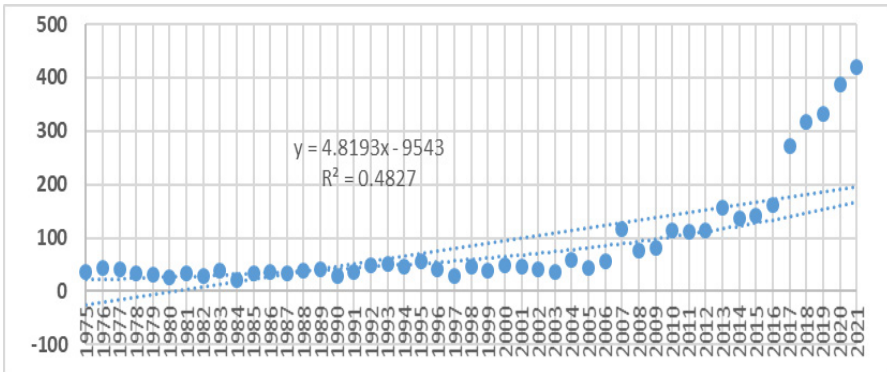
La búsqueda realizada en la base de datos de WoS, actualizada al 30 de abril 2022, es la siguiente: TS= ((TS=(“Labor Relations” or “Development of Human Capital” or “Labor Welfare” or “Organizational Climate”)) AND DOCUMENT TYPES: (Article) Indexes= SSCI, ESCI, SCI-EXPANDED, BKCI-SSH, A y HCI, CPCI-SSH, BKCI-S, CPCI-S. Timespan=1975-2021.

2. Resultados y discusión

2.1. Artículos y citas en el área de estudio

Se identificaron 4.241 artículos sobre

“Ambiente Laboral” entre 1975 y 2021. En 1975, se encontraron 36 artículos, siendo B. Schneider y R. A. Snyder destacados con 160 citas. La producción total acumula 77.861 citas, con un crecimiento lineal de ART(AÑO) = $4,8193(\text{AÑO}) - 9543$ $R^2 = 48,27\%$. Por cada unidad que aumenta “x” que son los años, “y” aumenta aproximadamente en 4,8193 unidades, siendo -9543 la intersección en el eje y, o el valor que tomaría “y” cuando “x” es igual a 0, lo que determina tenga un crecimiento lineal. Dado esto, se observa un aumento exponencial en los últimos 5 años, sugiriendo un incremento en la masa crítica en esta área (ver Gráfico I).

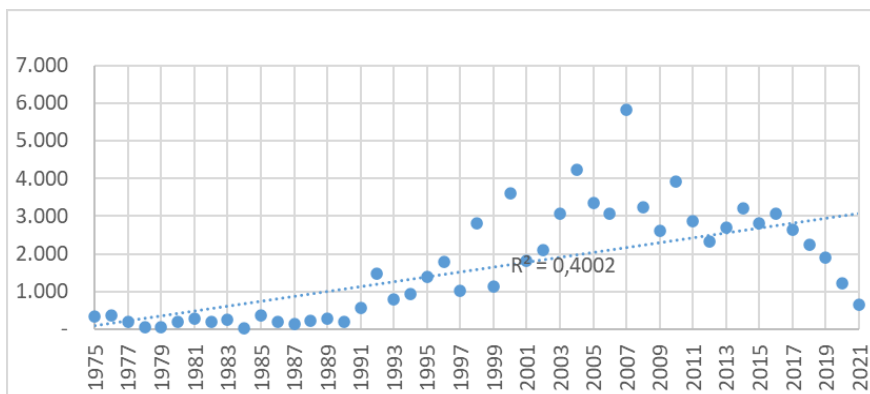


Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de Web of Science.

Gráfico I: Crecimiento de la producción científica

El Gráfico I, muestra un crecimiento lineal débil hasta 2016, con un notable aumento en 2015 y la máxima producción científica en 2021 (419 artículos). El 60,1% de la producción se concentra en los últimos diez años, y el 40,7% en los últimos cinco años, evidenciando un interés creciente en el concepto “Ambiente Laboral”. En el Gráfico

II, el número de citas por año muestra un crecimiento lineal similar al de los artículos (40,02%). Entre 1995 y 2015, las citas son heterogéneas, alcanzando su punto máximo en 2007 (5.831 citas), seguido por 2004 (4.233 citas) y 2010 (3.920 citas). Se sugiere un mayor interés científico en la primera década del 2000, con un crecimiento sostenible.



Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

Gráfico II: Número total de citas por año

En la Tabla 1, se evalúa la tasa de citación de los artículos sobre el tema. De las 77.817 citas totales, 1.223 artículos no han sido citados (28,84% del total). Además, 2.643 artículos tienen menos de 50 citas (62,32% de

los estudios), 230 tienen más de 50 y menos de 100 citas (5,42%), 92 tienen más de 100 y menos de 200 citas (2,17%), 38 tienen más de 200 pero menos de 500 citas (0,90%), y sólo 15 artículos tienen más de 500 citas.

Tabla 1
Estructura general de citas

Número de Citas	Número de Artículos	% de Artículos
Más de 500	15	0,35%
Más de 200 menos de 500	38	0,90%
más 100 menos 200	92	2,17%
más de 50 menos de 100	230	5,42%
menos 50 citas	2.643	62,32%
0 citas	1.223	28,84%
Total	4.241	100,00%

Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

En el conjunto de los 4.241 artículos, el índice de *Hirsch* (*h-Index*) destaca a 117 artículos con más de 117 citas, resaltando las publicaciones de mayor impacto. El artículo de Norma Anderson y Michael West (1998) en el *Journal of Work Environment* lidera con 964 citas (1,24% del total), presentando el inventario de clima de equipo. En segundo lugar, el artículo de Frank Guldenmund (2000)

en *Safety Science* tiene 906 citas (1,16% del total), y en éste se revisa la literatura sobre cultura y clima de seguridad. El Cuadro 1, muestra los 10 artículos más influyentes, abarcando el 10,4% del total de citas y evidenciando una baja concentración de referencias entre los artículos relacionados con el ambiente laboral.

Cuadro 1
Artículos dentro de la producción científica con mayor citación

R	Autores	Año	Título	Revista	TC
1	Anderson, NR; West, MA	1998	Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory	Journal of Organizational Behavior	964
2	Guldenmund, FW	2000	The nature of safety culture: A review of theory and research	Safety Science	906
3	Bakker, Arnold B.; Hakanen, Jari J.; Demerouti, Evangelia; Xanthopoulou, Despoina	2007	Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high	Journal of Educational Psychology	868
4	Neal, A; Griffin, MA; Hart, PM	2000	The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior	Safety Science	826
5	Gardner, WL; Avolio, BJ; Luthans, F; May, DR; Walumbwa, F	2005	Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development	Leadership Quarterly	800
6	Neal, Andrew; Griffin, Mark A.	2006	A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels	Journal of Applied Psychology	799
7	Denison, DR	1996	What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars	Academy of Management Review	759
8	Zohar, D; Luria, G	2005	A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates	Journal of Applied Psychology	753
9	Jung, DI; Chow, C; Wu, A	2003	The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings	Leadership Quarterly	710
10	Baer, M; Frese, M	2003	Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance	Journal of Organizational Behavior	707

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

Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

Puede apreciarse del Cuadro 1, que, de los 10 artículos considerados más influyentes, el *ranking* es liderado por el trabajo de Anderson y West (1998), que se publicó por la John Wiley & Sons, Ltd. Behavior (Q1). En este artículo, los autores presentan el desarrollo y la validación psicométrica de una medida multidimensional del clima específico para la innovación dentro de los grupos de trabajo: El Inventario de Clima de Equipo (ICE).

El segundo artículo con más citas corresponde a Frank Guldenmund (2000), que concentra el 1,16% de las citas totales,

y fue publicado por Safety Science (Q1) de la editorial Elsevier Science Ltd. En dicha investigación el autor revisa la bibliografía sobre la cultura de la seguridad y el clima de seguridad. Se hace hincapié en la investigación aplicada habitual en las tradiciones de la psicología social o la psicología de las organizaciones.

Esto constituye un aporte, pero demuestra que en estos 24 años de desarrollo de la literatura existe una oportunidad de abordar y mostrar esta temática en el ámbito de la investigación del ambiente laboral.

2.2 Principales Autores

Dentro de los 4.241 artículos sobre “Ambiente Laboral” en *WoS* hasta abril de 2022, se identifican 9.254 autores, mostrando una baja concentración. Los 10 autores más influyentes representan solo el 15,03% del total de citas. La Tabla 2, destaca a Gregory Aarons de la University of California como el autor más influyente, con 29 artículos y 1.544 citas (2,0% del total). Charles Glisson, de la

University of Tennessee System, ocupa el segundo lugar con 12 artículos y 1.544 citas, colocando también 5 artículos entre los 117 más influyentes por el *h-index*. Entre los 10 autores destacados, se encuentra Arnold Bakker, reconocido como uno de los investigadores más citados en Psiquiatría y Psicología en 2020 y 2021. Detalles adicionales sobre los autores más influyentes se proporcionan en la siguiente Tabla.

Tabla 2
Los autores más influyentes en Ambiente Laboral

R	Nombre Autor	Institución	TP-AL	TC-AL	%	HA	TP-A	TC-A	T117
1	Aarons, Gregory A	University of California San Diego	29	1.544	2,00%	52	225	10.285	5
2	Glisson, Charles	University of Tennessee System	12	1.544	2,00%	34	64	6.621	5
3	Luria, Gilad	Bar Ilan University	11	1.370	1,80%	4	7	1.128	2
4	West, Michael A.	Lancaster University	3	1.103	1,40%	50	195	11.222	4
5	Baer, Markus	Washington University	2	1.075	1,40%	19	30	3.101	2
6	Frese, Michael	Asia School of Business	2	1.075	1,40%	61	170	16.082	2
7	Zohar, Dov	Technion Israel Institute of Technology	8	1.074	1,40%	25	40	6.520	3
8	Bakker, Arnold B	Erasmus University Rotterdam	3	1.021	1,30%	127	671	65.318	2
9	Anderson, N.	University of California Davis	1	964	1,20%	10	26	1.775	1
10	Griffin, Martin	Aston University	3	929	1,20%	58	233	12.276	2

Nota: R: ranking del autor; TP-AL: total de artículos del autor en Ambiente Laboral; TC-AL: total citas del autor de los artículos en Ambiente Laboral; HA: *h-index* del autor; TP-A: total de artículos del autor; TC-A: total de citas por autor; T117: total de artículos del autor que están entre los 117 artículos más influyentes publicados en todos los tiempos.

Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

La Tabla 3, proporciona una métrica adicional para evaluar el aporte de los autores al conocimiento sobre “Ambiente Laboral”. Se destacan aquellos autores con al menos 9 artículos relacionados con el tema, mostrando la cantidad de artículos emitidos, el total de citas, el promedio de citas por artículo, el

porcentaje sobre el total de artículos del tema, el *h-index* del autor, y el total de publicaciones y citas registradas en *WoS* hasta abril de 2022. Esta información destaca la contribución de autores en diversos escenarios y enfoques, más allá de su reconocimiento como los más influyentes.

Tabla 3
Los autores más productivos

R	Nombre Autor	Universidad	TP-AL	TC-AL	PC-AL	% Tt	H-A	TP-A	TC-A
1	Aarons, Gregory A	University of California San Diego	29	1.544	53,24	0,68%	52	225	10.285
2	Ehrhart, Mark G.	University of Central Florida	16	740	46,25	0,38%	30	81	4.965
3	Thorne, Jeremy D	Carl von Ossietzky Universitat Oldenburg	16	-	0	0,38%	18	59	1.511
4	Poghosyan, Lusine	Columbia University	15	273	18,2	0,35%	21	108	1.957

Cont... Tabla 3

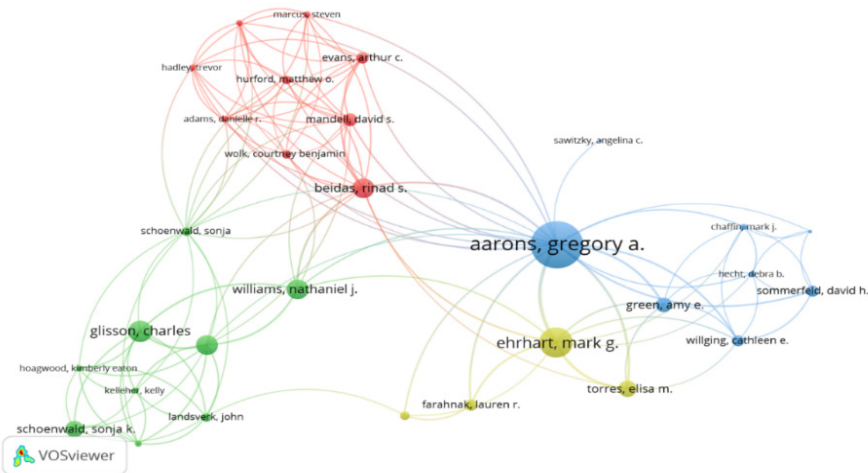
5	Glisson, Charles	University of Tennessee System	12	1.544	128,67	0,28%	34	64	6.621
6	Luria, Gilad	Bar Ilan University	11	1.370	124,55	0,26%	4	7	1.128
7	Stone, Patricia	Columbia University	11	579	52,64	0,26%	42	254	6.497
8	Beidas, Rinad	University of Pennsylvania	9	352	39,11	0,21%	35	223	4.593
9	Beus, Jeremy	Louisiana State University	9	391	43,44	0,21%	13	23	776
10	Burke, Michael	Tulane University	9	366	40,67	0,21%	32	65	7.393

Nota: R: ranking del autor; TP-AL: total de artículos del autor en considerando los vectores de búsqueda; TC-AL: total citas de los artículos del autor en los vectores de búsqueda; PC-AL: 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 por autor.

Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

Se observa que solo 3 de estos autores, Gregory Aarons, Charles Glisson y Gilad Luria, aparecen tanto entre los más productivos como entre los más influyentes en cantidad de citas. Esto subraya la heterogeneidad tanto de los autores como de las publicaciones. En relación con lo mencionado, la Figura II

presenta un grafo para el análisis de coautoría entre autores, con colores diferenciados para cada uno de los 4 grupos, en relación con el concepto de “Ambiente Laboral”. Los artículos se ingresaron al *software VOSviewer*, que agrupa a los autores en clústeres detallados en el Cuadro 2.



Fuente: Elaboración propia, 2024 realizado con *software VOSviewer*.

Figura II: Grafo de coautoría conjunta para la producción científica

Cuadro 2
Clústeres de coautoría para la producción científica

Clúster 1 (rojo)	Clúster 2 (verde)
Adams, Danielle R.	Glisson, Charles
Beidas, Rinard S.	Green, Philip
Evans, Arthur C.	Hoagwood, Kimberly Eaton
Hadley, Trevor	Kelleher, Kelly
Hurford, Matthew O.	Landsverk, John
Mandell, David S.	Mayberg, Stephen
Marcus, Steven	Schoenwald, Sonja
Walsh, Lucia M.	Williams, Nathaniel J.
Wolk, Courtney Benjamin	
Clúster 3 (azul)	Clúster 4 (amarillo)
Aarons, Gregory A.	Ehrhart, Mark G.
Chaffin, Mark J.	Farahnak, Lauren R.
Green, Amy E.	Hurbult, Michael S.
Hecht, Debra B.	Torres, Elisa M.
Sawitzky, Angeline C.	
Silovsky, Jane F.	
Sommerfeld, David H.	
Willging, Cathleen E.	

Fuente: Elaboración propia, 2024 realizado con *software VOSviewer*.

En el clúster 1 (rojo), Rinard Beidas se destaca como el autor con mayor coautoría, manteniendo colaboración con todos los investigadores del clúster y conectándose con al menos un autor de cada uno de los otros tres clústeres. El clúster 2 (verde), tiene a Philip Green como el autor de mayor tamaño, evidenciando una mayor coautoría con todos los autores del clúster y también con autores de otros dos clústeres. El clúster 3 (azul), compuesto por 8 autores, destaca a Gregory Aarons como el autor con mayor coautoría, manteniendo fuertes conexiones con autores de otros clústeres. Finalmente, en el clúster 4, Mark Ehrhart es prominente al mantener coautoría con todos los autores del clúster y también con al menos un autor de otros clústeres.

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 escenarios y enfoques.

2.3. Principales revistas

Los 4.241 artículos estudiados se distribuyen en 1.875 revistas indexadas en *WoS*, mostrando un bajo grado de concentración. Las 10 revistas principales han publicado 393 artículos, representando el 9,23% del total,

con un promedio de 21,2 citas por artículo, totalizando 8.342 citas y un *h-index* de 41. La Tabla 4, presenta el detalle de las 10 revistas con más de 20 artículos relacionados con el “Ambiente Laboral”, ordenadas por número de artículos y total de citas como segundo criterio.

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

R	Fuentes (Revistas)	N	% de Tt	TC-AL	PC-AL	H-AL	FI 5Y	Q
1	Labor law journal	66	1,56%	50	0,76	3	-	-
2	Journal of labor research	51	1,20%	226	4,43	9	0,864	Q4
3	Relations industrielles industrial relations	46	1,08%	30	0,65	3	0,551	Q4
4	Journal of collective negotiations in the public sector	40	0,94%	41	1,03	3	0,109	Q4
5	Sustainability	37	0,87%	284	7,68	8	3,473	Q2
6	Journal of business ethics	36	0,85%	1.808	50,22	17	7,83	Q2
7	Journal of applied psychology	33	0,78%	4.965	150,45	25	11,605	Q1
8	Sotsiologicheskie issledovaniya	30	0,71%	63	2,1	4	0,506	Q4
9	International journal of human resource management	27	0,64%	768	28,44	16	6,067	Q2
10	Public personnel management	27	0,64%	106	3,93	5	3,239	Q3
Resumen		393	9,27%	8.342	21,23	41		

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

Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

El análisis de la Tabla 4, destaca a la revista más productiva, a saber, Labor Law Journal de la editorial Wolters Kluwer Legal y Regulatory U.S. (Estados Unidos), con 66 artículos. Sin embargo, se puede considerar al Journal of Applied Psychology como la más influyente, puesto que tiene la mayor cantidad de citas en el conjunto de artículos (4.965), el mayor promedio de citas por artículo (150,45), el mayor *h-index* (25) y el mayor factor de impacto de los últimos 5 años (11,605). El factor de impacto sirve como una medida de la calidad de estas revistas.

Se denota un predominio de Estados Unidos con la revista “*Labor Law Journal*” (lugar 1). Entre las otras revistas, destaca el “*Journal of Labor Research*” (lugar 2), “*Relations Industrielles Industrial Relations*”

(lugar 3), “*Journal of Applied Psychology*” (lugar 7) e “*International Journal of Human Resource Management*” (lugar 9), vinculadas al concepto de búsqueda “Ambiente Laboral”, con sus diferentes acepciones, puesto que se centran en las investigaciones sobre las relaciones laborales, derecho laboral, práctica en gestión de recursos humanos, incluidas nuevas formas de trabajo, diversidad e inclusión, gestión del talento y el desempeño.

2.4. Instituciones

Los 4.241 artículos muestran una baja concentración institucional, con científicos afiliados a 3.232 organizaciones. De éstas, 10 contribuyen con al menos 40 artículos

relacionados con la temática. La Tabla 5, presenta el detalle de estas instituciones, ordenadas por su influencia en el tema según

la cantidad de artículos, el promedio de citas, el total de citas y su *h-index* en relación con el vector de búsqueda “Ambiente Laboral”.

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

R	Organizaciones	País	NP	% Tt	TC-AL	PC-AL	h-AL
1	University of California	Estados Unidos	130	3,07%	3.579	27,53	28
2	State University System of Florida	Estados Unidos	75	1,77%	1.310	17,47	19
3	League of European Research Universities	Europa	67	1,58%	2.864	42,75	28
4	Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education	Estados Unidos	64	1,51%	1.164	18,19	20
5	Columbia University	Estados Unidos	55	1,30%	1.664	30,25	19
6	University of North Carolina	Estados Unidos	54	1,27%	2.158	39,96	20
7	California State University System	Estados Unidos	52	1,23%	1.973	37,94	17
8	University of Illinois System	Estados Unidos	48	1,13%	2.929	61,02	15
9	University of Pennsylvania	Estados Unidos	47	1,11%	2.076	44,17	21
10	Cornell University	Estados Unidos	44	1,04%	1.508	34,27	14
Resumen			636	15,00%	18.536	32,75	68

Nota: R: Ranking; N: total de artículos solo con ambiente laboral; % Tt: porcentaje de artículo sobre el total de artículos sobre ambiente laboral PC-AL: Promedio de citas por artículo para los vectores de búsqueda; TC-AL: total de citas solo con los vectores de búsqueda; h-AL: *h-index* sólo con los vectores de búsqueda.

Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

La baja concentración institucional se refleja en las 10 instituciones que han publicado al menos 40 artículos relacionados con el tema “Ambiente Laboral”, representando el 14,99% del total de artículos. Estas instituciones, en conjunto, tienen un *h-index* de 68, un promedio de citas de 32,75 y un total de 18.536 citas. La University of California System, es la más productiva e influyente con 130 artículos, 3.579 citas y un *h-index* de 28. La University of Illinois System, lidera en promedio de citas

por artículo con 61,02.

En cuanto a la coautoría entre instituciones, se identificaron 9 clústeres, cada uno con un mínimo de 10 documentos por organización. El Cuadro 3 detalla estos clústeres, resaltando las instituciones más destacadas en negrita y cursiva. La Figura III, presenta un grafo que muestra las conexiones entre las instituciones en cada clúster, con colores diferenciados para cada uno de los 9 grupos.

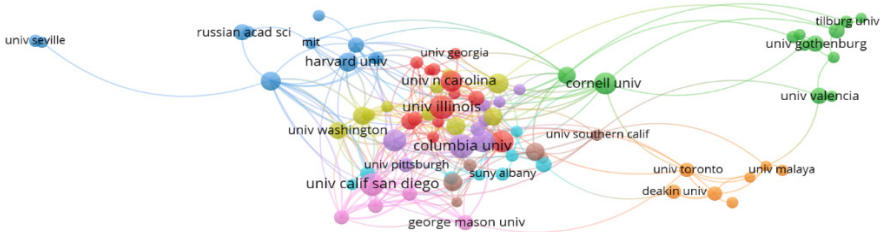
Cuadro 3
Clústeres de bibliografía conjunta para la producción científica con mayor citación

Clúster 1 (rojo)	Clúster 2 (verde)	Clúster 3 (azul)	Clúster 4 (amarillo)	Clúster 5 (morado)
Duek Univ	<i>Cornell Univ</i>	Boston Univ	Michigan State Univ	Arizona State Univ
Florida Int Univ	Erasmus Univ	Harvard Univ	Portland State Univ	Columbia Univ
Georgia State Univ	Finnish Inst Occupa Hlth	Mit	Rutgers State Univ	George Washington Univ

Cont... Cuadro 3

Med Univ S Carolina	Karolinska Inst	Natl Res Univ Higher Sch Econ	Temple Univ	Renmin Univ China
Nyu	Lund Univ	Russian Acad Sci	Univ Calif Berkeley	Tulane Univ
Univ Colorado	Penn State Univ	Univ Buenos Aires	Univ Haifa	Univ Alabama
Univ Georgia	Radbound Univ Njmegen	Univ Calif Los Angeles	Univ Manchester	Univ Maryland
Univ Illinois	Tilburg Univ	Univ Cincinnati	Univ Minnesota	Univ Penn
Univ Kentucky	Univ Bologna	Univ Massachusetts	Univ S Florida	Univ Pittsburgh
Univ Michigan	Univ Gothenburg	Univ Seville	Univ Washington	
Univ N Carolina	Univ Groningen	Yale Univ		
Univ Tennessee	Univ Valencia			
Wayne State Univ				
Clúster 6 (celeste)	Clúster 7 (naranja)	Clúster 8 (gris)	Clúster 9 (rosado)	
Brock Univ	Deakin Univ	Lousiana State Univ	Child Y Adolescent Serv	
Fordham Univ	Macquarie Univ	Northwestern Univ	George Mason Univ	
Indiana Univ	Monash Univ	Texas A&M Univ	San Diego State Univ	
Ohio State Univ	Univ Malaya	Univ Chicago	Univ Calif San Diego	
Suny Albany	Univ Nottingham	Univ Southern California	Univ Cent Florida	
Technion Israel Inst Tech	Univ South Australia	Univ Wisconsin		
Univ Connecticut	Univ Toronto			
Univ Iowa				

Fuente: Elaboración propia, 2024 realizado con *software VOSviewer*.



Fuente: Elaboración propia, 2024 realizado con *software VOSviewer*.

Figura III: Grafo de las instituciones más citadas

Destacan la Universidad de Illinois en el clúster 1 con 17 coautorías, la Universidad Cornell en el clúster 2 con 12 coautorías, la Universidad de California de Los Ángeles en el clúster 3 con 17 coautorías, la Universidad Minnesota en el clúster 4 con 15 coautorías, la Universidad Penn en el clúster 5 con 16 coautorías, la Universidad Fordham en el clúster 6 con 8 coautorías, la Universidad de Monash en el clúster 7 con 6 coautorías, la Universidad Texas A&M en el clúster 8 con 6 coautorías, y la Universidad de San Diego State en el clúster 9 con 20 coautorías.

Se observa que los clústeres 1, 3 y 9 se relacionan entre sí, lo que denota la importancia de la asociatividad en la producción científica. Cabe destacar cómo el clúster 1 está compuesto principalmente por

instituciones universitarias de Estados Unidos, impulsando la colaboración y formando redes científicas principalmente nacionales.

2.5. Países

Los 10 países más destacados en la investigación sobre ambiente laboral son responsables del 65,46% de los 4.241 artículos analizados (ver Tabla 6). Estos países, que han producido más de 90 artículos cada uno, logran un *h-index* conjunto de 112, con un promedio de 22,15 citas por artículo y un total de 66.635 citas. La alta concentración geográfica resalta la contribución significativa de estos países al conocimiento en este campo.

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

R	Países/Regiones	NP	% Tt	TC-AL	PC-AL	h-AL
1	Estados Unidos (USA)	1.848	43,58%	45.290	24,51	97
2	China (Peoples R China)	212	5,00%	3.055	14,41	30
3	Inglaterra (England)	196	4,62%	7.675	39,16	42
4	Canadá (Canada)	179	4,22%	4.310	24,08	30
5	Australia (Australia)	177	4,17%	5.220	29,49	32
6	Brasil (Brazil)	164	3,87%	341	2,08	10
7	España (Spain)	160	3,77%	1.651	10,32	21
8	Rusia (Russia)	154	3,63%	252	1,64	8
9	Alemania (Germany)	103	2,43%	2.726	26,47	23
10	Países Bajos (Netherlands)	90	2,12%	5.031	55,9	30
Datos del Conjunto		3.008	70,90%	66.635	22,15	112

Nota: R: Ranking; NP: total de artículos en relación con ambiente laboral; % Tt: porcentaje de artículo de los vectores de búsqueda sobre el total de artículos de los mismos vectores de búsqueda; TC-AL: total de citas solo con los vectores de búsqueda; PC-AL: Promedio de citas por artículo sobre los vectores de búsqueda; h-AL: *h-index* en ambiente laboral.

Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

Estados Unidos, destaca como el país más productivo e influyente en el ámbito laboral, generando 1.848 artículos con 45.290 citas y un *h-index* de 97. China, sigue en importancia con 212 artículos, 3.055 citas y un *h-index* de 30. El grafo de la Figura IV, muestra

cómo 52 de los 113 países han colaborado en al menos 10 artículos, agrupándose en 10 clústeres. El Cuadro 4, detalla estos clústeres, destacando en negrita y cursiva los países predominantes en cada uno, según la cantidad de coautorías realizadas.

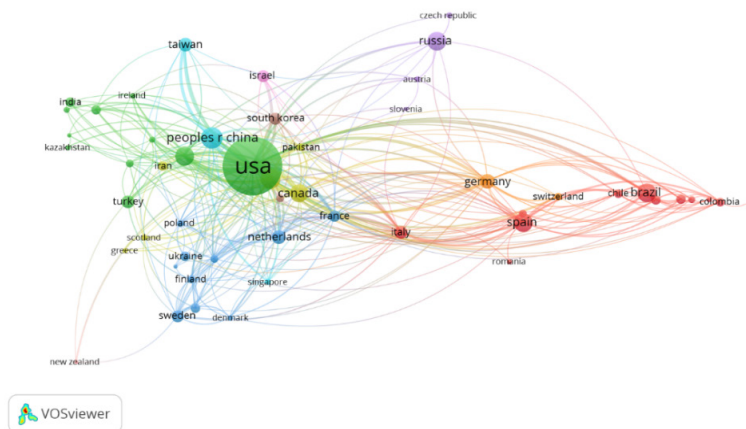
Cuadro 4
Clúster de coautoría entre países

Clúster 1 (rojo)	Clúster 2 (verde)	Clúster 3 (azul)	Clúster 4 (amarillo)	Clúster 5 (morado)
Argentina	Australia	Belgium	Canada	Austria
Brazil	India	Denmark	England	Czech Republic
Chile	Ireland	Finland	Greece	Russia
Colombia	Kazakhstan	France	Iran	Slovenia
Ecuador	Malaysia	Lithuania	Pakistan	
Italy	Saudi Arabia	Netherlands	Scotland	
Mexico	South Africa	Norway		
Peru	Thailand	Poland		
Portugal	Turkey	Sweden		
Romania	Arabs Emirates	Ukraine		
Spain	USA			
Clúster 6 (celeste)	Clúster 7 (naranja)	Clúster 8 (gris)	Clúster 9 (rosado)	Clúster 10 (lila)
Peoples R China	Germany	Japan	Israel	New Zealand
Singapur	Switzerland	South Korea		
Taiwan				

Fuente: Elaboración propia, 2024 realizado con *software VOSviewer*.

El grafo de la Figura IV, presenta diferentes clústeres identificados con colores, donde el tamaño de la circunferencia indica la cantidad de coautorías del país. En el clúster 1, España predomina con coautorías con 25 países; en el clúster 2, Estados Unidos destaca con coautorías con 45 países; en el clúster 3, Francia predomina con coautorías con 22 países; en el clúster 4, Inglaterra destaca con coautorías con 37 países; en el clúster 5, Rusia

predomina con coautorías con 11 países; en el clúster 6, China destaca con coautorías con 22 países; en el clúster 7, Alemania predomina con coautorías con 30 países; en el clúster 8, Corea del Sur destaca con coautorías con 12 países; el clúster 9 está compuesto solo por Israel, que mantiene coautorías con 7 países; finalmente, el clúster 10 está compuesto solo por Nueva Zelanda, que mantiene coautorías con 3 países.



Fuente: Elaboración propia, 2024 realizado con software VOSviewer.
Figura IV: Coautoría entre países

En 4 países existe una concentración con mayor cantidad de coautorías; Estados Unidos destaca en coautorías con 45 países (clúster 2), Inglaterra con 37 países (clúster 4), Alemania con 30 países (clúster 7); España con 25 países (clúster 1). En tanto que en el clúster 2, se encuentra una mayor diversidad de países en colaboración, llamando la atención la colaboración existente en el clúster 4 entre países muy distintos entre sí.

2.6. Análisis bibliométrico de palabras clave

El Cuadro 5, muestra 10 clústeres de palabras clave utilizadas de forma recurrente entre las 7.487 palabras clave del autor en los artículos de *Web of Science*. Estos clústeres se componen como se detallan a continuación.

Cuadro 5
Clústeres de Co-ocurrencia en el uso de palabras claves del autor

Clúster	items	Keyword plus
Clúster 1 (rojo)	37	Brazil – China - collective bargaining - covid-19 - digital economy – digitalization – discrimination – education – employment – flexibility – gender – globalization – health – higher education - human capital - industrial relations – inequality - labor - labor law - labor market - labor relations - labor rights - labor unions – neoliberalism – organizations – precariousness – productivity – race - social capital – strikes - sustainable development - trade unions – unemployment – unions – women – work - workers
Clúster 2 (verde)	22	Climate – commitment – communication – diversity – empowerment - health care – Inclusion – Japan - management – nurse – nurses – nursing - occupational health - organizational commitment - organizational performance – performance – risk – safety – stress – trust - work-family conflict - workplace
Clúster 3 (azul)	21	Burnout - child welfare - confirmatory factor analysis - depression - evidence-based practice – implementation – measurement - mental health - nurse - practitioner - Occupational stress - organizational climate - organizational context - primary care - psychosocial safety climate - quality of life – quantitative - school climate – teachers – turnover - work environment - workplace bullying

Cont... Cuadro 5

Clúster 4 (amarillo)	17	Employee engagement - factor analysis - human resource management - job satisfaction - meta-analysis - multilevel analysis - Occupational safety - organisational climate - patient safety - psychological capital - psychological climate - safety climate - safety culture - safety performance - sexual harassment - structural equation modeling - work engagement
Clúster 5 (morado)	12	Creativity - culture - emotional intelligence - innovation - innovative climate - knowledge management - knowledge sharing - organizational culture - organizational innovation - organizational learning - sustainability - transformational leaders
Clúster 6 (celeste)	9	Engagement - motivation - personality - retention - satisfaction - self-efficacy - service climate - training - turnover intention
Clúster 7 (naranja)	8	Corporate social responsibility - ethical climate - ethical leadership - ethics - human resources - leadership - organization - organizational behavior
Clúster 8 (gris)	3	Employee attitudes - india - turnover intentions
Clúster 9 (rosado)	2	Public sector - working conditions
Clúster 10 (lila)	1	Organizational change

Fuente: Elaboración propia, 2024 a partir de los datos de *Web of Science*.

En el Cuadro 5, se agrupan las palabras clave en 10 clústeres, evidenciando diferentes énfasis temáticos en los artículos estudiados. Destacan términos como “*labor relations*” en el clúster 1 con 180 ocurrencias, “*climate*” en el clúster 2 con 28 ocurrencias, “*organizational climate*” en el clúster 3 con 559 ocurrencias, “*job satisfaction*” en el clúster 4 con 94 ocurrencias, “*organizational culture*” en el clúster 5 con 107 ocurrencias, “*service climate*” en el clúster 6 con 16 ocurrencias, “*ethical climate*” en el clúster 7 con 28 ocurrencias, “*employee attitudes*” en el clúster 8 con 12 ocurrencias, “*working conditions*” en el clúster 9 con 15 ocurrencias, y “*organizational change*” en el clúster 10 con 14 ocurrencias.

Además de la palabra principal, el resto de las palabras clave, son palabras que individualmente constituyen temas fundamentales de la temática foco de estudio, reflejando que su colaboración abarca aspectos desde la satisfacción laboral hasta el clima organizacional, instando a futuras líneas de investigaciones en bibliometría y cuantitativa.

Luego de mostrar los hallazgos

encontrados, se evidencia que este trabajo destaca la importancia de la gestión estratégica del ambiente laboral, resaltando la necesidad de revitalizar las herramientas teóricas de relaciones laborales (Morales et al., 2017). La investigación subraya la relevancia de analizar los aspectos intangibles en la gestión de las relaciones laborales y del capital humano para generar ventajas competitivas en las organizaciones (Chiang y Ojeda, 2013; Zenteno-Hidalgo y Durán, 2016; Chiang et al., 2017).

Se identifica una oportunidad para explorar cómo el ambiente laboral se vincula con el desempeño, comportamiento y desarrollo del capital humano y las relaciones laborales, sugiriendo un valor más allá de lo económico-financiero (Salanova, 2008; Rodríguez, Martínez y Salanova, 2014; Strazovska y Sulikova, 2019).

En los últimos 46 años, los artículos publicados en *Web of Science* revelan una baja concentración en los autores más citados, donde los 10 principales apenas alcanzan el 10,4% de las citas totales. Un ejemplo es el artículo más citado de Norma Anderson y Michael West (1998), que representa solo el

1,24%. A pesar de esto, Gregory Aarons, con 29 artículos, se destaca como el autor más influyente, aunque solo abarque el 2,0% de las citas totales. El mapa bibliométrico identifica 10 grupos en torno al clima laboral, la cultura organizacional y las relaciones laborales.

El grafo (Figura II), muestra poca asociación en la investigación sobre el ambiente laboral, con solo 4 clústeres relevantes de aproximadamente 6 miembros cada uno. Entre las 10 instituciones destacadas, 9 tienen al menos 40 artículos relacionados con el concepto de búsqueda, logrando un *h-index* de 68. La University of California de Estados Unidos, es la más productiva con 130 artículos y la más influyente con 3.579 citas y un *h-index* de 28. Estados Unidos lidera la productividad y la influencia a nivel de países, generando 1.848 artículos, con un 43,58% de concentración, 45.290 citas y un *h-index* de 97. China, sigue en influencia con 212 artículos y 3.055 citas.

Se destaca el número de artículos no citados, que representa más del 20%, posiblemente debido a nuevas líneas de investigación o al impacto de eventos como la crisis del COVID-19. Los resultados revelan un bajo grado de concentración en las fuentes de publicación, así como poca colaboración entre autores e instituciones. A pesar de esto, la producción científica experimenta un crecimiento lineal y sostenible, sugiriendo oportunidades para la investigación en el ambiente laboral a través de la exploración de nuevas líneas de trabajo.

Conclusiones

Los resultados muestran un bajo grado de concentración en las principales fuentes de publicación, con poca colaboración entre autores e instituciones en la producción científica, que contrasta con un crecimiento lineal y sostenible en los últimos años de la producción científica, lo que demuestra que hay espacios y oportunidad de investigación en lo que respecta a enriquecer el estudio sobre el tema de ambiente laboral cada vez más estratégico.

Aunque la generalidad del concepto “Ambiente Laboral” limita el análisis de nichos más específicos, se sugieren futuras investigaciones en bibliometría y ciencia de redes para abordar estos vacíos, considerando la relevancia potencial del ambiente laboral en el desempeño laboral y en el desarrollo del clima organizacional.

A través del análisis de la actividad científica mediante indicadores bibliométricos, se logra profundizar en el estudio de la estructura y dinámica del proceso investigador, mostrando las tendencias investigadoras y las principales líneas de actuación, y como aporta al desarrollo organizacional, no sólo en el factor económico-financiero o en su producción, sino que en las relaciones de grupo en las personas; siendo un área incipiente que demuestra que existen potenciales líneas de desarrollo para la evolución de la literatura.

Analizar los aspectos intangibles en la gestión de las relaciones laborales y del capital humano, es relevante en estos tiempos para las organizaciones, independiente del sector o actividad económica, principalmente por la necesidad que tienen, de generar ventajas competitivas que las hagan diferentes para ser sustentables en el tiempo. Y es precisamente el capital humano, un activo intangible que tienen las organizaciones, que, al ser gestionados desde sus competencias y experiencias, pueden potenciar sus conocimientos y habilidades, en *post* de construir un plan de carrera profesional y lograr los objetivos estratégicos empresariales.

Finalmente, el estudio resalta la relevancia de la gestión estratégica del ambiente y relaciones laborales, subraya la necesidad de revitalizar herramientas teóricas y abordar la hermenéutica, que ayuden a formular un constructo técnico-valorativo, sobre desarrollar y cultivar las relaciones laborales; para de esta manera contribuir al desarrollo epistemológico, viabilizando la información de interés, las fuentes y autores, y con esto que la información científica utilizada sea de base para futuras investigaciones en el campo organizacional.

Referencias bibliográficas

- Agudelo, E. J., y Valencia, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 26(4), 673-684. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000400673>
- Ammon, U. (2012). Linguistic inequality and its effects on participation in scientific discourse and on global knowledge accumulation—With a closer look at the problems of the second-rank language communities. *Applied Linguistics Review*, 3(2), 333-355. <https://doi.org/10.1515/applirev-2012-0016>
- Anderson, N. R., y West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<235::AID-JOB837>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<235::AID-JOB837>3.0.CO;2-C)
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: Una visión integral. *Informes Psicológicos*, 17(1), 53-70. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Añez, C., y Bonomie, M. (2007). Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(37), 50-65. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/10450/10438>
- Araya-Castillo, L., Hernández-Perlines, F., Moraga, H., y Ariza-Montes, A. (2021). Scientometric analysis of research on socioemotional wealth. *Sustainability*, 13(7), 3742. <https://doi.org/10.3390/su13073742>
- Araya-Castillo, L., y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las Teorías de Motivación de Contenido: Una Aplicación al Mercado Laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, (142), 45-61. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i142.14301>
- Artiles, A. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. En J. M. Blanch (Coord.), M. J. Espuny, C. Gala y A. M. Artiles (Eds.), *Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos* (pp. 149-263). Editorial UOC.
- Baer, M., y Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45-68. <https://doi.org/10.1002/job.179>
- Bagherzadehniri, M., Loewe, N., Mouawad, R. G., Batista-Foguet, J. M., Araya-Castillo, L., y Thieme, C. (2018). Spanish version of the satisfaction with life scale: Validation and factorial invariance analysis in Chile. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, e2. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.2>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista de Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bernard, H., Hackbarth, D., Olmsted, R. N., y Murphy, D. (2018). Creation of a competency-based professional development program for infection preventionists guided by the Apic

- competency model: Step in the process. *American Journal of Infection Control*, 46(11), 1202-1210. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2018.04.225>
- Brown, J. S., y Duguid, P. (1998). Organizing Knowledge. *California Management Review*, 40(3), 90-111. <https://doi.org/10.2307/41165945>
- Bulińska-Stangrecka, H., y Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Cabello, M. A., y Coello, N. (2016). *¿Es rentable el gasto en responsabilidad social empresarial?* [Tesis de pregrado, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2730/%C2%BFES%20rentable%20el%20gasto%20en%20Responsabilidad%20Social%20Empresarial.pdf>
- Chiang, M. M., Gómez, N. M., e Hidalgo, J. P. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Chiang, M. M., y Krausse, K. A. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiental del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 8(1), 23-50. <https://doi.org/10.22320/hem.v8i1.2039>
- Chiang, M. M., y Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/136>
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/ Interamericana de España.
- Civit, C., y March, M. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Gestión 2000.
- De Bakker, F. G. A., Groenewegen, P., y Den Hond, F. (2005). A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance. *Business & Society*, 44(3), 283-317. <https://doi.org/10.1177/0007650305278086>
- Denison, D. R. (1996). What IS the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654. <https://doi.org/10.2307/258997>
- Diodato, D. M. (1994). *A compendium of fracture flow models*. Center for Environmental Restoration Systems.
- Escorcía, J., y Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(3), 83-97. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33235>
- 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. International Conference on Decision Aid Sciences and Application (DASA), Sakheer, Bahrain, (pp.

- 536-540). <https://doi.org/10.1109/DASA51403.2020.9317053>
- Fong, C. J., Davis, C. W., Kim, Y., Kim, Y. W., Marriott, L., y Kim, S. (2017). Psychosocial factors and community college student success: A meta-analytic investigation. *Review of Educational Research*, 87(2), 388-424. <https://doi.org/10.3102/0034654316653479>
- García, R. (2006). *Sistemas Complejos: Conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria*. Gedisa Editorial.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., y Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>
- 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>
- González, P. (2017). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Ciencia y Tecnología RECyT*, 2(8), 19-25. <https://doi.org/10.47189/rct.v2i8.54>
- Goodman, N. (1978). *Ways of Worldmaking*. Hackett Publishing.
- Grote, G., y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety science*, 34(1-3), 215-257. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)
- Hall, A., y Nordqvist, M. (2008). Professional management in family businesses: Toward an extended understanding. *Family Business Review*, 21(1), 51-69. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2007.00109.x>
- Helfen, M., Schübler, E., y Sydow, J. (2018). How can employment relations in global value networks be managed towards social responsibility? *Human Relations*, 71(12), 1640-1665. <https://doi.org/10.1177/0018726718757060>
- Hernández-Perlines, F., Araya-Castillo, L., Millán-Toledo, F., e Ibarra, M. A. (2023). Bibliometric analysis of studies on socioemotional wealth. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100218. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100218>
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S., y Almodóvar, P. (2012). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVII(4), 658-676. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/25593>
- Ishak, S. I. D., Abd Razak, N., Hussin, H., Fhiri, N. S., e Ishak, A. S. (2018). A literature review on quality teacher's working life. *MATEC Web of Conference*, 150, 05094. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005094>
- Ismail, H. N., Karkouljian, S., y Kertechian, S. K. (2019). Which personal values matter most? Job performance and job satisfaction across job

- categories. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 109-124. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2017-1275>
- 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
- Jung, D. I., Chow, C., y Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44, 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kenney, M., y Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, XXXII(3), 61. <https://issues.org/rise-platform-economy-big-data-work/>
- Kochan, T. A., Adler, P. S., McKersie, R. B., Eaton, A. E., Segal, P., y Gerhart, P. (2008). Introduction to a symposium on the Kaiser Permanente labor management partnership. *Industrial Relations*, 47(1), 36-65. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2008.00503.x>
- Kochan, T. A., McKersie, R. B., y Cappelli, P. (1993). *Strategic choice and industrial relations theory and practice*. Cornell University Press.
- Kochan, T. A., y Katz, H. C. (1988). *Collective Bargaining and Industrial Relations: From Theory to Policy and Practice* (Irwin Series in Management and the Behavioural Sciences). Richard d Irwin.
- Kochan, T. A., y Piore, M. (1990). Proposal for comparative research on industrial relations and human resource policy and practice. *Unpublished manuscript*, OCDE.
- Köhler, H.-D., y Artiles, A. M. (2010). *Manual de Sociología del Trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
- Lewin, D., y Gollan, P. J. (Eds.) (2012). *Advances in Industrial and Labor Relations*. Emerald Group Publishing.
- Llamosas, A. (2015). Las nuevas tecnologías en la empresa: Especial referencia a las cooperativas. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, (49), 307-320. <https://doi.org/10.18543/baidc-49-2015pp307-320>
- Locke, R., Kochan, T., y Piore, M. (Eds.) (1995). *Employment relations in a changing world economy*. The MIT Press.
- Loewe, N., Araya-Castillo, L., Thieme, C., y Batista-Foguet, J. M. (2015). Self-employment as a moderator of the relationship between work and life satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 28(2), 213-226. <https://doi.org/10.1108/ARLA-10-2014-0165>
- Loewe, N., Bagherzadehniri, M., Araya-Castillo, L., Thieme, C., y Batista-Foguet, J. M. (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among Chilean workers. *Social Indicators Research*, 118, 71-86. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0408-6>
- Makokoane, J. K. (2022). The dichotomy of a changing workplace: Analysing South Africa's newspapers during the Covid-19 situation. *International*

- Journal of Management Science and Business Administration*, 8(5), 26-40. <https://doi.org/10.18775/jms.ba.1849-5664-5419.2014.85.1003>
- Martin, A. (2019). *¿Rol estratégico de la Gestión de Recursos Humanos? Un examen crítico a las tendencias del management organizacional en grandes empresas chilenas* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173865>
- Medina, A., y Avila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262-272. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Mendoza-Briceño, E., Guerrero, M. A., Carhuanchu-Mendoza, I., Nolazco-Labajos, F., y Silva, D. (2021). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 12-134. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- 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>
- Montoya, C. A., y Boyero, M. R. (2016). El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y Competitividad Organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/65>
- 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*, XXVII(2), 163-179. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35905>
- Morales, Á., Ortega, E., Conesa, E., y Ruiz-Esteban, C., (2017). Análisis bibliométrico de la producción científica en Educación Musical en España. *Revista Española de Pedagogía*, LXXI(268), 399-414. <https://doi.org/10.22550/REP75-3-2017-07>
- Nalimov, V. V., y Muljenko, Z. M. (1971). *Measurement of Science. Study of the development of science as an information process*. Foreign Technology Division.
- Neal, A., Griffin, M. A., y Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Neal, A., y Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Nieto, W. A., Valencia, W. G., Diaz, V. J., y Figueredo, C. H. (2022). Impacto jurídico generado por cláusulas 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>
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Ojeda, A. (2003). *Derecho Sindical*. Tecnos.

- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23), 79-97. <https://repositorio.upb.edu.co/handle/20.500.11912/7513>
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963-974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Parra, G., Vicencio, C., Molina, C., y Ortiz-Pimentel, M. (2019). Retención de Talentos: Evidencia en la Industria Minera del Norte Grande de Chile. *Multidisciplinary Business Review*, 12(2), 75-85. <https://journalmbr.net/index.php/mbr/article/view/259>
- Patlán, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual moderno.
- Reid, A. A. (2015). *Identificación y gestión de buenas prácticas en el campo de las relaciones laborales para una empresa minera* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/134469>
- Rodríguez, R. L., Martínez, M., y Salanova, M. (2014). Organizational justice, work engagement and organizational citizenship behaviors: A winning combination. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>
- Rodríguez, J. K., y Stewart, P. (2017). HRM and work practices in Chile: The regulatory power of organisational culture. *Employee Relations*, 39(3), 378-390. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2017-0034>
- Rojas, R. S., y Torres, C. L. (2017). La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 30-37. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.147>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología positiva aplicada* (pp. 403-428). Desclée de Brouwer.
- Scheidler, S., Edinger-Schons, L. M., Spanjol, J., y Wieseke, J. (2019). Scrooge Posing as Mother Teresa: How hypocritical social responsibility strategies hurt employees and firms. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 339-358. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3788-3>
- Schneider, B., Hanges, P. J., y Salvaggio, A. N. (2003). Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance? *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 836-851. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.836>
- Sebastián, J. (2007). Conocimiento, cooperación y desarrollo. *CTS: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 3(8), 195-208. <https://www.revistacts.net/contenido/numero-8/conocimiento-cooperacion-y-desarrollo/>
- Sobrino-De Toro, I., Labrador-Fernandez, J., y De Nicolas, V. L. (2019). Generational Diversity in the Workplace: Psychological Empowerment and Flexibility in Spanish Companies. *Frontiers in Psychology*, 10, 1953. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01953>
- Strazovska, L., y Sulikova, R. (2019). Intercultural work environment and leadership style. *Journal of International Business Research*

- and Marketing*, 4(6), 29-34. <http://dx.doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.46.3003>
- Thakur, R., y Sharma, D. (2019). Quality of work life and its relationship with work performance: A study of employees of himachal pradesh power corporation limited. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8(3), 45-52. <http://www.publishingindia.com/jshrm/32/quality-of-work-life-and-its-relationship-with-work-performance-a-study-of-employees-of-himachal-pradesh-power-corporation-limited/805/5602/>
- Tsoukas, H., y Vladimirov, E., (2001). What is Organizational Knowledge? *Journal of Management Studies*, 38(7), 973-1051. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00268>
- 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 Eck, N. J., y Waltman, L. (2020). *VOSviewer Manual (versión 1.6.15)*. Universiteit Leiden. https://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.15.pdf
- Vega-Muñoz, A., y Arjona-Fuentes, J. M. (2020). Social networks and graph theory in the search for distant knowledge in the field of industrial engineering. In M. Pal, S. Sovan y A. Pal (Eds.), *Handbook of research on advanced applications of graph theory in modern society* (pp. 397-418). IGI-Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9380-5.ch017>
- 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), 284-298. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34282>
- Walker, F. (2004). *Una visión de las relaciones laborales* [Artículo-Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/127076>
- Warner, M. (2015). Book Reviews. *Managing a Global Workforce: Challenges and opportunities in international human resource management*, by Vance, C. M., y Pik, Y., Routledge. *Journal of General Management*, 40(4), 89-92. <https://doi.org/10.1177/030630701504000406>
- Zenteno-Hidalgo, Á. C., y Durán, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: Análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>
- Zohar, D., y Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>