Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2026,
Volumen 10, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2

JUSTICIA LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR MANUFACTURERO: UNA REVISIÓN DE LITERATURA

WORKPLACE JUSTICE AND GENDER EQUALITY IN THE MANUFACTURING SECTOR: A LITERATURE REVIEW

Gloria Valeria Álvarez del Valle
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Karina Valencia Sandoval
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Jessica Mendoza Moheno
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2.23860

Justicia Laboral e Igualdad de Género en el Sector Manufacturero: Una Revisión de Literatura

Gloria Valeria Álvarez del Valle[1]
al475900@uaeh.edu.mx
https://orcid.org/0009-0008-5222-415X
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
México

Karina Valencia Sandoval
karina_valencia@uaeh.edu.mx
https://orcid.org/0000-0002-7029-9779
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
México

Jessica Mendoza Moheno
jessica@uaeh.edu.mx
https://orcid.org/0000-0003-3947-0256
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
México

RESUMEN

La justicia laboral y la igualdad de género se han consolidado como elementos clave para el desarrollo organizacional sostenible, particularmente en el sector manufacturero. El objetivo de este estudio es analizar la producción científica sobre justicia laboral e igualdad de género en el sector manufacturero, mediante un análisis bibliométrico, con el fin de identificar tendencias, principales autores, países y fuentes de investigación. Para ello se recabaron datos en Web of Science durante el periodo 2000 a 2025, posteriormente se procesaron los resultados en R con el paquete Bibliometrix. Los hallazgos muestran el creciente interés en estos temas y evidencian la concentración de la producción científica en determinados autores y países, principalmente en economías desarrolladas como Estados Unidos, Australia, Reino Unido y España. Asimismo, destacan autores como Inoue Akiomi, Kawakami Norito y Eguchi Hisashi por su alta producción científica, se identifican como temas centrales la desigualdad de género, la justicia organizacional y la salud mental en el entorno laboral. En conjunto, estos resultados permiten reconocer la necesidad de fortalecer la producción científica en regiones menos estudiadas para una mejor comprensión de justicia laboral, igualdad de género y sostenibilidad en empresas manufactureras.

Palabras clave: justicia laboral; género; manufactura; sostenibilidad; mujeres

[1] Autor principal
Correspoondencia: al475900@uaeh.edu.mx

Workplace Justice and Gender Equality in the Manufacturing Sector: A Literature Review

ABSTRACT

Workplace justice and gender equality have become key elements for sustainable organizational development, particularly in the manufacturing sector. The objective of this study is to analyze the scientific production on workplace justice and gender equality in the manufacturing sector through a literature review with bibliometric analysis, in order to identify trends, main authors, countries, and research sources. For this purpose, data were collected from Web of Science during the period 2000 to 2025; subsequently, the results were processed in R using the Bibliometrix package. The findings show the growing interest in these topics and reveal the concentration of scientific production in specific authors and countries, mainly in developed economies such as the United States, Australia, the United Kingdom, and Spain. Likewise, authors such as Inoue Akiomi, Kawakami Norito, and Eguchi Hisashi stand out for their high scientific production; the main themes identified include gender inequality, organizational justice, and mental health in the workplace. Overall, these results make it possible to recognize the need to strengthen scientific production in less-studied regions for a better understanding of workplace justice, gender equality, and sustainability in manufacturing companies.

***Keywords*:** workplace justice; gender equality; manufacturing; sustainability; women

Artículo recibido 25 marzo 2026
Aceptado para publicación: 25 abril 2026

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral como disciplina jurídica juega un papel fundamental, se rige como el guardián de los derechos y obligaciones que emergen de las relaciones entre empleadores y trabajadores, delineando un marco normativo que busca equilibrar y garantizar condiciones laborales dignas y justas (Guanami, 2024). Por otro lado, cuando se hace referencia al término género, este es entendido como el conjunto de roles, características psicosociales, relaciones interpersonales, actitudes, comportamientos, conjunto de valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, los cuales son asignados a ambos sexos por la sociedad en general (INSTRAW, 2020; citado en Arévalo, 2023).

En la actualidad, la justicia laboral ha adquirido mayor relevancia, especialmente en cuanto a la igualdad de género y condiciones laborales adecuadas. En este contexto, la violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. En resumen, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico (IMIO, 2021).

A nivel internacional, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, promoviendo la igualdad en el acceso a la educación, atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas. Del mismo modo, las medidas concretas que se requieren para acelerar el progreso se encuentran en el abordaje de las barreras institucionales, entre ellas, la eliminación de las leyes discriminatorias, la ampliación de la participación de las mujeres en los cargos de liderazgo y toma de decisiones y la inversión apropiada en la igualdad de género. (Pacto Mundial, s. f.)

Diversos estudios han evidenciado un avance significativo en diseño y coordinación de políticas de género, sin embargo, la violencia y la desigualdad se perciben en cifras alarmantes. (Del Pozo et al., 2021). En el entorno laboral, condiciones como la discriminación, la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.

Del mismo modo, a nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US$ 1 billón por año en pérdida de productividad (OMS, 2024).

Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y limita el progreso social. En este sentido, la igualdad de género en las industrias puede contribuir de manera significativa al desarrollo económico y social y promover condiciones más justas e inclusivas. A pesar de constituir gran cantidad de la población, las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres (ONU, s. f.).

A pesar de que las empresas afirman centrarse en las habilidades y competencias al momento de contratar personal, las oportunidades laborales para las mujeres siguen siendo menores en comparación con las de los hombres. Esta situación genera preocupación respecto a las injusticias laborales derivadas de la desigualdad de género y factores que la impulsan. En este sentido, el problema de investigación radica en la persistencia de las desigualdades de género en el ámbito laboral, a pesar de los avances en políticas de regulación. Por ello, el objetivo se centra en analizar la producción científica sobre justicia laboral e igualdad de género en el sector manufacturero durante el periodo 2000-2025, mediante unanálisis bibliométrico, con el fin de identificar tendencias, principales autores, países y fuentes de investigación.

MARCO TEÓRICO

La justicia laboral constituye un elemento central dentro de las relaciones de trabajo, ya que implica el respeto a los derechos, la igualdad en el trato y la garantía de condiciones dignas. En este sentido, las políticas laborales son esenciales para asegurar condiciones justas de trabajo y proteger los derechos de los trabajadores. Estas permiten garantizar la equidad en el mercado laboral y corregir fallos del mismo. Además, se basan en principios de justicia social y seguridad laboral, asegurando que todos los trabajadores reciban un trato justo y equitativo (Oñate et al., 2024). Desde esta perspectiva, la justicia laboral no solo abarca la igualdad de trato en el entorno laboral, sino también aspectos como las condiciones laborales, la seguridad laboral, salarios justos y acceso a oportunidades dentro de las organizaciones.

Diversos estudios señalan que los países más desarrollados tienden a presentar una mayor conciencia y respeto por la ética y el derecho laboral. No obstante, esta situación puede variar dentro de cada país debido a diferencias culturales y políticas que influyen en la implementación y el cumplimiento de las leyes laborales. Bajo esta perspectiva, aunque existen normas y regulaciones que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores, su aplicación puede ser inconsistente (Terrones et al., 2023). La dignidad humana como estatus se posiciona como un principio fundamental que prohíbe la discriminación, los discursos de odio y busca la protección de grupos étnicos. Asimismo, la igualdad salarial entre hombres y mujeres constituye un elemento fundamental dentro de esta dignidad, pues si una mujer gana menos que un hombre, aunque ambos realicen el mismo trabajo, se vulnera la dignidad y ello representa un retroceso en términos de justicia social (Gamonal, 2022). Según García y Cedres (2024) la brecha o desigualdad salarial hace referencia a la diferencia existente en la retribución que perciben en promedio hombres y mujeres. Por ende, cuando las empresas implementan políticas de salarios equitativos se fortalece la justicia salarial. Esto contribuye a reducir la desigualdad de género y a promover condiciones más justas en el entorno laboral, equilibrando la igualdad entre trabajadores. En este contexto, la justicia laboral también implica garantizar las condiciones laborales adecuadas, seguridad en el empleo y un trato justo dentro de las organizaciones. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo permite medir las experiencias de las personas en relación con la violencia y el acoso en el trabajo, proporcionando información sobre las principales formas de violencia, como la física, la psicológica y la sexual. Este informe busca sensibilizar sobre este tema y señala que estas problemáticas tienen sus raíces en contextos económicos, sociales y culturales más amplios, incluidos los contextos que rodean al mundo del trabajo y a los roles de género. De igual forma, busca apoyar y abrir paso a nuevas investigaciones y análisis en profundidad, haciendo un llamado a la acción para garantizar un mundo laboral libre de violencia y acoso para todos.

A partir de las experiencias reportadas por las personas trabajadoras es posible identificar patrones de discriminación, desigualdad de género y barreras para el desarrollo profesional, así como áreas prioritarias para la intervención en políticas laborales y programas orientados a garantizar entornos laborales libres de violencia y acoso.

En este sentido, Gómez y Da Silva (2025) mencionan que la exclusión y negación de los derechos de las mujeres es un fenómeno profundamente arraigado en las estructuras sociales, culturales y normativas de muchas sociedades. En el ámbito educativo y laboral se manifiesta mediante prácticas patriarcales que refuerzan roles tradicionales y limitan las oportunidades de las mujeres. Los estereotipos de género constituyen uno de los factores que explican la segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral, al influir en las profesiones y puestos que se conjugan tradicionalmente como femenino o masculino. En este sentido, diversas investigaciones señalan que ciertos atributos socialmente construidos tienden a asociarse con lo masculino como, la estabilidad emocional, la valentía, poca demostración de sentimientos, aptitud para las ciencias o racionalidad, mientras que lo femenino se asocia con características como la emocionalidad, la intuición, la pasividad, la ternura y la belleza. Estas construcciones sociales contribuyen a la persistencia de desigualdades en el acceso y desarrollo dentro del mercado laboral. (Giuzio, 2022).

En relación con la igualdad de género en el trabajo, la diversidad en la empresa se ha estudiado desde dos perspectivas, a saber: una que abarca características demográficas del grupo como la edad, el género y la raza; y otra que consiste en características como habilidades cognitivas, actitudes, valores y conocimientos (García et al., 2017 citado en López, 2023). Separando así la parte cognitiva de la parte social y mostrando como ambos enfoques influyen de manera directa en las organizaciones y su gestión. Porter (1985) señala que las organizaciones generan valor a través de una serie de actividades que conforman la cadena de valor. Dentro de estas actividades, la gestión del capital humano desempeña un papel fundamental para garantizar condiciones laborales adecuadas. En este contexto, promover entornos laborales adecuados y equitativos puede contribuir al desarrollo y competitividad de las empresas. Cabe resaltar que las condiciones de igualdad no solo mejoran el desempeño individual de las organizaciones, sino que también el desempeño en conjunto. Bajo esta perspectiva, Brunet (2023) menciona que la violencia de género se presenta principalmente como un ejercicio de poder; por ende, el acoso y la violencia sexual actúan como mecanismos violentos de dominación que siguen esta misma lógica. Los hombres pueden llegar a ser vulnerables al acoso si son percibidos como femeninos y las mujeres pueden ser objeto de violencia si retan a su posición subordinada en el sistema de género.

El hecho de que un trabajo sea considerado masculino o femenino está fuertemente conectado a su nivel de estatus y salario, hasta el punto de ser un indicador de proletarización o devaluación social.

Por otro lado, el liderazgo de las mujeres en las micro y pequeñas empresas ha sido un tema relevante debido a su relación con la rentabilidad, la cultura organizacional y la sostenibilidad empresarial. Mientras algunos autores señalan que el porcentaje de mujeres que lideran empresas aumentó en los últimos 50 años y que la amenaza a la igualdad en el trabajo de las mujeres se ha intensificado enormemente, lo que aumenta la urgencia de examinar el estado actual del liderazgo de las mujeres, dicho liderazgo estratégico es un área que nos lleva a cuestionarnos cómo influyen las relaciones entre los miembros de la organización, incluyendo su impacto en la toma de decisiones y el desempeño organizacional de las empresas dirigidas por mujeres (Peña y Aguilar, 2025), otros autores como Viveros et al. (2025) mencionan que la relación entre género y rendimiento competitivo sostenible muestra tendencias interesantes, aunque no fue estadísticamente significativa al nivel convencional.

Este resultado sugiere una ligera ventaja para los empresarios masculinos, por lo cual se requiere un análisis minucioso. También menciona que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo no garantiza automáticamente un mejor rendimiento. Estos hallazgos evidencian que la relación entre género y desempeño organizacional no es lineal, y que depende de los distintos factores estructurales, culturales, sociales y organizacionales, dejando claro que el desempeño no depende únicamente del género. Sin embargo, las condiciones en que las mujeres participan en el mercado pueden influir limitando o potenciando los resultados.

La evolución de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las razones que permiten explicarla es materia de debate. La idea de que su evolución desde inicios del siglo XX puede dibujarse como una curva con forma de U y donde su incorporación creciente recién se consolida a partir de los años 60 cuando adquirió cierto consenso en el campo de los estudios históricos, aunque también recibió cuestionamientos (Cambiasso y Yantorno, 2025). La participación de las mujeres en actividades productivas es esencial para el crecimiento de la economía de cualquier país. Tan solo en México si las mujeres participaran de manera equitativa en la misma proporción que los hombres, el ingreso per cápita sería un 22% más alto, superando significativamente lo observado en otros países de la OCDE. Además, la implementación de políticas para aumentar la tasa de participación laboral de las mujeres podría

contribuir a la eliminación de la brecha de género en la participación laboral y llevaría a un crecimiento económico de 0.4 % anual (Aguilar, 2021).

De acuerdo con Natalia e Isnalita (2024) el desempeño de las empresas se ve positivamente asociado con la proporción de mujeres directoras. La inclusión de mujeres en el consejo de administración muestra efectos significativos en el desempeño de la empresa. Además, a pesar de ser una proporción baja impacta notoriamente las medidas del desempeño contable. Asimismo, la teoría de la dependencia de recursos, la teoría de la alta dirección y la teoría de la masa crítica sostienen que la presencia femenina en los consejos de administración se muestra como un recurso valioso que ofrece beneficios para las empresas, tales como una conexión del entorno externo, mejores capacidades de toma de decisiones e influencia en el desempeño de la compañía**.**

La promoción de un entorno laboral justo no solo favorece la sana convivencia, sino que también se asocia con un incremento en la productividad y promueve prácticas sanas dentro de las organizaciones. Castro et al. (2025) señalan que las industrias maquiladoras en México concentran una alta proporción de mujeres expuestas a condiciones de precariedad y diversas formas de violencia de género, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual. Esta violencia impacta significativamente la salud ocupacional y mental, manifestándose en cuadros de ansiedad, depresión, estrés crónico y fatiga persistente.

En este contexto, para comprender mejor esta problemática es importante reconocer que los factores que afectan la salud mental de los trabajadores son diversos y complejos, y abarcan tanto aspectos internos como externos a la organización. Entre estos factores se incluyen la carga de trabajo excesiva, horarios prolongados que fomentan el aislamiento social, condiciones laborales deficientes, una cultura organizacional que promueva actitudes negativas, funciones laborales poco definidas o una remuneración inadecuada (Cantillo, 2025). Asimismo, diversos estudios han señalado la importancia de analizar el bienestar físico en el trabajo y salud mental en el entorno laboral mediante herramientas metodológicas para explotar los mecanismos entre el estrés laboral y diversos trastornos relacionados con el trabajo (Watanabe et al., 2023).

De acuerdo con Hernández (2023), las mujeres consideran que el trabajo, el cuidado de la familia y del hogar son factores que generan mayor demanda y estrés en sus vidas. Dicha percepción, pone de relieve las diferencias y desigualdades que perciben las mujeres en el espacio laboral y familiar, por lo cual, es

de interés describir las condiciones de salud, exposiciones de estrés y las estrategias de enfrentamiento que emplean las operadoras del sector manufacturero ante problemas en los diferentes ámbitos de la vida.

E. Pérez et al. (2023) afirman que las malas condiciones de salud mental en el retorno laboral contribuyen a la reducción de la participación y compromiso con el trabajo. Además, un creciente número de empresas converge en el propósito de que el bienestar del personal se consolide como un elemento diferenciador clave entre ellas. Concuerdan en que invertir en una fuerza de trabajo mentalmente saludable es una buena decisión económica ya que puede reducir los costos de discapacidad y médicos totales, aumentar la productividad, disminuir el ausentismo y el presentismo, sin embargo, en la realidad encuentran obstáculos por salvar (L. Pérez et al., 2021).En este contexto, las condiciones de igualdad y salud mental en el entorno laboral se vinculan con la sostenibilidad organizacional, aportando bienestar a las personas trabajadoras, así como la reducción de desigualdades de género. La percepción de la responsabilidad social corporativa se asocia negativamente con el malestar psicológico y positivamente con el compromiso laboral. Este concepto promueve la gestión de la salud y la productividad y sugiere que las prácticas organizacionales orientadas a la sostenibilidad y a la gestión del bienestar pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales y fortalecer el compromiso de las personas trabajadoras (Inoue et al., 2023).

La sostenibilidad puede abordarse desde una perspectiva de equilibrio entre los aspectos económicos, sociales y ambientales de una sociedad, que permitan mantener la calidad de vida de sus futuras generaciones. De igual modo, los esfuerzos para lograr la sostenibilidad se han reflejado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Aquí se reconoce a la empresa como parte fundamental de la economía y, por lo tanto, tiene un papel clave para la integración de la sostenibilidad, lo cual se encuentra definido en el objetivo 12.6 el cual aborda la importancia de la gestión empresarial para la generación de informes en la materia que faciliten la comunicación con los grupos de interés (Miranda, et al., 2022).

La degradación del medio ambiente es una seria amenaza para el ecosistema natural y para el crecimiento económico de los seres humanos y afecta tanto al desarrollo económico sostenible como al desempeño de las empresas manufactureras (Wasiq et al., 2023).

En este contexto, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha convertido en una poderosa herramienta para mitigar las consecuencias empresariales en los grupos de interés, que generen un verdadero cambio a nivel organizacional y se refleje en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas y el medio ambiente al gestionar las expectativas y necesidades de los grupos de interés y contribuir con el cambio que el planeta requiere. (Montoya, et al., 2021)

Asimismo, la creciente preocupación global por el medio ambiente y la capacidad de innovar en el marco de la sostenibilidad se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito y la supervivencia de las empresas (Valdivieso et al.,2025). En este sentido, Jordán et al. (2025) argumentan que la sostenibilidad en las empresas manufactureras se sustenta en la posibilidad real para equilibrar la rentabilidad económica, responsabilidad social y protección del medio ambiente; lo cual conlleva a la adopción de prácticas y estrategias que minimicen el impacto ambiental de operaciones y productos.

En cambio, Roche y Arzuaga (2024) mencionan que las empresas comprometidas con la sostenibilidad no solo la incorporan a sus procesos de toma de decisiones estratégicas, sino que también deben desarrollar estructuras de aprendizaje y procesos de cambio que permitan cuestionar y cambiar la forma en que se perciben las relaciones con el entorno. Por otro lado, la relación entre mujeres, género y ambiente no debe entenderse sólo desde la "vulnerabilidad" femenina. Los debates feministas y los instrumentos internacionales más sólidos coinciden en que el problema es estructural: la desigualdad en el acceso a recursos, tierra, agua, energía, tiempo, ingresos, participación y protección de derechos hace que los impactos ambientales y climáticos sean desiguales. En este sentido, estos marcos muestran que la igualdad de género mejora la gobernanza ambiental, la adaptación climática, la protección territorial, y que la sostenibilidad no se produce únicamente por la equidad en la posición de las mujeres sino también por la transformación de las masculinidades (Gobierno de México, 2026).

Por ende, es posible establecer un vínculo entre la igualdad de género y la sostenibilidad organizacional, ya que establecer condiciones laborales adecuadas y más justas puede permitir a las empresas desarrollar modelos sostenibles que les permitan mantener un equilibrio en sus procesos y cultura organizacional y lograr así mantenerse en el mercado a largo plazo. En conjunto, la justicia laboral, igualdad de género y la sostenibilidad se encuentran profundamente interrelacionadas. No obstante,

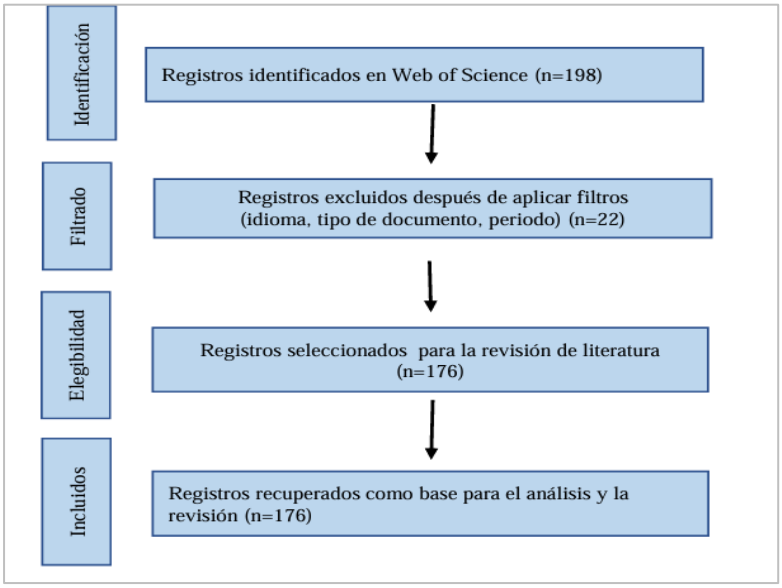
persisten desafíos en la comprensión de cómo estas dimensiones interactúan en contextos específicos, entre los que destaca la industria manufacturera.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, basado en la revisión de literatura científica relacionada principalmente con la justicia laboral y la igualdad de género en el sector manufacturero desde una perspectiva global. La obtención de la información se realizó mediante la base de datos Web of Science, la cual permite recabar información de calidad, aportando valor a la investigación y fortaleciendo cada uno de los procesos y fases en la actividad científica (Chaviano et al., 2022).

La búsqueda se delimitó considerando palabras clave relacionadas con la justicia laboral, manufactura y mujeres, en el periodo comprendido entre los años 2000 y 2025, limitándose a artículos de revistas científicas en idioma inglés, posteriormente, los documentos fueron filtrados siguiendo el proceso metodológico PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), con el objetivo de asegurar la pertinencia de la información, cuyos resultados se presentan en la figura 1.

Figura 1 Diagrama de flujo del proceso de selección de documentos (PRISMA).



Elaboración propia.

Finalmente, se realizó el procesamiento de datos en R con el paquete Bibliometrix, herramienta que facilita la realización, obtención, representación y tratamiento de datos estadísticos de búsquedas bibliográficas sin el requerimiento de saber programar en código (Campina et al., 2023). Este procesamiento permitió la obtención de resultados para su análisis. A partir de esta herramienta se

analizaron indicadores como la producción científica por año, las revistas y autores más relevantes, la red de coocurrencia y el mapa de colaboración entre países. Asimismo, permitió la creación de visualizaciones que facilitaron la comprensión e interpretación de los resultados obtenidos.

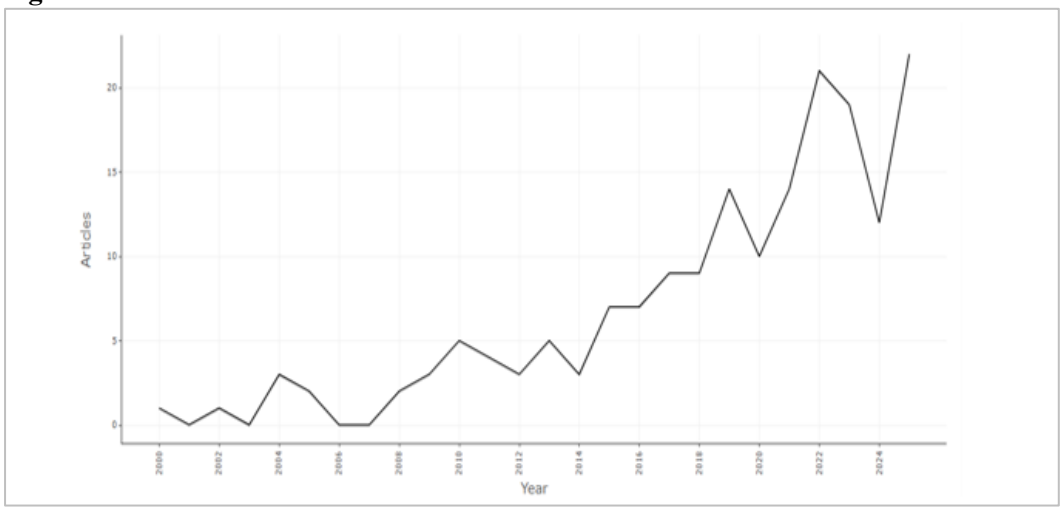
DISCUSIÓN Y RESULTADOS

A partir de los datos analizados, el análisis bibliométrico permitió identificar inicialmente 198 documentos provenientes de 153 fuentes, con la participación de 549 autores. Posteriormente se analizaron los documentos en idioma inglés durante el periodo comprendido del 2000 al 2025, excluyendo 22 documentos, identificando 176 documentos, de los cuales 39 fueron escritos individualmente y 137 de manera colaborativa, 139 fuentes y la participación de 487 autores. En términos de colaboración, existió una coautoría de 25% con un promedio de 3.11 autores por documento lo que refleja colaboración relevante en la producción científica del periodo permitiendo identificar una tendencia creciente de colaboración científica.

Estos resultados evidencian un crecimiento sostenido en la producción científica, lo que refleja un creciente interés en las temáticas de justicia laboral, igualdad de género y sostenibilidad, resaltando su importancia en el contexto actual y en el mercado laboral, especialmente en contextos donde las problemáticas de desigualdad y condiciones laborales han cobrado mayor relevancia. Asimismo, se registraron 636 palabras clave asociadas con los autores y 10,363 referencias bibliográficas, evidenciando una base teórica amplia. La edad promedio de los documentos analizados es de 7.06 años, mostrando información actualizada. Por otro lado, las citas promedio por documento alcanzan 37.5 y la tasa de crecimiento anual de la producción científica es de 13.16% lo que indica un crecimiento importante en cuanto a la expansión de la información, indicando un desarrollo progresivo en la producción científica.

Esto muestra un impacto significativo en el contexto actual, reforzando la relevancia y vigencia en el análisis de estas problemáticas. En la figura 2 se observa la cantidad de documentos publicados entre los años 2000 al 2025, donde se aprecia un crecimiento considerable en los últimos años especialmente entre los años 2020 al 2025 lo que evidencia el incremento en el interés por estas temáticas, lo que coincide con el incremento global de estudios y documentos que respaldan las investigaciones relacionadas con género y sostenibilidad de los últimos años.

Figura 2. Producción científica anual.



Elaboración propia con base en Biblioshiny (2026).

La tabla 1 muestra las fuentes más relevantes en donde destacan revistas especializadas en sostenibilidad, género y relaciones laborales, como revistas de relaciones industriales, salud ocupacional, turismo sostenible, revisión de relaciones económicas y laborales, medicina conductual, ciencia administrativa trimestral y sociología. La diversidad de estas fuentes refleja el carácter interdisciplinario del tema, integrando diversas perspectivas en varios ámbitos como la sociología, la economía, la salud y la administración lo que permite abordar el tema desde una perspectiva multidisciplinaria.

Tabla 1. Fuentes más relevantes.

Fuentes	Artículos
Sostenibilidad	8
Trabajo de género y organización	4
Género y sociedad	4
Revista de relaciones industriales	4
Revista de salud ocupacional	4
Revista de turismo sostenible	4
Revisión de relacioneseconómicas laborales	3
Revista internacional de medicina conductual	3

Elaboración propia con base en Biblioshiny (2026).

Los aportes realizados por los autores han favorecido el crecimiento en la producción científica y aportado conocimiento a la comunidad científica, en la tabla 2 se identifica a Inoue Akiomi con el mayor número de aportaciones, seguido de Kawakami Norito. Asimismo, Eguchi Hisashi, Nakanishi Mayuko, Tomioka Kimiko, Tsuno Kinami y Tsutsumi Akizumi registran 4 aportaciones cada uno.

Finalmente, Ishizaki Masao y Tsuchiva Masao presentan 3 contribuciones y Akihito registra 2. Esto muestra que el tema se concentra fuertemente en un número pequeño de autores, lo que indica un alto grado de especialización.

Tabla 2. Autores más relevantes.

Autores	Documentos
Inoue Akiomi	11
Kawakami Norito	9
Eguchi Hisashi	4
Nakanishi Mayuko	4
Tomioka Kimiko	4
Tsuno Kanami	4
Tsutsumi Akizumi	4
Ishizaki Masao	3
Tsuchiya Masao	3
Akihito	2

Elaboración propia con base en Biblioshiny (2026).

El análisis de citación muestra el impacto científico por país. En la tabla 3 se observa que Estados Unidos lidera con un total de 3,112 citas y un promedio de 72.40 citas por artículo. Por su parte, Chipre presenta el promedio más alto en citación (91.50) lo que sugiere una alta influencia en sus publicaciones. Del mismo modo, Australia, Reino Unido y España presentan promedios superiores a 30 citas por documento, lo que indica una presencia significativa en literatura científica del tema. En contraste, India y China presentan menores niveles de citación lo que podría estar asociado a un menor impacto en investigaciones sobre justicia laboral y género.

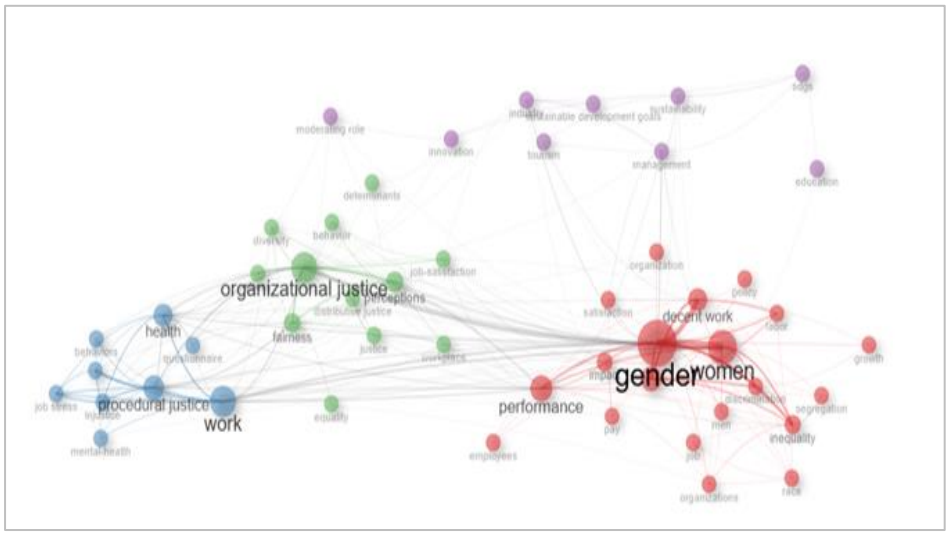
Tabla 3. Países más citados.

Países más citados	TC	Citas promedio por artículo
EE.UU	3112	72.40
Australia	746	32.40
Reino Unido	423	38.50
España	379	34.50
Chipre	366	91.50
Japón	242	22.00
Canadá	179	22.40
China	142	20.30
Bélgica	76	25.30
India	76	12.70

Elaboración propia con base en Biblioshiny (2026).

La red de coocurrencia de palabras clave revela la estructura temática. En la figura 3 **se** identifica el término "género" como eje central, vinculado con conceptos como "mujer", "desigualdad" y "trabajo decente", lo que indica un fuerte enfoque en las desigualdades de género en el ámbito laboral. Asimismo, se observa el clúster de "justicia organizacional" así como términos relacionados al estrés, salud mental, sostenibilidad y los objetivos de desarrollo sostenible, lo que permite enfocarnos tanto en la justicia laboral como en la igualdad en las organizaciones y sus efectos en la salud mental.

Figura 3. Red de coocurrencia.

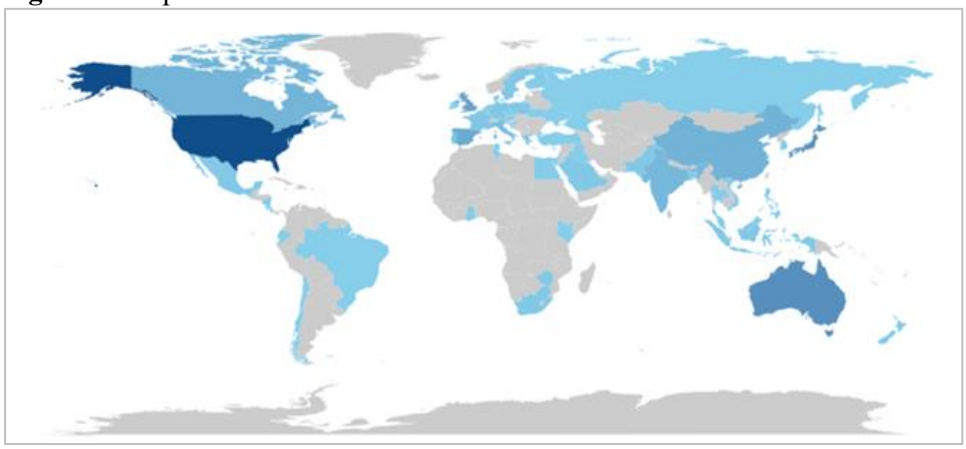


Elaboración propia con base en Biblioshiny (2026).

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Gamonal (2022), quien vincula la justicia laboral con la dignidad, y con Brunet (2023), quien señala que la desigualdad de género responde a las relaciones de poder dentro de las organizaciones. De igual manera, la relación con salud mental es consistente con lo señalado con Cantillo (2025) mostrando la relación de las palabras clave y el interés actual en estos temas.

En la figura 4 se presenta el mapa mundial de colaboración internacional, el cual muestra la distribución geográfica de la producción científica destacando la concentración en países desarrollados como Estados Unidos, Australia, China, Reino Unido y España. Lo que evidencia fuertes colaboraciones entre esos países. En contraste, se identifica menor participación en algunos países de América Latina y África lo que indica una limitada integración en la producción científica.

Figura 4. Mapa mundial de colaboración.



Elaboración propia con base en Biblioshiny (2026).

Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer la investigación en otras regiones, particularmente en América Latina, lo cual se relaciona con lo expuesto por Castro et al. (2025), quienes afirman que las condiciones laborales en sectores como el manufacturero presentan problemáticas que requieren mayor atención, así como los planteamientos de la OIT sobre la necesidad de generar conocimiento para garantizar condiciones laborales justas a nivel global.

En este sentido, se observa que los estudios se concentran principalmente en países desarrollados, lo que limita una comprensión más amplia de las relaciones laborales a nivel global. Asimismo, el presente estudio aborda la desigualdad de género como una problemática estructural vinculada con la justicia laboral, la salud mental y la sostenibilidad. Lo que refleja el creciente interés de las personas en estas temáticas en la actualidad

CONCLUSIONES

El interés en la justicia laboral se ha hecho evidente; a partir de la literatura analizada se observa un crecimiento sostenido en la producción científica relacionada con esta temática. En este contexto, los roles de género y los estereotipos se identifican como factores sociales que influyen en la asignación de actividades y profesiones en el ámbito laboral. Algunos estudios señalan que la implementación de prácticas y condiciones más justas se asocia con la salud mental de las personas trabajadoras y con la sostenibilidad empresarial.

Los países más desarrollados concentran la mayor parte de la producción científica relacionada con estas temáticas. Esto genera la necesidad de ampliar la investigación en regiones menos estudiadas para comprender mejor estas problemáticas en otros contextos.

Aunque en la investigación se observa un carácter multidisciplinario, en muchos países la información sobre justicia laboral e igualdad de género sigue siendo escasa. Asimismo, la investigación se concentra en un número reducido de autores lo que refleja alto grado de especialización en el estudio y la posible limitación en la diversidad de enfoques.

La desigualdad laboral se presenta principalmente como una problemática cultural y social, por ello es difícil erradicarla. A pesar de que la presencia de mujeres en empresas manufactureras es mayor, aún se les asignan roles más "delicados", mientras que a los hombres se les atribuyen tareas más "pesadas". En este sentido, la literatura contribuye a la comprensión de estas problemáticas, sin embargo, es necesario fortalecer estudios que respalden y profundicen estas temáticas en contextos específicos del sector manufacturero.

A partir del análisis realizado, se puede observar que las investigaciones existentes han contribuido a visibilizar diversas problemáticas laborales; sin embargo, estas suelen abordarse de manera aislada, evidenciando la importancia de cada temática desde una perspectiva fragmentada. No obstante, la literatura actual muestra diversas perspectivas, destacando la importancia de las condiciones laborales en diferentes contextos que permitan analizarlas con mayor profundidad.

Finalmente, la justicia laboral se muestra como el eje central de la investigación, ya que permite estructurar la igualdad de género como una problemática que podría disminuir a través de la implementación de la sostenibilidad de las organizaciones. Sin embargo, se observa que los estudios se estructuran de manera general, sin enfocarse en sectores específicos, lo que evidencia que los enfoques en industrias específicas podrían mostrar diferentes perspectivas que permitan generar estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Avalos, L. A. Z., & Ramos, K. E. I. (2024). El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales. *LATAM: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *5*(3), 39.

Cambiasso, M., & Yantorno, J. (2025). Cambios y continuidades en los procesos de trabajo en el sector industrial: participación de las mujeres y demandas de género en la actualidad. En A. Guamán,

N. Goren & J. Sanchis (Coords.), Trabajo y futuro: ofensivas, transiciones, resistencias y alternativas. CLACSO.

Campina, A. C., Lorca, A. A., & de las Heras Pérez, M. Á. (2024). Indagación, modelización y pensamiento computacional: Un análisis bibliométrico con el uso de Bibliometrix a través de Biblioshiny. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias, 21*(1), 1102. https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2024.v21.i1.1102

Cantillo, K. (2025). Importancia de la salud mental en el ámbito laboral. *Psicología desde el Caribe, 42*(1), 1-8. https://doi.org/10.14482/psdc.42.1.548.636

Da Silva, C. C., & Gómez, E. (2026). La masculinidad hegemónica: Una crítica desde los discursos de poder y género. *Revista Construyendo Paz Latinoamericana,* (23). https://doi.org/10.35600/25008870.2026.23.0397

Gamonal, S. (2022). La igualdad salarial en la nueva constitución. *Estudios Constitucionales*, número especial, 110–127. https://doi.org/10.4067/S0718-52002022000300110

García, A. M., & Cedres, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista De Ciencias Sociales, XXX* (1), 77-96.

Giuzio, G. (2022). La influencia de los roles de género en el perfil de riesgos de las mujeres en el ámbito laboral. *Revista De La Facultad De Derecho*. https://doi.org/10.22187/rfd2022nesp1a16

Gregorio, O., López Mesa, E. K., & Limaymanta, C. H. (2022). Web of Science como herramienta de investigación y apoyo a la actividad científica: luces y sombras de sus colecciones, productos e indicadores. *E-Ciencias de la Información, 12*(1), 134-157. https://doi.org/10.15517/eci.v12i1.46660

Guamani, J. E. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar, 8*(2), 6867-6889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098

Hernández, R. C., Infante, M. E., Pupo, Y., & Isea, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. Iustitia Socialis. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 10*(18), 170-181. https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382

Hernández, A. P., Laborín, J. F., & Moreno, A. (2023). Condiciones de salud, nutrición y estilos de enfrentamiento en mujeres operadoras de manufactura. *Scientia et PRAXIS, 3*(05), 78-109. https://doi.org/10.55965/setp.3.coed1.a4

Icart, I. B. (2023). Desigualdades de género en el ámbito laboral. *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, (34), 91-107. https://doi.org/10.20932/barataria.v0i34.672

Inoue, A., Eguchi, H., Kachi, Y., & Tsutsumi, A. (2023). Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: A cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources. *Journal of Occupational Health ,65*(1). https://doi.org/10.1002/1348-9585.12405

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidad. (2021). Definición de violencia de género. Instituto de las Mujeres, España.https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_Definicion_de_violencia_de_genero.pdf

López, L. (2023). Influencia de la educación y la diversidad de género en el desempeño innovador: Evidencia para empresas manufactureras de Colombia. (Tesis de maestría). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. https://hdl.handle.net/10495/36133

Mata, T. C., Ferrales, C. L., Arias, R. I., & Serrano, K. I. (2025). Salud Ocupacional y Violencia de Género en la Industria Maquiladora: Una Revisión Narrativa. *Ciencia y Reflexión, 4*(4), 189-203. https://doi.org/10.70747/cr.v4i4.591

Miranda, M., López, E. M., & Vega, C. (2022). Hacia una perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial. *Trascender, contabilidad y gestión*, *7*(19), 150-164. https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.136

Montoya, A. J., García, M. L. & Vélez Ramírez, R. A. (2022). La sostenibilidad empresarial desde las prácticas sostenibles, los grupos de interés y la responsabilidad social corporativa: una revisión de la literatura. *Revista CIFE, 24*(41), 132-155. https://doi.org/10.15332/22484914.7731

Natalia, I., & Isnalita, I. (2024). Do females on boards enhance firm performance? Evidence from Indonesia manufacturing firm. *Contaduría y Administración, 69*(1), 213–246. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.4983

ONU-Hábitat. (s. f.). División sexual del trabajo: Mujeres en el mundo laboral. https://onu-habitat.org/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.*). Objetivo 5:* Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.ONU. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. *OIT*. https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primera-encuesta-mundial

Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 de septiembre). *Salud mental en el trabajo*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

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, XXX*(3), 441-458.

Pacto Mundial. (s.f.). *ODS 5: Igualdad de Género*. https://www.pactomundial.org/ods/5-igualdad-de-genero/

Pérez, L. A., Mantilla, M. I., & Muñoz, E. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública, 47*(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000400017

Pérez, E. N., Jové, D., & García, V. (2023). La salud mental en el ámbito laboral:¿ son efectivas las intervenciones para lograr el regreso al trabajo?. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 26*(3), 224-228.https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.03.07

Porter, M. E. (1985). Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance. Free Press.

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (s. f.). Mujeres, género y medio ambiente. Gobierno de México. https://www.gob.mx/semarnat/educacionambiental/articulos/mujeres-genero-y-medio-ambiente

Ubilla, I. R., & Williams, M. A. (2024). Transición hacia la sostenibilidad empresarial. Panorama en Uruguay. *Horizonte Empresarial, 11*(2), 95-110.https://doi.org/10.26495/xyb3fj92

Vaca, J. J., Flores, J. A., Nuñez, R. V., & Erreyes, H. M. B. (2025). Sostenibilidad financiera en empresas manufactureras: Revisión teórico-estratégica. *Revista Ciencia UNEMI, 18*(49), 137-151. https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol18iss49.2025pp137-151p

Valdivieso, J. M., Expósito, M., & Belso, J. A. (2025). The role of technological intensity, cluster membership, and internationalization for greater green innovation: The case of the Valencian Community. *Tec Empresarial, 19*(2), 71-89.https://doi.org/10.18845/te.v19i2.7940

Wasiq, M., Kamal, M., & Ali, N. (2023). Factors influencing green innovation adoption and its impact on the sustainability performance of small-and medium-sized enterprises in Saudi Arabia. *Sustainability, 15*(3), 2447. https://doi.org/10.3390/su15032447

Watanabe, K., Imamura, K., Eguchi, H., Hidaka, Y., Komase, Y., Sakuraya, A., … & Tsutsumi, A. (2023). Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A Systematic Review of a Comprehensive Job Stress Questionnaire in Japan from 2003 to 2021. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública , 20* (3). https://doi.org/10.3390/ijerph20031814

Zurita, M. A., García, E. E., & Arévalo, I. A. (2023). Gestión empresarial y prácticas de equidad e igualdad de género: el caso de la empresa Agroforestal Cafetalera Tercer Frente. *Región Científica, 2*(2), 202375-202375. https://doi.org/10.58763/rc202375