

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI:10.35588/gpt.v14i42.5282

Análisis bibliométrico de las generaciones etarias

Bibliometric analysis of age generations

Edición Nº42 – Diciembre de 2021

Artículo Recibido: Agosto 23 de 2021

Aprobado: Septiembre 24 de 2021

Autor

Jorge Alejandro Sánchez Henríquez¹, Javiera Loyola Vergara²

Resumen:

Esta investigación tuvo como objetivo mostrar cómo se ha desarrollado la producción científica sobre las generaciones etarias en el trabajo, la producción científica que se utilizó fue la indexada en las bases de datos Scopus y Web of Science. La metodología empleada fue bibliométrica con datos desde el año 2000 hasta abril de 2021, utilizando el programa Bibliometrix para el análisis de 485 documentos, distribuidos en revistas, artículos, papers, editorial, cartas, notas, revisiones y entrevistas cortas. Los análisis realizados fueron a la producción científica anual, las fuentes, los autores y los documentos. Se pudo concluir que la producción científica, es muy baja, aun cuando ha ido aumentando con el paso del tiempo, las fuentes que más estudios han aportado sobre el tema están relacionadas al área de la salud, la mayor parte de los autores trabaja en conjunto y los documentos más relevantes están publicados en ambas bases de datos.

Palabras clave: Generaciones etarias, comportamiento laboral, gestión de recursos humanos, estudios bibliométricos.

¹ PhD. ULSETB de Bélgica. Contador Público y Contador Auditor. Académico Universidad de Talca, Chile. Correo electrónico: jsanchez@utalca.cl, <https://orcid.org/0000-0002-0002-6708>

² Auditora e Ingeniera en Control de Gestión y Licenciada en Auditoría. Administrador 4 de Julio SPA, Chile. Correo electrónico: javiiloyolavergara@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3418-0535>

Abstract:

This research aimed to show how scientific production has developed on age generations at work, the scientific production that was used was indexed in the Scopus and Web of Science databases. The methodology used was bibliometric with data from 2000 to April 2021, using the Bibliometrix program for the analysis of 485 documents, distributed in journals, articles, papers, editorial, letters, notes, reviews and short interviews. The analyzes carried out were to the annual scientific production, the sources, the authors and the documents. It could be concluded that scientific production is very low, even though it has been increasing over time, the sources that have contributed more studies on the subject are related to the health area, most of the authors work together and the most relevant documents are published in both databases.

Keywords: Age generations, work behavior, human resources management, bibliometric studies.

1. Introducción

El mercado laboral en el cual las empresas, la tecnología y las personas se juntan para llevar a cabo los procesos productivos, presenta muchas diferencias en temas de género y también marcadas diferencias etarias, que son las que, en definitiva, dificultan la realización de buenos procesos de administración y dirección de recursos humanos. En este escenario tan difícil y complejo, se utiliza el término “generación”, para tratar de enfrentar esas diferencias etarias, para Ancin (2018), la generación se refiere a personas cuya edad es equivalente y que vivieron en una misma época, es decir, en un mismo momento histórico, estos grupos presentan características de personalidad similares y comparten creencias, valores y rasgos conductuales. Según Tay (2010), cada empleado perteneciente a los diferentes grupos generacionales debería comprender y aceptar que las experiencias vividas por cada uno de estos grupos son las que han dado forma a su comportamiento, actitudes y valores en el trabajo.

Las empresas deben estar en constante creación de políticas organizacionales para enfrentar la complejidad organizacional existente tanto de forma interna como externa,

es por esto, que dichas empresas deben adaptarse a nuevos escenarios para minimizar los problemas (Torres & Vargas, 2020). Se deben comprender las percepciones y puntos de vista subyacentes al respecto de la fuerza laboral multigeneracional para así poder facilitar el éxito de las relaciones laborales, también reconociendo las características únicas que puede ofrecer cada generación (Reiser et al., 2019). Los conflictos laborales entre generaciones se podrían evitar si los empleados de un grupo generacional no se quejan o culpan a otro grupo generacional por no alcanzar los objetivos y metas personales que se tienen (Tay, 2010). Los trabajadores actualmente priorizan un ambiente laboral adecuado, con buen clima y comunicación para así tener más motivación a fomentar su creatividad, innovación y sentirse importantes, es así como el crecimiento y desarrollo dentro de la organización actualmente no son una prioridad (Barreto et al., 2019).

Existe un déficit, muy importante, de estudios integrales sobre las generaciones etarias y su interrelación con la empresa y la tecnología, el objetivo de esta investigación fue indagar en la producción científica existente relacionada al ámbito Laboral-etario, sobre las diversas generaciones que están actualmente presentes en el mercado laboral. Se efectuó un análisis de la producción científica existente sobre cómo trabajan las diferentes generaciones, dicho análisis fue realizado mediante un estudio bibliométrico, con el apoyo de Rstudio y Bibliometrix.

La investigación fue de tipo exploratoria, porque era un tema poco estudiado, y el diseño fue de tipo no experimental y longitudinal, debido a que se observa el comportamiento de las variables en diferentes períodos de tiempo. En la realización del estudio se buscaron todos los documentos sobre el comportamiento de las generaciones etarias en las bases de datos globales Scopus y Web of Science, obteniendo 208 documentos y 465 autores en la primera base de datos y 277 documentos, con 662 autores en la segunda, estos documentos fueron publicados entre el año 2000 y abril del año 2021.

Las principales conclusiones de esta investigación fueron que las fuentes que más estudios relacionados a las generaciones etarias en el trabajo, pertenecen al área de la salud, la producción científica ha ido en aumento con el paso del

tiempo. Además, los autores que más han influido en el tema se han mantenido escribiendo sobre el tema, en conjunto con otros autores y la productividad está altamente concentrada.

2. Marco teórico

Generación es un concepto que se utiliza para referirse a criterios etarios, es decir, se relaciona con la fecha de nacimiento de las personas, supone que un grupo pertenece a la misma generación solo por haber nacido en un mismo año (Ghiardo, 2004). Para Donati (1999) una generación debería ser llamada grupo de edad, en este punto aparece el término demográfico cohorte, que es un estadístico de quienes nacieron en un año o intervalo de años específicos, además de asignar rasgos históricos, culturales y de experiencia a individuos en conjunto o segmentados. Las generaciones cohorte se ven influenciadas por diferentes fuerzas, como por ejemplo sus padres, los medios de comunicación, factores económicos, eventos sociales y la cultura popular, creando un sistema de valores en común que diferencia a las personas que crecieron en diferentes épocas (Twenge et al., 2010). Las personas pueden dividirse en grupos de edad generacional (White et al., 2021), en esta definición se reconoce a los Baby Boomers que son los nacidos en los años 1943 a 1960, la generación X, nacidos entre 1961 y 1980, la Generación Y o Millennial, nacidos entre 1981 y 1995, para terminar con la Generación Z, que son las personas nacidas desde el año 1996, aun cuando se debe reconocer que no hay acuerdo entre los diferentes autores sobre el año de inicio y término de cada generación.

La mayor complejidad en la administración y dirección de recursos humanos y de la tecnología en las organizaciones, tiene como una de sus causas, el inexorable cambio generacional, que se va produciendo constantemente en el tiempo, ello ha llevado a que el área de recursos humanos deba comprender más sobre el envejecimiento de la fuerza laboral como un proceso de cambio, entendiéndose como un cambio en las competencias, comportamientos y los valores que ello conlleva (Wae-Esor, 2021). El hecho de que diferentes grupos generacionales interactúen entre sí genera impacto en la cultura, resultados y competitividad dentro y fuera de la organización (Ortega et al.,

2019). Los gerentes de empresas deben enfrentar el problema de como reemplazar a la fuerza de trabajo que se encuentra en retiro, que se encuentra representada por los Baby Boomers, por otro lado, se deben retener los mejores talentos de la generación X, y fortalecer a los nuevos entrantes representados por la generación Y (Hernández Palomino et al., 2016).

Los grupos etarios más jóvenes le entregan más importancia al estatus y a valores que prioricen la libertad, en cambio, los Baby Boomers tienen más interiorizados valores persona-organización (Cennamo & Gardner, 2008). Gran parte de los estudios muestran que la generación X y los Millennials tienen un funcionamiento menos centrado en sus vidas, valorando más el ocio y expresando una ética laboral más débil en comparación a los Baby Boomers. Otra característica de los Millennials y de la generación X es que tienen altos rasgos de individualismo (Twenge, 2010).

La Generación Baby Boomers, corresponde a los nacidos entre los años 1945 y 1964, son conocidos bajo este concepto ya que se hace referencia a una onomatopeya que describe a quienes nacieron posteriormente a la Segunda Guerra Mundial (Chiuzi et al., 2011). Son considerados idealistas porque no quieren mantener lo que a ellos se les entregó, se caracterizan por ser introvertidos, moralistas, pretenciosos y seguros de sí mismos, además tienen ideas de querer cambiar el mundo, liderando sin fines de lucro y sintiendo que son irremplazables (Chirinos, 2009). En el ámbito laboral se caracterizan por ser motivados, optimistas y adictos al trabajo, además, se dice que son más leales y comprometidos con la empresa (Comazzetto et al., 2016).

Según Eisner (2005), esta generación durante el año 2005 representaba la fuerza laboral más grande, considerándose entre el 40% y el 48%, y aunque se enfrentan una potencial jubilación en 10 o 15 años más, según Reynolds (2004), se mantendrán moviéndose en diferentes líneas de trabajo o trabajarán en diferentes servicios (Hernández-Palomino et al., 2016). Se puede decir, que actualmente son quienes están en proceso de jubilación, por lo que ha ido disminuyendo su participación en la fuerza laboral.

La Generación X, se ubica entre los Baby Boomers y los Millennials, por lo tanto, son aquellas personas que nacieron entre los años 1965 y 1981 (Chiuzi et al., 2011). Debieron empezar a tomar responsabilidades e independizarse desde muy jóvenes, ya

que muchos de ellos eran hijos de madres solteras o padres separados, que se vieron influidos por la inserción laboral de la mujer, lo que les provocó un gran cambio en su vida familiar (Cervetti & Pilar, 2014). En su mayoría, los miembros de esta generación tuvieron una adolescencia prolongada y se casaron más tarde o simplemente no se casaron, consideran a la tecnología como un hecho de la vida, se diferencian por trabajar duro, si el equilibrio lo permite, tienen muchas expectativas en la búsqueda de trabajo, soportan autosacrificio en ocasiones y cuestionan a la autoridad (Bickel & Brown, 2005). Para ellos el aprendizaje y el conocimiento son necesarios para lograr un cambio, desarrollos e innovaciones, por lo que acostumbran a que todo se produzca con rapidez (Chirinos, 2009). Laboralmente les agrada la variedad, los desafíos y las oportunidades, aunque de igual forma les gusta trabajar con libertad, tener una mayor flexibilidad y esperan tener una retroalimentación de su trabajo (Comazzetto et al., 2016). Las personas de esta generación debieron adaptarse a tener una posición de desconfianza porque se desarrollaron en un momento de recortes corporativos, además tienen la creencia que siendo leales a la empresa tienen su lugar de trabajo asegurado (Lopes-Melo et al., 2019). No tienen una lealtad hacia la organización, ya que consideran que el trabajo puede realizarse en diferentes tiempos y espacios, prefieren organizaciones con una jerarquía horizontal, buscan equilibrar su vida personal con el trabajo (Dogliotti, 2016).

La Generación Y, corresponde a las personas nacidas desde el año 1982 y el año 2000, también llamados Millennials (Lopes-Melo et al., 2019), se caracterizan por estar continuamente conectados, en un mundo competitivo que se han autoimpuesto y van avanzando a gran velocidad, determinados por la independencia, la flexibilidad y la capacidad de emprender (Muszwisz, 2016). Además, se dice que buscan una vida intensa en cada una de sus experiencias, les gusta la informalidad en el vestuario y la comunicación, están en una búsqueda constante de aumento en sus redes de relaciones (Torres, 2011). Producto de su educación noventera, acostumbran a recibir elogios y reconocimientos. Tienen fácil acceso a la información por medio de la tecnología, sus conocimientos del mundo y las culturas son amplios. Son personas que aceptan las diferencias y califican al resto por la calidad de su rendimiento, no por sus características (Chirinos, 2009). Para ellos el reconocimiento por todo lo que hacen, es

una necesidad, también son personas creativas, reflexivas y cuestionadoras (Torres, 2011). Se les conoce por exponer sus expectativas, esperan tener un avance profesional inmediato, son susceptibles a cambiarse de empresa cuando no sienten retos y no optan por oportunidades para progresar su carrera profesional (Lopes-Melo et al., 2019). Laboralmente son muy cotizados por las empresas por su gran conocimiento en tecnología, se conocen por ser altamente inventivos e innovadores, además de tener inteligencia asociada al trabajo en grupo (Comazzetto et al., 2016). Los Millennials tienen tres habilidades características que les ayudaría a permanecer en sus trabajos por más tiempo y a desarrollar mejores perspectivas profesionales, dichas habilidades

son la curiosidad, la empatía y la pasión por lo que hacen, habilidades relacionadas principalmente al aprendizaje permanente (Madara et al., 2018). La inserción de estos jóvenes en el mundo laboral muestra problemas (Cuesta, 2014), en efecto, cuando las empresas quieren contratar a personas de esta generación deben considerar el equilibrio entre la vida laboral y personal, además de horarios flexibles (Twenge, 2010). Están bajo el estereotipo de ser egocéntricos, desmotivados, irrespetuosos y desleales, lo que genera una preocupación generalizada sobre la forma en que ellos se comunican, puesto que puede afectar a las organizaciones y la forma en que se relacionan con los otros miembros de la organización, de igual manera tienen características positivas que pueden beneficiar a las empresas, como por ejemplo, trabajan bien en equipo, se motivan a tener impacto en las organizaciones, tienen una comunicación abierta y se sienten cómodos en el uso de tecnologías de la información (Myers & Sadaghiani, 2010).

La Generación Z, es la que incluye a los nacidos después de la generación del milenio, son jóvenes nacidos entre el 1994 y 2010 (Espiritusanto Nicolás, 2016). Son quienes nacieron en la era digital, por lo tanto, son verdaderos nativos digitales que están en búsqueda de información global, con frecuencia se les dice que tienen miedo a estar “fuera de línea” o desconectados digitalmente (Popescu et al., 2019). A través de las tecnologías de la información han logrado satisfacer sus necesidades de entretenimiento, diversión, comunicación, información y hasta en su formación personal (Días et al., 2015). En cuanto a las necesidades laborales de esta generación, se han logrado percibir que les gusta una empresa que tenga un buen clima

laboral y puedan obtener una alta remuneración por su trabajo, además, priorizan los trabajos de medio tiempo, esto para poder flexibilizar sus horarios de trabajo, les agrada la comunicación cara a cara, y esperan ser supervisados solo por un superior (Battista et al., 2014). Su presencia en el mercado laboral aún no es considerable, dada la corta edad de los miembros de esta generación, son quienes constituyen la futura fuerza laboral, los pocos miembros que se encuentran con trabajo han logrado demostrar que son capaces de ser parte de un medio multicultural y global (Álvarez, 2016). Además, serán empleados que demanden respuestas, transparencia y una total libertad que pueda ofrecer el mundo digital para obtener información, generar opinión y cambios (Urien, 2012). Estudios realizados recientemente por ADP Research Institute, señalan que esta generación ha enfrentado diversos problemas desde el inicio de su vida laboral, y actualmente se ha visto afectada por las contingencias provocadas por la pandemia COVID-19 y los diferentes problemas adversos que esta ha causado (ADP Research Institute, 2021). Fue por estas razones por la que dicha generación no fue incluida como objeto de estudio, ya que su participación en la fuerza laboral aún no es lo suficientemente representativa.

Una excelente forma de conocer la producción científica a nivel de las generaciones etarias en el trabajo, es utilizando la bibliometría, la que emplea técnicas matemáticas y estadísticas (Diodato & Gellatly, 2013), ella puede ser usada en diferentes contextos y se utiliza para comprobar las tendencias en las publicaciones en distintas áreas de conocimiento (Antunes Silva et al., 2011), estudia el material bibliográfico de manera cuantitativa, con el objetivo de caracterizar y medir la producción científica, el impacto de las publicaciones, los temas principales en tendencia y la colaboración de los autores (Merigó et al., 2018). La bibliometría para Spinak (1998), tiene un enfoque hacia las fuentes de información, explicando que es una disciplina con multidisciplinario alcance y analiza los aspectos más relevantes y objetivos de la comunidad escrita (Vanti, 2000).

Cuando se realiza un análisis bibliométrico se necesita que exista cuantiosa información bibliográfica a disposición, por lo que se recurre a las bases de datos bibliográficas, las que deben estar constituidas por un conjunto de estos registros (Ardanuy, 2012). Realizar análisis y evaluaciones a la información resultante de la actividad científica ha sido un

elemento imprescindible para programas de investigación pública, tecnológica y desarrollo que se implementan en la sociedad (Tomás-Górriz & Tomás-Casterá, 2018). Este tipo de estudio considera elementos descriptivos (Ferreira & Morán, 2011), son medidos a través de diferentes indicadores, los que, al ser utilizados de forma correcta y combinada con otros indicadores, pueden considerarse una valiosa herramienta de evaluación a la actividad científica (Gómez Caridad & Bordons, 2009). Por todo lo expuesto, es que se utilizó la bibliometría para analizar la productividad científica en relación con las generaciones etarias en el trabajo y así poder calcular los principales indicadores bibliométricos.

Un indicador bibliométrico muy importante es el impacto de las fuentes, que se expresa a través del índice H, el que consiste en un número que representa la cantidad y la calidad o impacto, de las publicaciones académicas de una fuente o autor determinado y se basa en el conjunto de artículos más citados de ellos (Choudhri et al., 2015). Este indicador también es conocido como el factor de impacto, el cual es aplicado a las revistas, para evaluar y comparar la importancia de esta frente a otras del mismo campo (Rueda-Clausen Gómez et al., 2005). Otro indicador de la bibliometría es la colaboración o coautoría que hace referencia al proceso en que el trabajo involucre a varias personas en conjunto para lograr un fin común, la colaboración científica ha ido en aumento debido al desarrollo de disciplinas y se establece la coautoría de documentos científicos como una manifestación cuantificable entre investigadores (Russell et al., 2009).

Adicionalmente, existen dos leyes muy utilizadas en bibliometría, una es la Ley de Bradford, que intenta describir una relación cuantitativa entre las fuentes y la producción de artículos científicos contenidos en una bibliografía, sobre un asunto determinado, además esta ley es utilizada en procesos de selección y evaluación de colecciones de revistas, donde muchas bibliotecas la usan para identificar las revistas más productivas (Urbizagástegui-Alvarado, 1996). Por otro lado, se encuentra la Ley de Lotka que fue descrita en el año 1926, como un modelo del cuadrado inverso generalizado y expresa la probabilidad de que un autor haga cierta cantidad de contribuciones sobre un tema, con parámetros que deben ser estimados de los datos a observar (Urbizagástegui-Alvarado, 2004). En palabras más simples, la Ley de

Lotka hace referencia a la relación cuantitativa entre los autores y los artículos producidos en un área y tiempo determinado (Urbizagástegui-Alvarado, 1999).

3. Metodología

El trabajo se realizó en las bases de datos globales Google Académico, Scielo, Scopus y Web of Science, en las dos primeras se probaron las ecuaciones de búsqueda y en las dos últimas se concentró el trabajo final. Se efectuó una investigación de carácter exploratorio, ya que el tema investigado está muy poco estudiado (Hernandez Sampieri et al., 2010), existen pocos análisis bibliométricos referidos al trabajo y la gestión de recursos humanos, destacan los realizados por Tomazzoni & Tavares (2014), Selva et al., (2011) y Solano et al., (2020), pero no se encontraron estudios bibliométricos relacionados con las generaciones cohorte y su comportamiento laboral. El diseño de esta investigación fue de tipo no experimental con un enfoque longitudinal, el primero porque es un estudio en el que no se manipulan las variables, sino que solo se observa y analiza las situaciones ya existentes, es decir, no provocadas intencionalmente para su investigación, y el segundo porque los datos recolectados son de diferentes períodos, de esta forma se efectuaron análisis relacionados con la evolución de todos los datos encontrados (Hernandez-Sampieri et al., 2010). La metodología de recolección de datos se realizó en bases de datos globales, con selección de palabras claves, selección de textos y citas relacionadas al comportamiento laboral de las diferentes generaciones, con la descarga de los datos, selección de programas de análisis de datos bibliométricos, el ingreso de los datos a la plataforma de análisis, la extracción de los resultados y el análisis detallado de documentos.

Los datos finales utilizados fueron recopilados desde la base de datos Scopus, la cual es considerada por sus desarrolladores como la base de datos de indexación y resúmenes individuales más grande jamás construida debido a que está compuesta por revistas estadounidenses, de literatura europea y de Asia Pacífico (Burnham, 2006) y también se recopilaron los datos desde Web of Science que brinda una base de datos con investigaciones, publicaciones y patentes más grandes del mundo, reúne 100 años

de resúmenes de artículos, más de 100 millones de registros que cubren más de 33.000 revistas de 250 disciplinas y 19,9 millones de registros (Clarivate Analytics, 2017).

Para la búsqueda de datos se utilizaron palabras como; generación, generación X, generación Y, Baby Boomers y Millennial, el filtro de búsqueda usado en la base de datos Scopus fue *keyword*, en el cual se limitó a palabras relacionadas a la palabra buscada, en cambio, el filtro de búsqueda usado en la base de datos Web of Science fue agregar una segunda línea con la opción “*and*” y la palabra *work*. La búsqueda arrojó una amplia cantidad de resultados, de los cuales se seleccionaron documentos relacionados al tema de estudio.

Los documentos finalmente seleccionados para cada búsqueda fueron extraídos en formato BibTeX, posterior a la extracción de datos, se seleccionó el programa para el análisis de estos, el cual fue Rstudio, específicamente la extensión Bibliometrix, la cual es una herramienta única de código abierto diseñada para realizar análisis cuantitativos en bibliometría (Aria & Cuccurullo, 2017). Los datos fueron subidos en su formato original (BibTex) a la plataforma bibliometrix, desde fueron transformados a formato Excel, uno con los datos obtenidos desde Scopus y otro con los datos obtenidos desde Web of Science, estos archivos fueron ingresados nuevamente a bibliometrix para realizar el análisis final de todos los datos.

4. Resultados

Los resultados obtenidos en la base de datos Scopus alcanzaron finalmente a un total de 208 documentos, con 465 autores, mientras que los resultados obtenidos de la base de datos Web of Science mostraron un total de 277 documentos, con 662 autores. Se realizaron análisis a la información más relevante, a las fuentes, a la producción científica, a los autores y concluyendo con un análisis detallado a los documentos.

En Scopus, la fuente que mayor impacto (Tabla N°1) causado por su índice H es *International Journal of Hospitality Management* (índice H de cinco), por otro lado, la fuente que tiene la mayor cantidad de documentos publicados (siete documentos) es *Journal of Nursing Management* y se observa a *Journal of Business and psychology* con la mayor cantidad de citas (seiscientos ochenta y cinco citas). La fuente que más impacto

ha causado en la base de datos Web of Science (WoS) fue *Journal of Business and Psychology* con un índice H de diez y con un total de mil doscientas noventa y dos citas y la revista *Journal of Nursing Management* destaca con el mayor número de documentos publicados, con un número de doce.

Tabla N°1: Fuentes con más impacto

Scopus				Wos			
Fuente	Índice H	Número de documentos	Total de citas	Fuente	Índice H	Número de documentos	Total de citas
JOURNAL OF NURSING MANAGEMENT	4	7	115	JOURNAL OF NURSING MANAGEMENT	8	12	374
INTERNATIONAL JOURNAL OF HOSPITALITY MANAGEMENT	5	5	550	JOURNAL OF BUSINESS AND PSYCHOLOGY	10	10	1292
INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	4	4	290	INTERNATIONAL JOURNAL OF HOSPITALITY MANAGEMENT	6	6	548
JOURNAL OF ADVANCED NURSING	3	4	113	JOURNAL OF MANAGERIAL PSYCHOLOGY	5	6	784
JOURNAL OF BUSINESS AND PSYCHOLOGY	4	4	685	INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	5	5	281

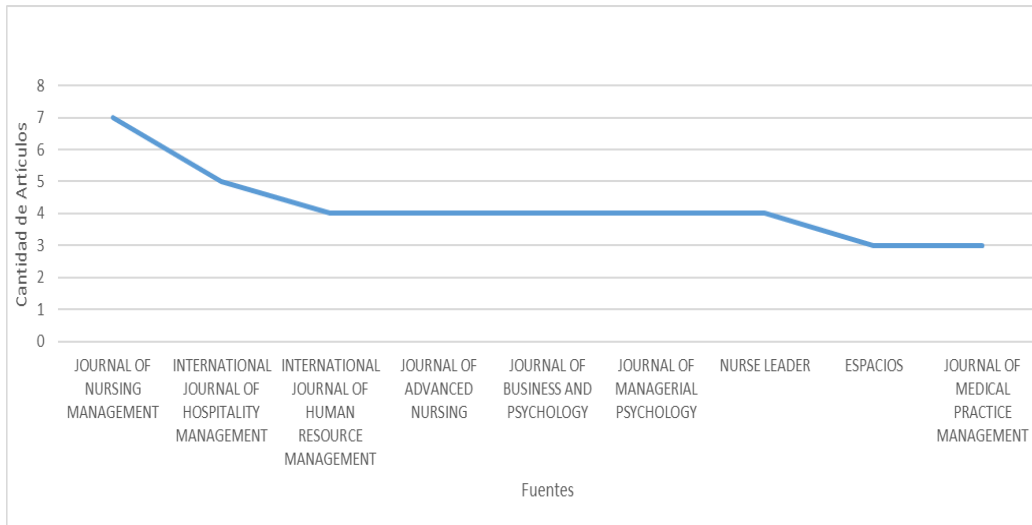
Fuente: Elaboración propia.

En ambas bases de datos se aprecia la aparición de las revistas *International Journal of Hospitality Management*, *Journal of Nursing Management*, *International Journal of Human Resource Management* y *Journal of Business and Psychology*, cuatro de las revistas con más impacto. En un análisis comparado se constató que *Journal of Business and Psychology* y *Journal of Nursing Management* son relevantes en ambas bases de datos, la primera por su alto número de citas y la segunda por el alto número de documentos publicados.

Con relación a la Ley de Bradford (Figura 1), las revistas que nos proporcionaron más documentos fueron *Journal of Nursing Management*, con siete artículos, y la revista *International Journal of Hospitality Management*, con cinco artículos. Se puede apreciar

en la Figura 1 el alto resultado de las revistas nombradas observando una gran diferencia en comparación a las otras revistas.

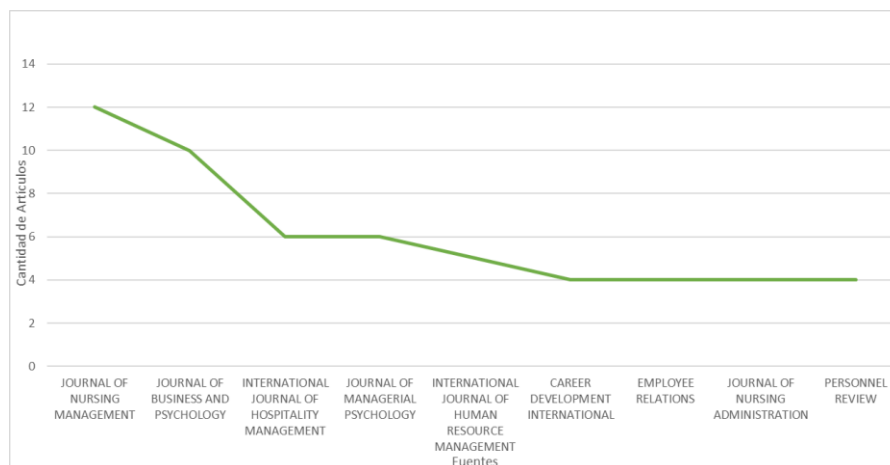
Figura 1. Ley de Bradford en Scopus



Fuente: Elaboración Propia.

Las revistas que más documentos han proporcionado en la base de datos Web of Science (Figura 2) han sido *Journal of Nursing Management* aportando doce artículos, y la revista *Journal of Business and Psychology*., con diez artículos.

Figura 2. Ley de Bradford en WoS

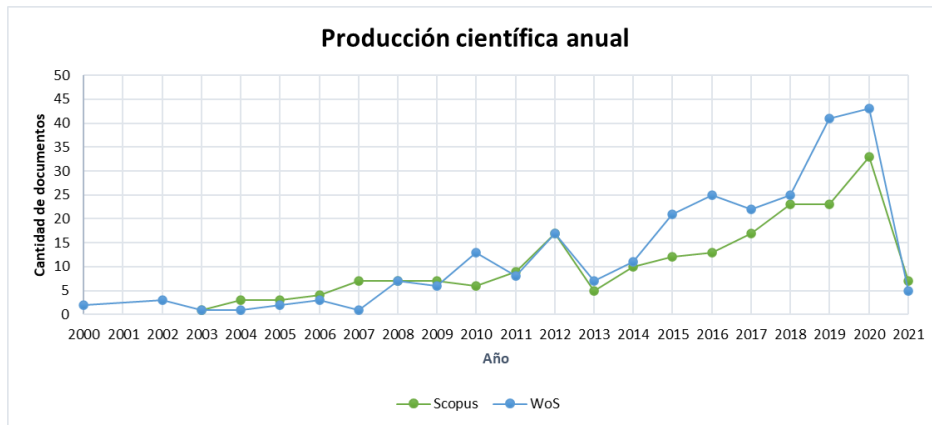


Fuente: Elaboración Propia.

En las dos bases de datos estudiadas la revista que más aportes ha realizado ha sido *Journal of Nursing Management*.

El estudio de las generaciones en el ámbito laboral tuvo sus inicios en el año 2000, se puede decir que la producción científica sobre este tema ha ido en un lento crecimiento, teniendo mayores alzas en sus estudios desde el año 2012, adicionalmente, se puede observar que el año en que más se publicó sobre este tema fue en el 2020, así se logra apreciar en la Figura 3.

Figura 3. Producción total por años



Fuente: Elaboración propia.

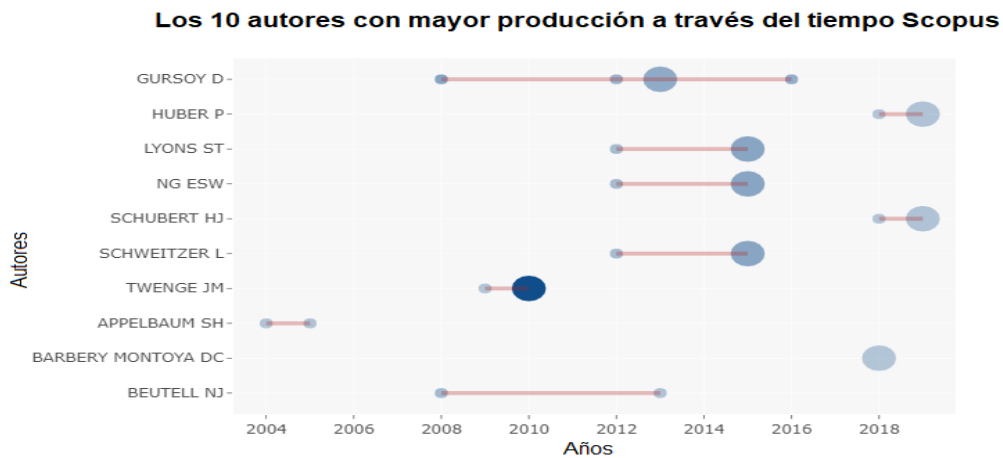
La primera investigación sobre las generaciones y el trabajo encontrada en la base de datos Scopus fue en el año 2003 del autor Kidwell Jr, dicha publicación fue *Helping older workers cope with continuous quality improvement* en la revista *Journal of Management development*, donde se investigó la reacción de las diferentes generaciones a las iniciativas de cambio en las organizaciones. En el otro extremo se debe destacar es que, para marzo de 2021, ya existen siete publicaciones relacionadas al tema.

En la Web of Science, las primeras publicaciones fueron realizadas por Jurkiewicz y por Santos y Cox, con sus artículos *Generation X and the public employee* y *Work adjustment and intergenerational differences between matures, boomers, and Xers*, respectivamente. El primero es un estudio de las diferencias y similitudes de las generaciones trabajando en el sector público, y el segundo es una investigación sobre las diferencias del estrés generacional de enfermeras de hospital. Para lo que va transcurrido del año 2021 ya existen cinco publicaciones relacionadas al tema.

Se encontraron un total de cuatrocientos sesenta y cinco autores, donde solo cincuenta y siete documentos fueron escritos por un solo autor, resultados obtenidos de la base de

datos Scopus. Los resultados en la Web of Science mostraron un total de seiscientos cincuenta y dos autores, los documentos escritos por un solo autor fueron cincuenta y seis. Se observa que hay autores (Figura 4) que se han mantenido investigando sobre el tema a través del tiempo, logrando publicar más de un documento.

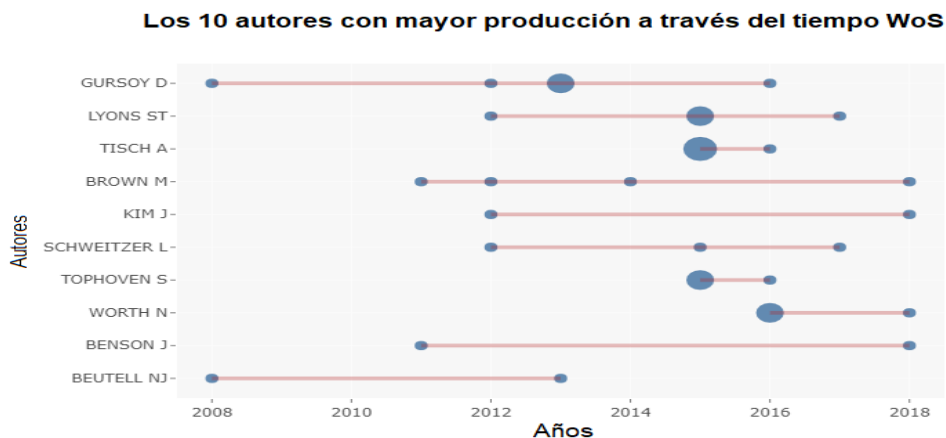
Figura 4. Autores con mayor producción en Scopus



Fuente: Elaboración propia.

Tanto en Scopus como en Web of Science (Figura 5), el autor que más ha escrito sobre cómo trabajan las generaciones es Gursoy, que inició su producción en 2008, y su documento más reciente fue publicado en 2016.

Figura 5. Autores con mayor producción en WoS



Fuente: Elaboración propia.

El primer artículo de Gursoy, publicado en 2008 fue escrito en colaboración con Maier y Chi, se centra en la investigación de las diferencias y similitudes generacionales de la fuerza laboral. El artículo publicado en 2012 fue escrito en colaboración con Park, en el que se investigan las diferencias de valores y aptitudes laborales de las generaciones. Durante el año 2013 publicó dos artículos, ambos en colaboración, uno fue junto a Chi y Maier que trata sobre la percepción de los empleados frente a líderes de diferentes cohortes generacionales, y el otro artículo fue en colaboración con Chi y Karadag, en el que se estudian los valores de los empleados y examina las diferencias generacionales. El último artículo publicado por Gursoy fue en 2016, el que fue en colaboración con Lu, en este se estudia el impacto del agotamiento laboral y la satisfacción del empleado de las diferentes generaciones. Todos estos estudios son realizados a trabajadores de la industria hotelera.

Los autores más relevantes en relación con el número de artículos que han publicado sobre el tema son Gursoy D, Lyons ST, Schweitzer L y Beutell NJ, quienes se repiten en ambas bases de datos. En el caso de Gursoy, sus investigaciones a las generaciones son realizadas a trabajadores de la industria hotelera. Por su parte, Lyons y Schweitzer han centrado sus estudios en la movilidad laboral de las generaciones. En cambio, Beutell, ha estudiado las diferencias generacionales de los conflictos producidos entre el trabajo y la familia. En la Tabla N°2 se ordenan según cantidad de artículos publicados en Scopus y WoS.

Tabla N°2: Los diez autores más relevantes

Scopus		WoS	
Autores	Cantidad de Artículos	Autores	Cantidad de Artículos
GURSOY D	5	GURSOY D	5
HUBER P	3	LYONS ST	4
LYONS ST	3	TISCH A	4
NG ESW	3	BROWN M	3
SCHUBERT HJ	3	KIM J	3
SCHWEITZER L	3	SCHWEITZER L	3
TWENGE JM	3	TOPHOVEN S	3
APPELBAUM SH	2	WORTH N	3
BARBERY	2	BENSON J	2
MONTOYA DC			
BEUTELL NJ	2	BEUTELL NJ	2

Fuente: Elaboración propia.

En Scopus los diez autores más relevantes fueron; Gursoy D, Huber P, Lyons ST, Ng Esw, Schubert HJ, Schweitzer L, Twenge JM, Appelbaum SH, Barbery y Beutell NJ, el primero con la mayor cantidad de artículos del tema en la base de datos, con cinco documentos. De forma similar, en la Web of Science el autor más relevante es Gursoy D con la mayor cantidad de documentos, dentro de los otros autores más relevantes se encuentra a Lyons ST, Tisch A, Brown M, Kim J, Schweitzer L, Tophoven S, Worth N, Benson J y Beutell NJ.

Según los documentos indexados en Scopus el 90,8% de los autores ha escrito solo un documento, los autores que han escrito dos documentos representan el 7,7%, el 1,3% representa a autores que han escrito tres documentos, como también hay un autor que ha escrito cinco documentos representando 0,2%. Por otro lado, en la Web of Science, los autores que solo han escrito un documento están representados por el 93,9%, quienes han escrito dos documentos son el 4,9%, los que han escrito cuatro documentos son el 0,3% y solo un autor ha escrito cinco documentos (Tabla N°3). Una de las diferencias que se logra apreciar entre ambas bases de datos es que entre los documentos indexados en Scopus no hay autores que hayan escrito cuatro documentos.

Tabla N°3: Ley de Lotka

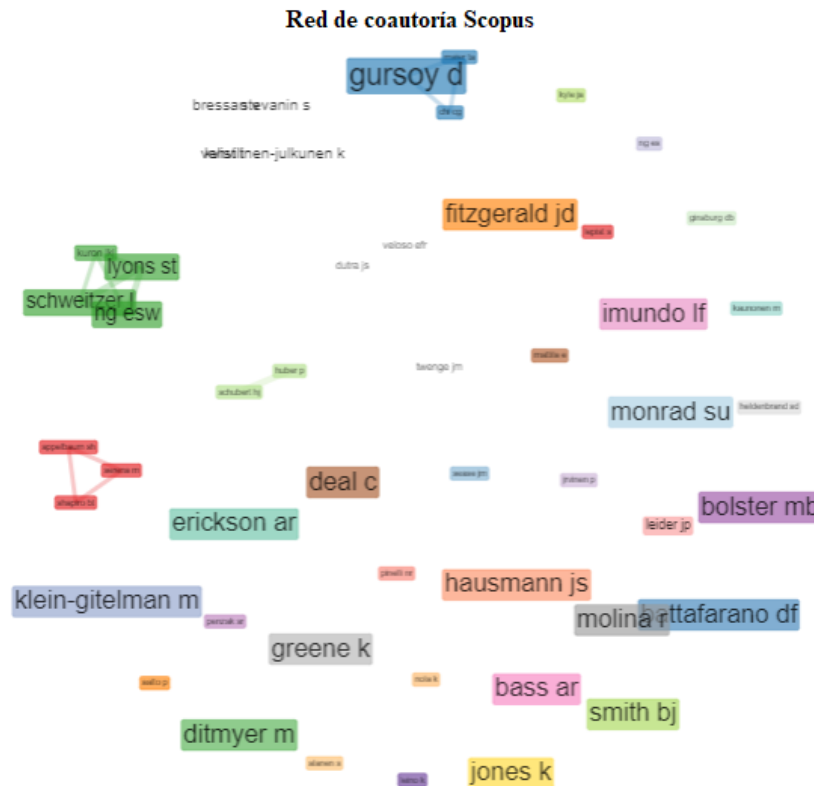
Scopus			WoS		
Documentos escritos	N. de autores	Proporción de autores	Documentos escritos	N. de autores	Proporción de autores
1	422	90,80%	1	612	93,90%
2	36	7,70%	2	32	4,90%
3	6	1,30%	3	5	0,80%
-	-	-	4	2	0,30%
5	1	0,20%	5	1	0,20%

Fuente: Elaboración propia.

A nivel de coautoría se puede destacar que cuatrocientos doce autores han colaborado entre sí, es decir, han escrito documentos en conjunto, en la base Scopus, escribiendo ciento cincuenta y un artículos, mientras que, en la base Web of Science se encuentran quinientos noventa y ocho autores que han escrito doscientos veintiún documentos en colaboración.

Las redes de colaboración que más influencia tienen en Scopus (figura 6) son la de Kvist, Vehvilinen-Julkunen, Stevanin y Bressan, la de Schweitzer, Lyons, Kuron y NG, junto a la de Gursoy, Chi y Maier.

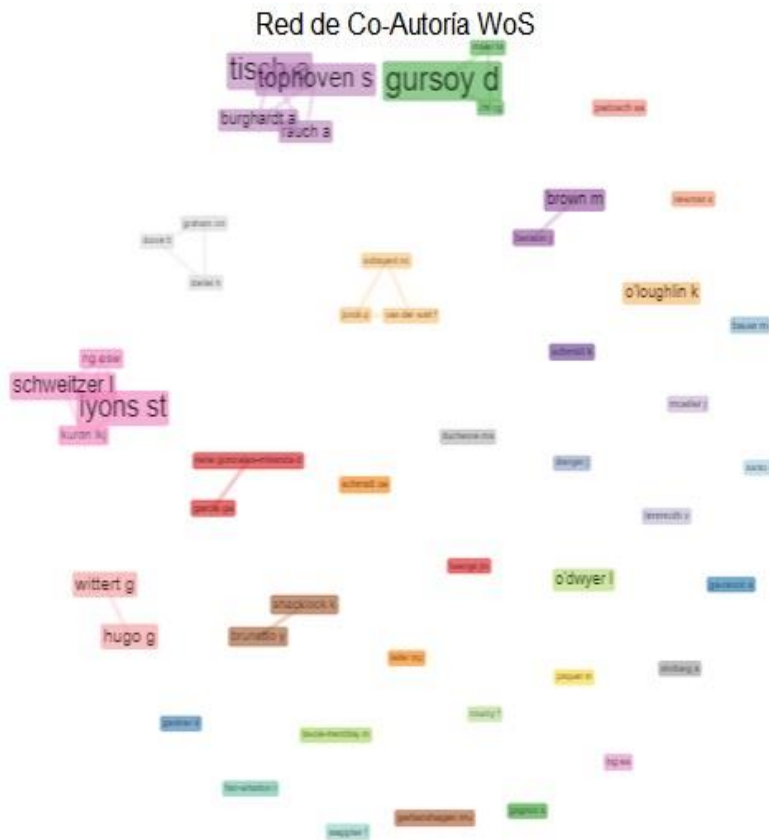
Figura 6. Coautoría en Scopus



Fuente: Elaboración propia.

Las coautorías más destacadas en la Web of Science (Figura 7) son las de Tophoven, Tisch, Burghardt y Rauch, la de Gursoy, Chi y Maier, junto con la de Schweitzer, Lyons, Kuron y NG. Una de las redes de colaboración presente en ambas bases de datos es la de Schweitzer, Lyons, Kuron y NG, siendo Lyons el autor a cargo, quien pertenece al departamento de negocios de la Universidad de Guelph, Canadá. Esta investigación es del área de psicología, negocios y economía. La otra red de colaboración presente en ambas bases de datos es la de Gursoy, Chi y Maier, siendo el primero el autor a cargo, el que pertenece al departamento de negocios de Washington State University de Estados Unidos, estas investigaciones en colaboración son del área de las ciencias sociales.

Figura 7. Coautorías en WoS

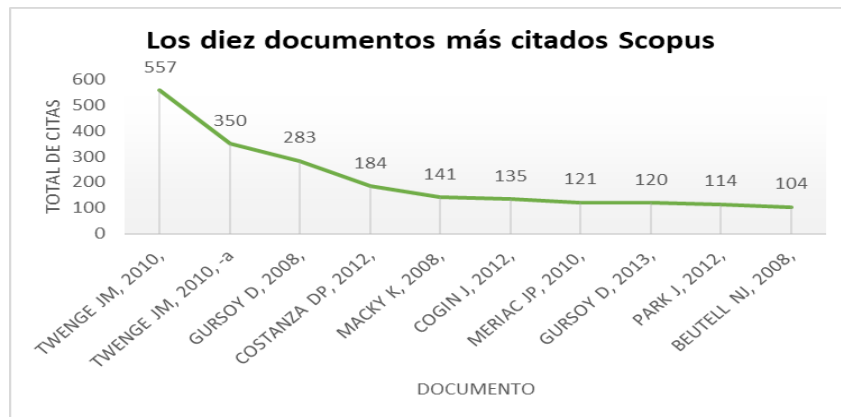


Fuente: Elaboración propia.

Al analizar cuáles fueron los documentos más citados, se destaca Twenge JM en ambas bases de datos, con su artículo *Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing*, que fue escrito en el año 2010. Este estudio está centrado en examinar los valores que tienen las personas al desempeñar sus labores, haciendo diferencia en sus generaciones etarias.

En Scopus (Figura 8), el autor Twenge Jm con sus artículos *A Review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes* y *Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing*, es el más citado, esto con quinientas cincuenta y siete citas y trecientas cincuenta citas respectivamente, los dos documentos publicados en el año 2010. Ambos son estudios de las diferencias generacionales en los valores en la forma de trabajar en diferentes periodos de tiempo.

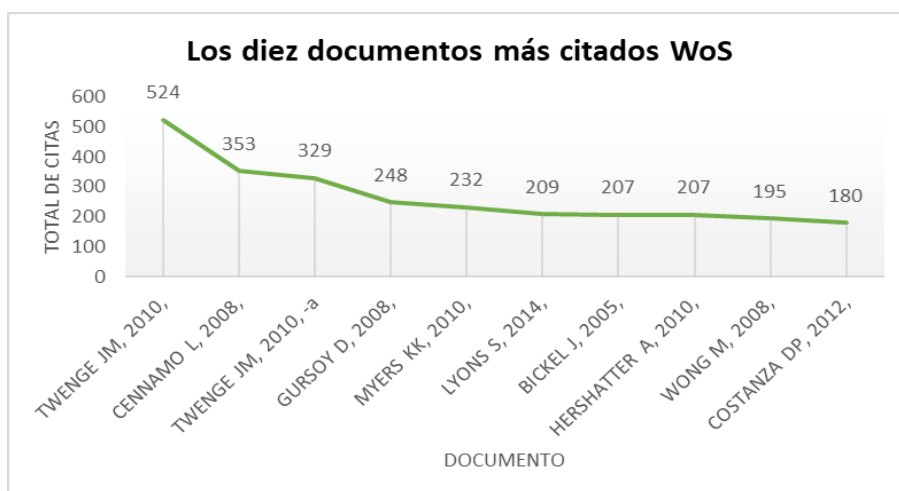
Figura 8. Mayores citaciones en Scopus



Fuente: Elaboración propia.

El documento más citado en la Web of Science (Figura 9) fue *Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, social and Intrinsic values decreasing*, escrito por Twenge JM en 2010, con quinientas veinticuatro citas. El segundo documento más citado es de Cennamo L llamado *Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit*, que está centrado en investigar las diferencias generacionales de la fuerza laboral de acuerdo con valores laborales, satisfacción laboral, compromiso organizacional y las intenciones de irse de la organización, este estudio fue publicado en 2008 y tiene exactamente trescientas cincuenta y tres citas.

Figura 9. Mayores citaciones en WoS



Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones

Si bien la cantidad de producción científica en torno a las generaciones cohorte es mucha, al relacionar este tema con lo laboral, se encontró una realidad muy diferente, en la cual la producción científica es muy reducida. Aun cuando, el estudio de este tema ha ido aumentando con el paso de los años, marcando un crecimiento en el año 2012, la producción científica actual sigue siendo muy baja, además ambas bases de datos tienen una cantidad de documentos indexados similar, con una diferencia no significativa entre ellas.

Según los resultados obtenidos a través del análisis de las fuentes, una de las conclusiones más relevantes es que el área que más producción científica realiza sobre las generaciones en el trabajo es el área de la salud, principalmente el área de la enfermería, se deberían reforzar, por tanto, la productividad científica en las otras áreas del conocimiento científico, dada la alta complejidad del tema en la administración y dirección de los recursos humanos en las organizaciones.

Dentro de los análisis realizados a los autores se concluyó que los más influyentes se han mantenido investigando sobre el tema a través de los años, además, la mayoría de los autores que estudia sobre las generaciones etarias en el ámbito laboral, lo hace en colaboración con otros autores, lo que ratifica lo complejo del trabajo científico en este tema. También se constató que la mayoría de los autores solo ha realizado una investigación sobre el comportamiento laboral de las generaciones cohorte.

Los documentos más destacados sobre el comportamiento laboral de las generaciones etarias, publicados en ambas bases de datos, son estudios centrados en los valores muy específicos del trabajo, que han adquirido las personas de las diferentes generaciones etarias en el transcurso de su vida laboral, siendo investigaciones demasiado acotadas. De acuerdo con uno de los objetivos reconocidos por la bibliometría, que es velar hacia donde serán dirigidos los recursos futuros para investigaciones, y en base con los resultados obtenidos en este trabajo, se recomienda orientar más recursos a investigaciones relacionadas con el comportamiento laboral, en diferentes áreas del conocimiento científico y también en diferentes industrias, de manera tal de poder enfrentar en el futuro de mejor manera, los mayores niveles de complejidad que se

producirán con las interrelaciones de las diferentes generaciones en el mercado del trabajo y que le van agregando bastante complejidad a la función de administrar personas.

Referencias Bibliográficas

ADP Research Institute (2021, Abril 27). People at work 2021:A global workforce view.
<https://www.adpri.org/assets/people-at-work-2021-a-global-workforce-view/>

Álvarez, P. (30 de junio de 2016). *La generación Z toma el relevo a los millennials*.
<https://www.proquest.com/docview/1761269122/abstract/32F0202C3FA74E47PQ/1>

Ancin, I. (2018). Relación de las características de las generaciones “ X ” Y “ Z ” con las decisiones de selección de personal y su desarrollo laboral. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/generacionesxy-desarrollo-laboral.html>

Antunes Silva, R., Macedo dos Santos, R. N. & Schwarz Rodrigues, R. (2011). Estudio bibliométrico na base LISA: um enfoque nos artigos sobre os surdos. *Em Questão*, 17(1), 289-304.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2173475>

Ardanuy, J. (2012). *Breve introducción a la bibliometría*. Universitat de Barcelona.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30962/1/breve%20introduccion%20bibliometria.pdf>

Aria, M. & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. DOI: 10.1016/j.joi.2017.08.007

Barreto. J.A., Gutierrez-Alemán, H. & Venegas-García, R. M. (2019). Desafíos y transformaciones en las organizaciones y la gestión humana en el marco de la revolución 4.0. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 12(36), 22-32.
<https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/4257/26003320>

- Battista, A., Cabrera, L. & Villanueva, F. (2014). *Demandas laborales de la Generación Z*. Universidad Argentina de la Empresa. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/2423>
- Bickel, J. & Brown, A. J. (2005). Generation X: implications for faculty recruitment and development in academic health centers. *Academic Medicine : Journal of the Association of American Medical Colleges*, 80(3), 205–210. DOI: 10.1097/00001888-200503000-00003
- Burnham, J. F. (2006). Scopus database: a review. *Biomedical Digital Libraries*, 3(1), 1-8. DOI: 10.1186/1742-5581-3-1
- Cennamo, L. & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. DOI: 10.1108/02683940810904385
- Cervetti, M.P. (2014). *Conflictos por la convivencia de baby boomers, generación X y generación Y en los equipos de trabajo : equipos de auditoría de Deloitte*. Repositorio Institucional Universidad de San Andrés. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/handle/10908/10834>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 133–153. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016846007.pdf>
- Chiuzi, R. M., Goncalves-Peixoto, B. R. & Lorenzini-Fusari, G. (2011). Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. *Temas Em Psicologia*, 19(2), 579–590. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=513751438018>
- Choudhri, A. F., Siddiqui, A., Khan, N. R. & Cohen, H. L. (2015). Understanding bibliometric parameters and analysis. *RadioGraphics*, 35(3), 736–746. DOI: 10.1148/rg.2015140036
- Clarivate Analytics (2017). Trust the Difference. Web of Science Fact Book. <https://images.info.science.thomsonreuters.biz/Web/ThomsonReutersScience/%7B>

d6b7faae-3cc2-41868985a6ecc8cce1ee%7D_Crv_WoS_Upsell_Factbook_A4_FA_LR_edits.pdf

- Comazzetto, L. R., Vasconcellos, S. J. L., Perrone, C. M. & Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: Um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(1), 145–157. DOI: 10.1590/1982-3703001352014
- Cuesta, E.M. (2014). La Generación Y latinoamericana en las organizaciones: Algunos aportes conceptuales y empíricos. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 7(19),17-31. <https://www.redalyc.org/pdf/4778/477847107002.pdf>
- Días, C. B., Caro, N. P. & Gauna, E. J. (2015). *Cambio en las estrategias de enseñanza-aprendizaje para la nueva Generación Z o de los nativos digitales*. <https://repositoral.cuaieed.unam.mx:8443/xmlui/handle/20.500.12579/4134>
- Diodato, V. & Gellatly, P. (2013). *Dictionary of Bibliometrics*. Routledg. file:///C:/Users/User/Downloads/Dictionaryofbibliometrics9780203714133_googlepreview.pdf
- Donati, P. P. (1999). Familias y generaciones. *Desacatos*, (2), 27–49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5896579>
- Espiritusanto, N. O. (2016). Generación Z: Móviles, redes y contenido generado por el usuario. *Revista de Estudios de Juventud*, 114, 111–126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6118380>
- Ferreira-Mainardi, C. & Morán-Suárez, M.A. (2011). La responsabilidad social corporativa (RSC) en las bases de datos Scopus y Wos (estudio bibliométrico). *Edicic*, 1(4), 141–160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3866973>
- Ghiardo, F. (2004). Generaciones y juventud: Una relectura desde Manheim y Ortega y Gasset. *Ultima Década*, 12(20), 11–46. DOI: 10.4067/s0718-22362004000100002
- Gómez-Caridad, I. & Bordons-Gangas, M. (2009). *Limitaciones en el uso de los indicadores bibliométricos para la evaluación científica*. *Política Científica*, 46, 21-26. <https://hdl.handle.net/10261/9813>

- Hernández-Palomino, J. A., Espinoza-Medina, J.J. & Aguilar-Arellano, M. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y Administración*, 61(1), 58–83. DOI: 10.1016/j.cya.2015.09.003
- Hernandez-Sampieri, R., Fernandez-Collado, C. & Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Madara, S. R., Maheshwari, P. & Selvan, C. P. (2018). Future of millennial generations: A review. *Advances in Science and Engineering Technology International Conferences, ASET*. 1–4. DOI: 10.1109/ICASET.2018.8376927.
- Lopes-Melo, M. C., Pereira de Faria, V. S. & Magri-Lopes, A. L. (2019). A construção da identidade profissional: estudo com gestoras das gerações Baby Boomers, X e Y. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(Special Editions), 832–843. DOI: 10.1590/1679-395175314
- Merigó, J. M., Pedrycz, W., Weber, R. & De la Sotta, C. (2018). Fifty years of Information Sciences: A bibliometric overview. *Information Sciences*, 432, 245–268. DOI: 10.1016/j.ins.2017.11.054
- Muszysz-Dogliotti, L. M. (2016). El sentido del trabajo para las nuevas generaciones : El caso de los jóvenes que no estudian ni trabajan. Universidad de la República (Uruguay). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/8641>
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225–238. DOI: 10.1007/s10869-010-9172-7
- Ortega, D. C. , Aguado-García, D. A., Rodríguez-Barroso, J. B., & De Miguel-Calvo, J. M. de M. (2019). Work ethic in ecuador: An analysis of the differences in four generational cohorts. *Annals of Psychology*, 35(3), 496–505. DOI: 10.6018/analesps.35.3.342671
- Pérez-Matos, N. E. (2002). La bibliografía, bibliometría y las ciencias afines . *ACIMED*,

10(3), 1–2. https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000300001

Popescu, D., Popa, D. M. & Cotet, B. G. (2019). Getting ready for Generation Z students - considerations on 3D printing curriculum. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 240–268. DOI: 10.20511/pyr2019.v7n2.280

Reiser, C., Van Vreede, V. & Petty, E. M. (2019). Genetic counselor workforce generational diversity: Millennials to Baby Boomers. *Journal of Genetic Counseling*, 28(4), 730–737. DOI: 10.1002/jgc4.1107

Rueda-Clausen Gómez, C., Villa-Roel Gutiérrez, C. & Rueda-Clausen Pinzón, C. (2005). Vista de Indicadores bibliométricos: origen, aplicación, contradicción y nuevas propuestas. *MedUNAB*, 8(1), 29-36. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/208/191>

Russell, J. M., Madera-Jaramillo, M.J. & Ainsworth, S. (2009). El análisis de redes en el estudio de la colaboración científica. *Redes. Revista Hispana Para El Análisis de Redes Sociales*, (17), 39–47. <https://raco.cat/index.php/Redes/article/view/175645>

Selva, C., Sahagún, M. A. & Pallarès, S. (2011). Estudios sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: Un análisis bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (3), 227-242. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231322132007>

Solano, C., Vega-Lopez, B.J., Chaves-Parra, A., Osorio-Ospino, C., Arroyo-Malaver, L.F., Castillo-Carvajal, L. & Roa-Saavedra, D.X. (2020). Análisis bibliométrico del balance vida/trabajo en mujeres médicas. *Urology Journal*, 29(4), 187-194. DOI: 10.1055/s-0040-1721329

Tomazzoni, E.L. & Tavares, J.M. (2014). Emprendedurismo y gestión de recursos humanos en la hotelería de Brasil: Un estudio bibliométrico. *Estudios y perspectivas en Turismo*, 23, 547-565. <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180731336007.pdf>

Torres-Lins, D. (2011). Geração y: O nascimento de uma nova versão de líder es. *Revista Científica Hermes*, 4(59). <https://www.redalyc.org/pdf/4776/477648584005.pdf>

- Torres-Soler, C.L. & Vargas-Sánchez, G.G. (2020). Complejidad y la organización. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 13(37), 37-51. <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/4412>
- Tay, A. (2010, 23 de junio). *Challenges and strategies in managing inter-generational employee relationships in Malaysia*. 14th International Business Information Management Association Conference, IBIMA. Estambul, Turquía. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.084905103450&origin=inward&txGid=14e924b71870b1f0a8f9ee0aadf40749>
- Tomás-Górriz, V. & Tomás-Casterá, V. (2018). La bibliometría en la evaluación de la actividad científica. *Hospital a Domicilio*, 2(4), 145. DOI: 10.22585/hospdomic.v2i4.51
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210. DOI: 10.1007/s10869-010-9165-6
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5). DOI: 10.1177/0149206309352246
- Urbizagástegui-Alvarado, R. (1996). Una revisión crítica de la Ley de Bradford. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 10(20), 16-26. DOI: 10.22201/iibi.0187358xp.1996.20.3835
- Urbizagástegui-Alvarado, R. (2004). La productividad científica de los autores: un modelo de aplicación de la ley de Lotka por el método del poder inverso generalizado. *Información, Cultura y Sociedad*, (12), 51–73. DOI: 10.34096/ics.i12.904
- Urbizagástegui-Alvarado, R. (1999). La ley de Lotka y la literatura de bibliometría. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 13(27), 125-149. DOI: 10.22201/iibi.0187358xp.1999.27.3913
- Urien, P. (2012, 24 de junio). *Qué aprende hoy la Generación Z*. La Nación.

<https://www.lanacion.com.ar/economia/que-aprende-hoy-lageneracionznid1484826/>

Vanti, N. (2000). Métodos cuantitativos de evaluación de la ciencia: Bibliometría, cienciometría e informetría. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 14(29), 10-23. DOI: 10.22201/iibi.0187358xp.2000.29.3943

Wae-Esor, E. (2021). Opportunities and challenges of aging workforces toward HR practices in business management: A comparison between Thailand and China. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 1230–1234. DOI: 10.17762/turcomat.v12i3.872

White, J., Hepworth, G., Alvarado, J., Lemmon, C. & Brijnath, B. (2021). Managing workplace change: Intergenerational perspectives from Victorian public hospital nurses. *Collegian*, 28(2), 178–183. DOI: 10.1016/j.colegn.2020.06.006