











ORIGINAL

Human Talent Management and its Relationship with Wellbeing: A Bibliometric Analysis of a Decade of Scientific Production in Scopus

La gestión del talento humano y su relación con el bienestar: análisis bibliométrico de una década de producción científica en Scopus

María Isabel Santos Quintero¹  , Verónica Guadalupe Jiménez Barraza¹  , José Mercedes Jáquez-Polanco²  , Pedro Luis Bracho-Fuenmayor³  , Ángel Emiro Páez Moreno⁴  

¹Universidad Autónoma de Sinaloa. Culiacán. México.

²Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). San Francisco de Macorís, República Dominicana.

³Universidad Tecnológica Metropolitana. Santiago de Chile, Chile.

⁴Universidad de La Serena. La Serena, Chile.

Citar como: Santos Quintero MI, Jiménez Barraza VG, Jáquez-Polanco JM, Bracho-Fuenmayor PL, Páez Moreno ÁE. Human Talent Management and its Relationship with Wellbeing: A Bibliometric Analysis of a Decade of Scientific Production in Scopus. Management (Montevideo). 2026; 4:228. <https://doi.org/10.62486/agma2026228>

Enviado: 20-07-2025

Revisado: 17-09-2025

Aceptado: 13-11-2025

Publicado: 01-01-2026

Editor: Ing. Misael Ron 

Autor para la correspondencia: María Isabel Santos Quintero 

ABSTRACT

Introduction: human talent management (HTM) has broadened its focus to integrate employee wellbeing as a fundamental analytical category, given its impact on performance and organizational sustainability.

Objective: this study analyzes the scientific production indexed in Scopus on the relationship between HTM and wellbeing over the decade 2014-2024.

Method: a bibliometric analysis of 2 242 documents was conducted, processed with VOSviewer to examine production indicators, impact, thematic structure, and co-occurrence networks.

Results: an exponential growth in publications (324 %), a high impact (75,6 % of documents cited), and a multidisciplinary nature were identified, with Medicine as the dominant area. Keyword analysis revealed three thematic axes: socio-clinical and occupational health, management and performance, and global context and sustainability.

Discussion: the results confirm the consolidation of the field and a pragmatic shift towards the validation of interventions, highlighting the strategic role of HTM in promoting wellbeing and organizational resilience, especially following global events such as COVID-19.

Keywords: Talent Management; Wellbeing; Bibliometrics; Occupational Health.

RESUMEN

Introducción: la gestión del talento humano (GTH) ha ampliado su enfoque para integrar el bienestar del empleado como una categoría analítica fundamental, dada su incidencia en el rendimiento y la sostenibilidad organizacional.

Objetivo: este estudio analiza la producción científica indexada en Scopus sobre la relación entre la GTH y el bienestar durante la década 2014-2024.

Método: se realizó un análisis bibliométrico de 2242 documentos, procesados con VOSviewer para examinar indicadores de producción, impacto, estructura temática y redes de co-ocurrencia.

Resultados: se identificó un crecimiento exponencial de las publicaciones (324 %), un alto impacto (75,6 % de documentos citados) y una naturaleza multidisciplinar, con la Medicina como área dominante. El análisis de palabras clave reveló tres ejes temáticos: socio-clínico y de salud ocupacional, gestión y rendimiento, y contexto global y sostenibilidad.

Discusión: los resultados confirman la consolidación del campo y un giro pragmático hacia la validación de intervenciones, destacando el rol estratégico de la GTH en la promoción del bienestar y la resiliencia organizacional, especialmente tras eventos globales como la COVID-19.

Palabras clave: Gestión del Talento; Bienestar; Bibliometría; Salud Ocupacional.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano, de acuerdo a la definición de Sandeepanie et al.⁽¹⁾, constituye el proceso de optimizar las inversiones en capital humano para resultados empresariales, como la rotación, el desempeño financiero, la calidad, la productividad y la retención de clientes. Por tanto, Sen et al.⁽²⁾ enfatiza en que es una actividad intrínseca de la organización que implica retener y desarrollar los activos más valiosos de una organización para obtener una ventaja competitiva y asegurar la supervivencia en un entorno empresarial dinámico.

Mitosis et al.⁽³⁾ señala que la gestión del talento amplió su foco a la contemplación del bienestar de los empleados como categoría de análisis. Por lo tanto, va a implicar también la implementación de estrategias para atraer, desarrollar, preservar y mejorar el desempeño del personal, con factores como la programación, atracción, desarrollo, preservación, evaluación del desempeño, clima laboral, cultura, bienestar y planificación de sucesión desempeñando roles clave.^(4,5,6)

Frente esta arista, autores como Dumitriu et al.⁽⁷⁾ y Sonnentag et al.⁽⁸⁾ señalan que los aspectos físicos y sociales del entorno laboral, las características intrínsecas del trabajo y las perspectivas futuras contribuyen significativamente al bienestar de los empleados y, este último, constituye una prioridad ineludible de las organizaciones. Esto, debido a que el malestar en el trabajo puede tener efectos adversos en el rendimiento y la productividad general, haciendo del bienestar del empleado una función central de los profesionales de la gestión de recursos humanos.^(9,10)

Un sistema de vida equilibrado, que integra la salud mental y física, la participación comunitaria, el desarrollo personal y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mejora el bienestar de los trabajadores y el éxito organizacional, de acuerdo a lo señalado por Alnizari⁽¹¹⁾. Sin embargo, persiste en la literatura científica un vacío notable en cuánto a las principales estrategias y mecanismos para la articulación del bienestar como categoría inseparable en las formas de gestión del talento humano. Por tanto, esta investigación se propone como objetivo analizar la producción científica sobre el bienestar en la gestión del talento humano de 2014 a 2024.

MÉTODO

Para cumplir con el objetivo de investigación propuesto, este estudio se articula dentro de un paradigma de revisión teórica de la literatura, con un diseño de revisión bibliométrica. El análisis bibliométrico constituye una revisión asistida por computadora utilizada para clasificar y evaluar cuantitativamente el material bibliográfico en una disciplina científica, identificando los artículos, autores e instituciones más influyentes.^(12,13)

De acuerdo a Hassan et al.⁽¹⁴⁾, el análisis bibliométrico es una herramienta útil para comprender la dinámica de los campos de investigación, proporcionando información sobre la productividad e influencia de la investigación, y evaluando el desempeño de los investigadores a través de métricas alternativas. Añaden además, Khan et al.⁽¹⁵⁾ que este es una herramienta eficaz para identificar vacíos en la investigación y nuevas áreas prospectivas para futuras investigaciones.

Estrategia de búsqueda y selección documental

Para la búsqueda de información se consultó como fuente principal la base de datos científica de Scopus (<https://www.scopus.com>). Esta es una fuente de datos bibliométricos confiable para la investigación académica en estudios científicos, que proporciona datos de alta calidad para evaluaciones de investigación, estudios de panorama y rankings universitarios.^(16,17)

Una vez definido el motor de búsqueda para la selección documental, se diseñó la siguiente fórmula que combinó palabras claves relacionadas con la temática y operadores booleanos para la identificación de textos seminales. Además, se intencionó la búsqueda en los campos de título, resumen y palabras claves mediante el operador TITLE-ABS-KEY:

- $(\text{TITLE-ABS-KEY}(\text{human AND resources AND management})) \text{ AND } \text{TITLE-ABS-KEY}(\text{wellbeing}) \text{ AND } \text{PUBYEAR} > 2013 \text{ AND } \text{PUBYEAR} < 2025$

Como se puede observar en la fórmula, se limitó el rango temporal de las investigaciones a la década de 2014 a 2024. Esta estrategia condensó un total de 2242 investigaciones que, a la vez, constituyeron la muestra de análisis de este estudio.

Recolección y preparación de datos

Los 2242 estudios identificados fueron exportados, a partir de las facilidades de Scopus, a un fichero de valores separados por coma (.csv) para su análisis bibliométrico. La matriz generada mantuvo los siguientes metadatos: título del documento, autores, año de publicación, fuente, citas recibidas, filiaciones, resumen, palabras clave y códigos de clasificación de área temática

Para el análisis de estos datos, se optó por usar el software VOSviewer (<https://www.vosviewer.com>) para el procesamiento bibliométrico. Como bien señalaron Husaeni⁽¹⁸⁾ VOSviewer es una herramienta fácil y eficaz para el análisis de datos bibliométricos.

Indicadores y análisis bibliométrico

El análisis de los datos en VOSviewer permitieron abordar la estructura y dinámicas evolutivas de la producción científica sobre bienestar y gestión del talento humano en la última década. El protocolo para el análisis de los datos se estructuró en función de los indicadores de producción y comportamiento, y de mapeo conceptual y tendencial, tal como se muestra en la figura 1.

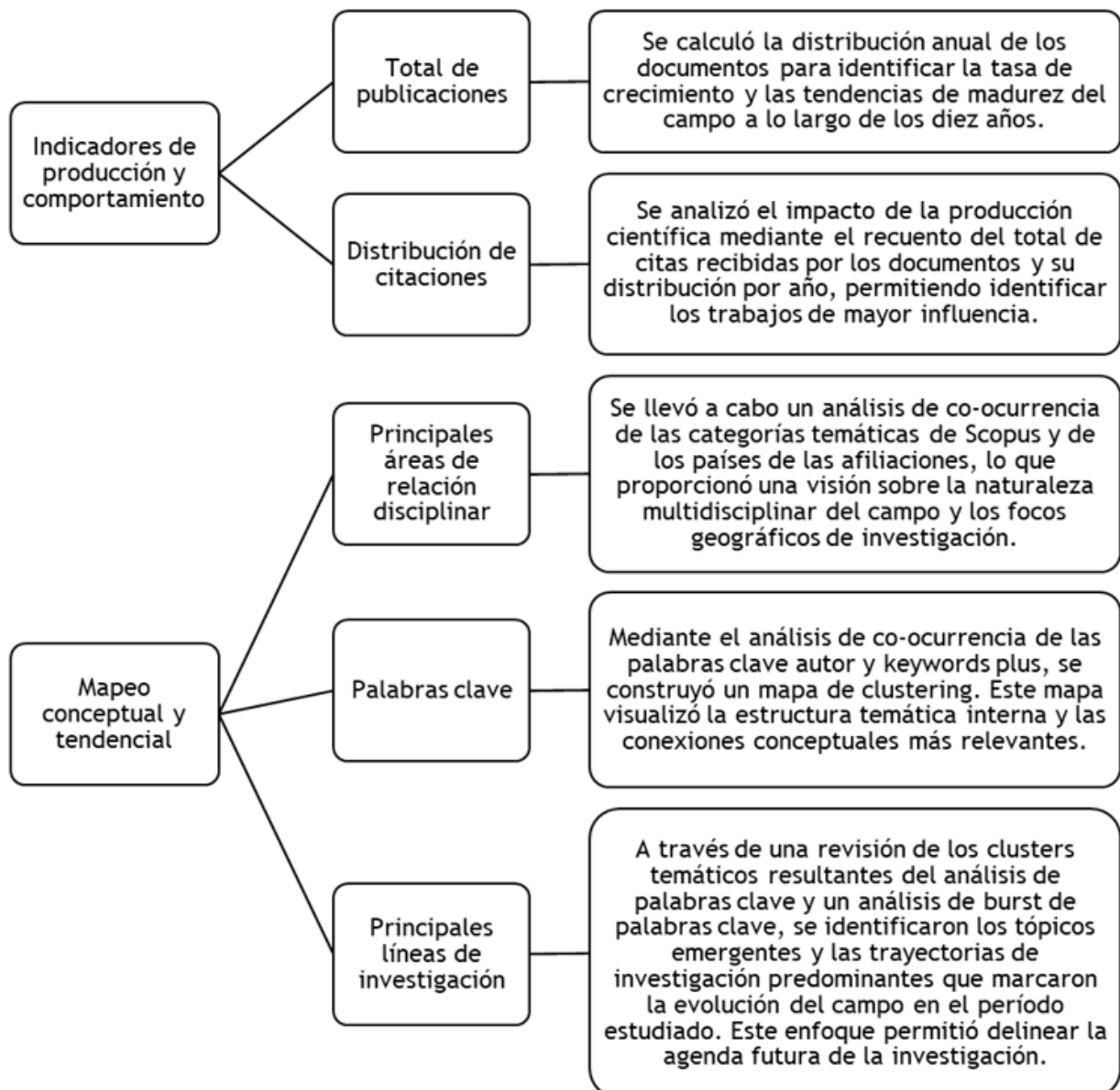


Figura 1. Plan de análisis de datos bibliométricos

RESULTADOS

Evolución de la producción científica

La producción científica anual muestra una tendencia de crecimiento marcadamente positiva durante la última década, estos datos se representan en la figura 2. A partir de las 78 publicaciones registradas en 2014,

el volumen de documentos aumentó de forma constante, superando las cien publicaciones en 2015 (112) y alcanzando un primer hito significativo de 202 documentos en 2019. Esta fase inicial, que prácticamente triplicó la cifra base en un quinquenio, estableció los cimientos sobre los que se desarrollaría el campo.

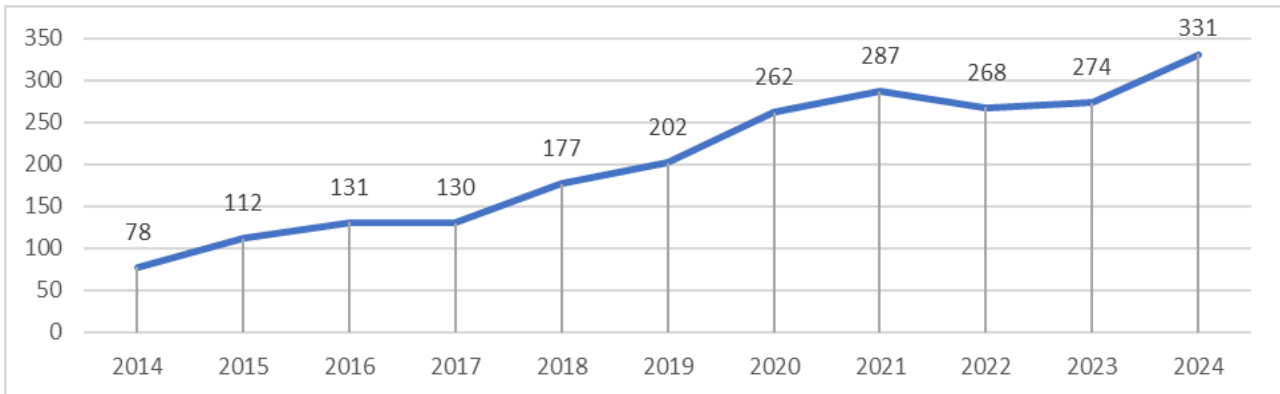


Figura 2. Producción científica por año

El período entre 2020 y 2024 refleja, de manera aún más acelerada, la consolidación del interés investigador en esta área. La producción no solo se sostuvo en niveles altos, sino que experimentó nuevos crecimientos, pasando de 262 publicaciones en 2020 a un máximo de 331 en 2024. Tras el pico de 287 documentos en 2021, los años 2022 (268) y 2023 (274) revelaron una cierta estabilización, lo cual podría interpretarse como una etapa de maduración conceptual. No obstante, el repunte final en 2024 sugiere que la línea de investigación conserva un dinamismo considerable. Desde una perspectiva cuantitativa, el crecimiento resulta innegable. La comparación entre el año 2014 y 2024 arroja un incremento superior al 324 %, lo que da cuenta de una expansión exponencial del interés académico. Este patrón ascendente refleja la relevancia que ha ido adquiriendo la intersección entre la gestión del talento y el bienestar (figura 3).

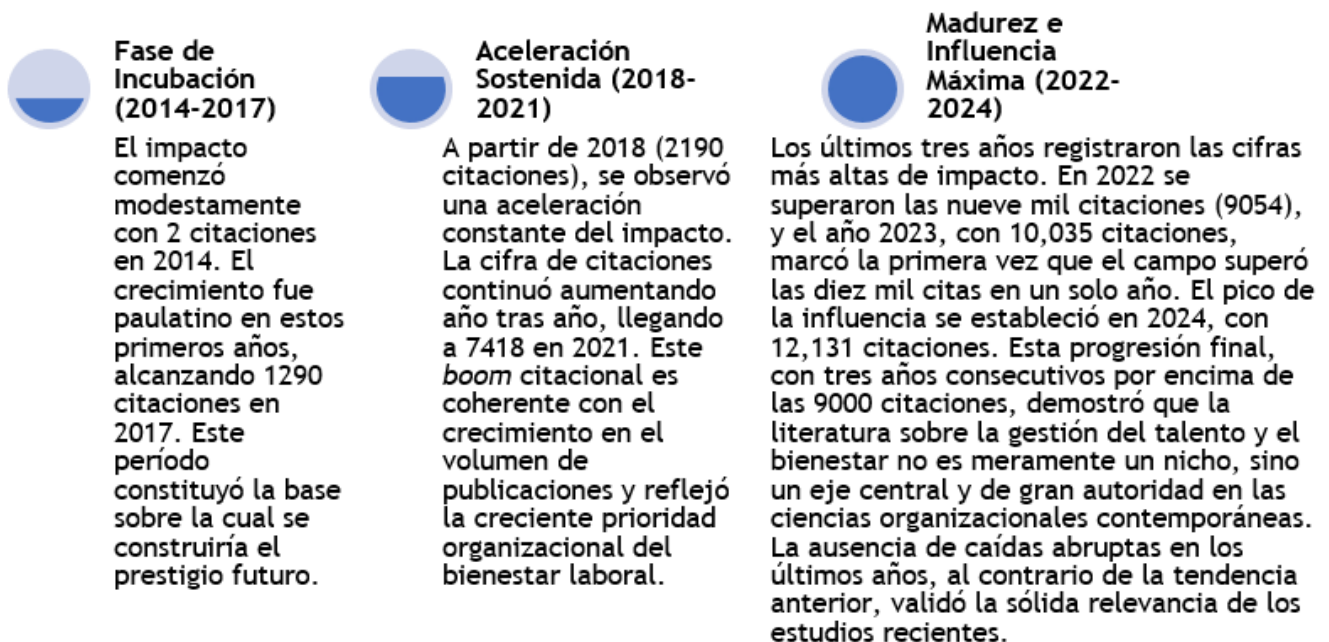


Figura 3. Tendencias en la producción anual de investigaciones

Distribución de citaciones

La distribución de las citaciones permitió, en el caso de este estudio, evaluar el impacto y la influencia académica de los estudios analizados (figura 4). Desde una base mínima en 2014 (con apenas dos citas), el impacto de la producción científica registró durante sus primeros años un incremento progresivo, aunque moderado: 102 citas en 2015 y 495 en 2016. No es sino a partir de 2017 (1290 citas) cuando se consolida una tendencia de crecimiento marcadamente acelerado, cercana a lo exponencial.

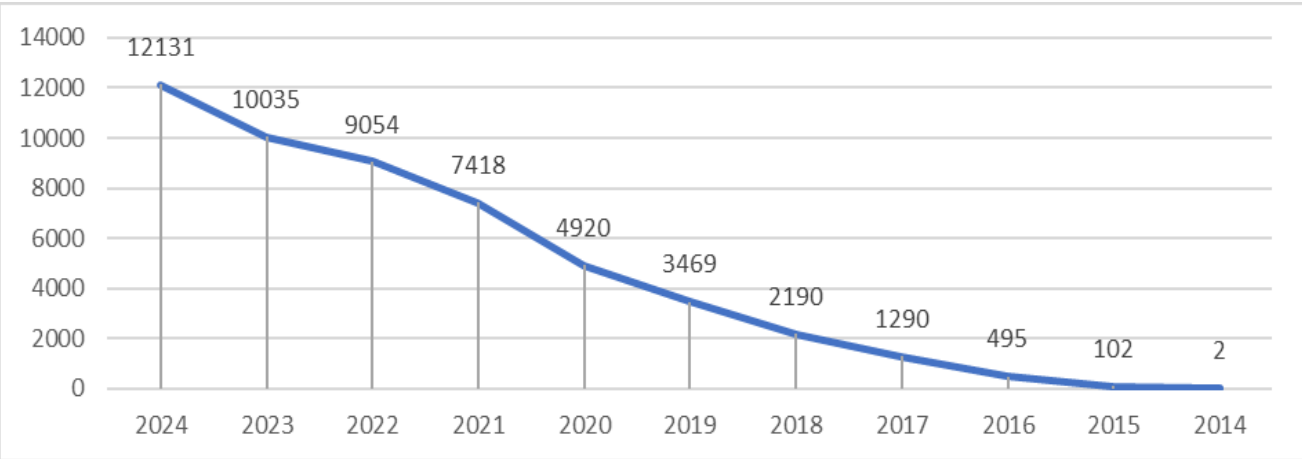


Figura 4. Distribución de las citas por año

Este punto de quiebre coincide con el momento en que la literatura acumulada alcanzó una masa crítica suficiente para erigirse como referente central en la disciplina. A partir de entonces, aumenta el volumen anual de citas y la tasa de dicho crecimiento, como reflejan los sucesivos saltos a 2190 (2018), 3469 (2019) y 4920 (2020). La fase final del periodo (2021-2024) se consolida en términos de influencia. Las cifras son contundentes: 7418 citas en 2021, 9054 en 2022, 10035 en 2023 y un máximo de 12131 en 2024. Este último año representa, por sí solo, más de una quinta parte del total de citas del intervalo analizado.

Indicadores de Impacto Global

Otra evidencia con respecto a la prevalencia en alza de la vinculación del bienestar en la gestión del talento humano es que, de los 2242 documentos analizados, 1696 de ellos recibieron citas. Esta cifra representa el 75,6 % del total de artículos y demuestra, de forma contundente, el alto impacto científico que está teniendo la producción científica a nivel global (figura 5).



Figura 5. Indicadores de impacto global

Principales áreas de relación disciplinar y focos geográficos

Naturaleza Multidisciplinar del Campo

En cuanto a las principales áreas científicas desde donde se orquestaron las investigaciones se puede observar una dispersión notable (figura 6). En primer lugar, la disciplina de medicina se posiciona con 1143 documentos como el área dominante. Según Zhao et al.⁽¹⁹⁾ las prácticas de gestión del talento humano que mejoran la capacidad tienen la asociación más fuerte con el bienestar de la salud, las prácticas que mejoran la motivación con el bienestar psicológico, y las prácticas que mejoran la oportunidad con el bienestar social. Lo que destaca la importancia del bienestar en el contexto de los recursos humanos.^(20,21,22)

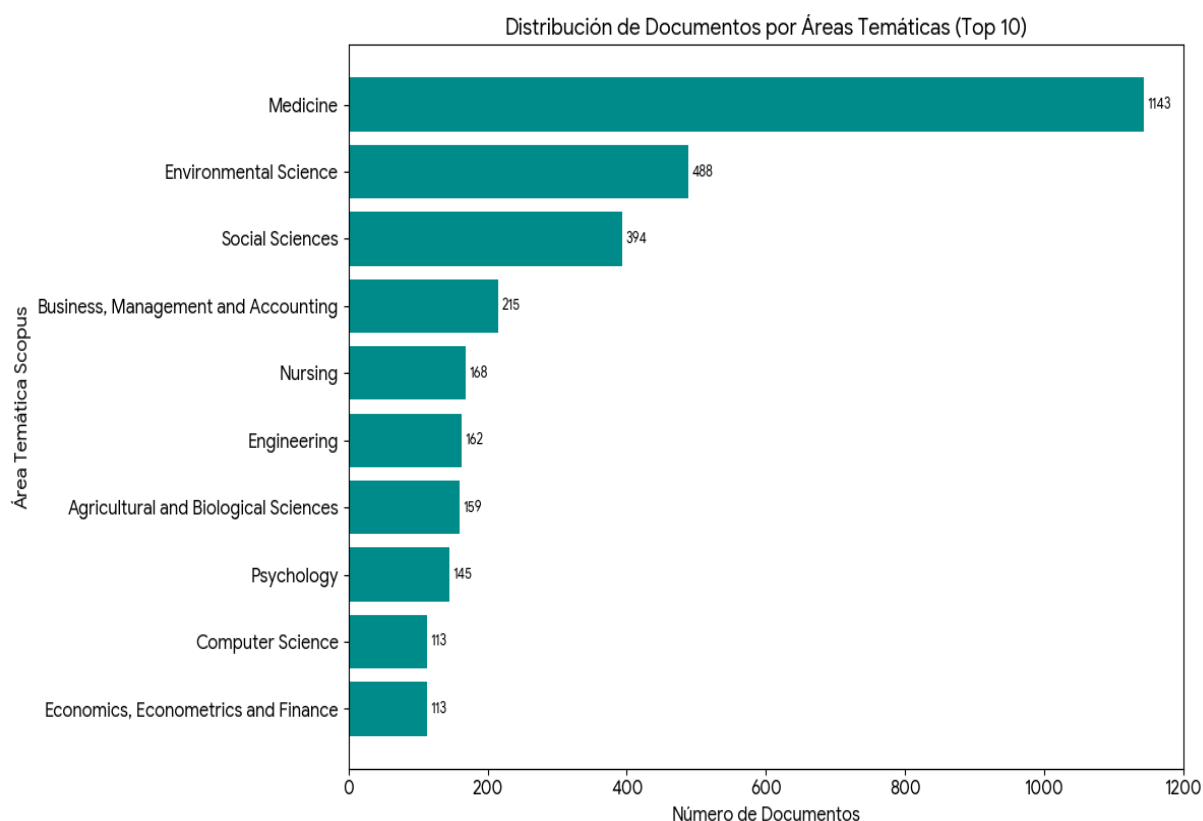


Figura 6. Distribución de los documentos por áreas temáticas

Sin embargo, complementario a esta inclinación basada en la salud, las ciencias sociales también constituyeron una disciplina seminal en la producción científica. La figura 7 destaca las principales áreas sociales que se posicionan como productoras de ciencia en esta temática.

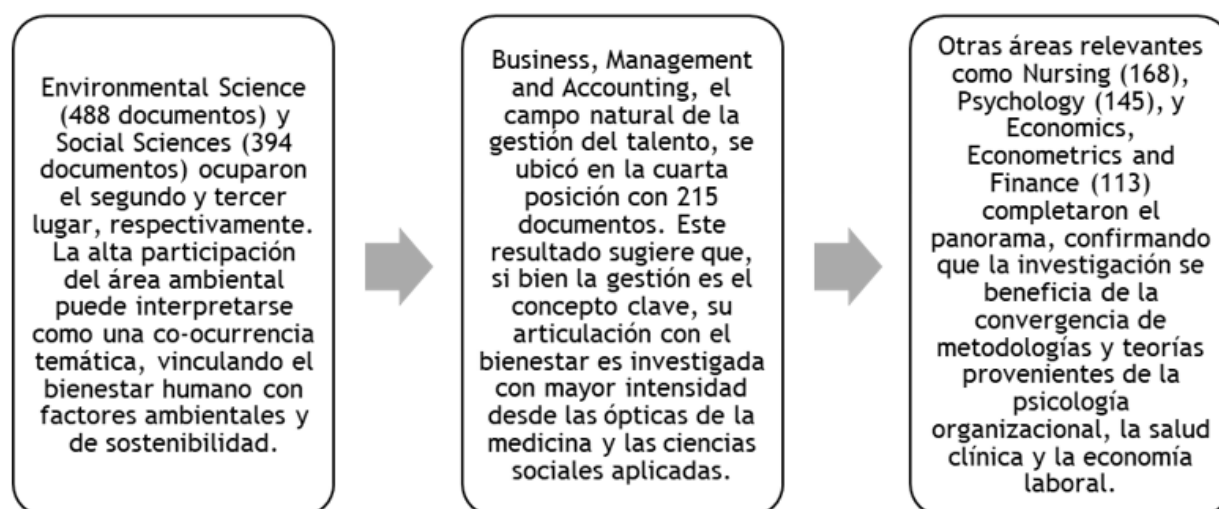
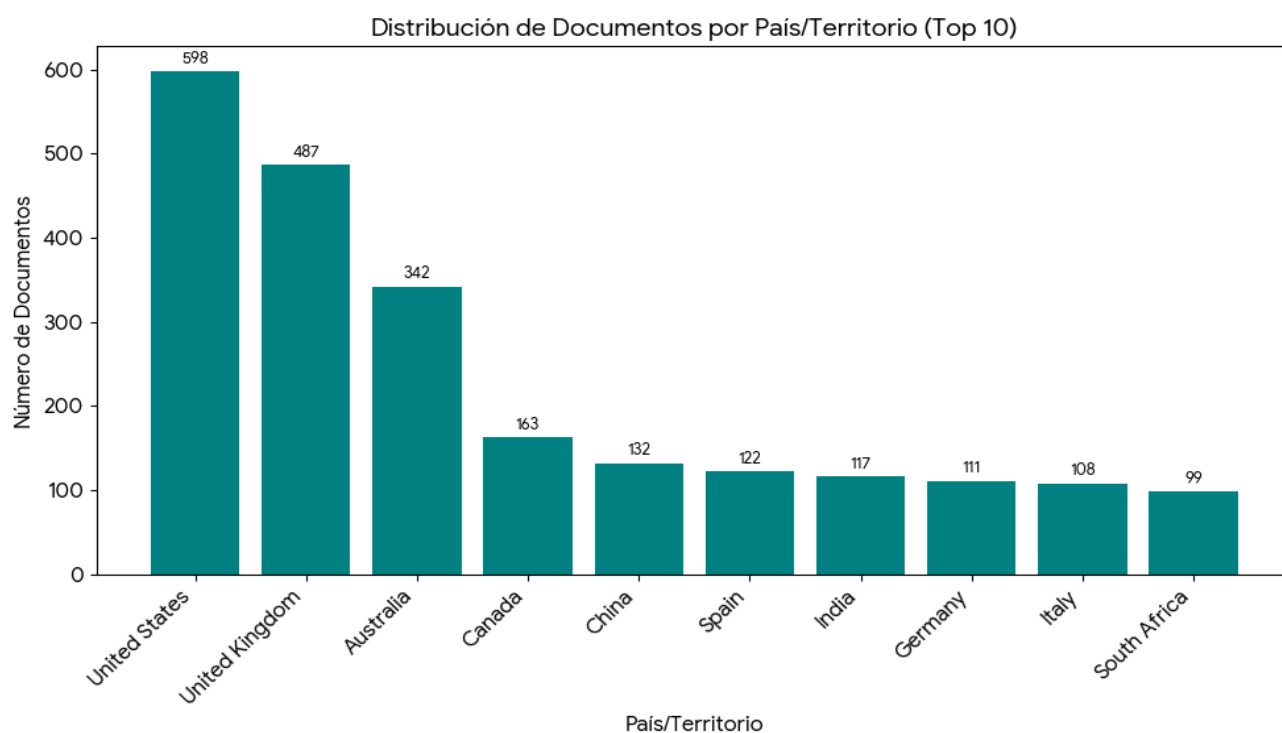


Figura 7. Campos de las ciencias sociales con mayor producción científica

Focos Geográficos de la Investigación

En cuanto a la distribución geográfica de las investigaciones, es notable la predominancia de países angloparlantes y economías desarrolladas (figura 8a-b). Esto constituye, de forma inequívoca, una manifestación de desigualdad en la producción científica, lo que puede indicar resultados sesgados en las interpretaciones en países no angloparlantes o en vías de desarrollo. Afortunadamente, la presencia de varias naciones, aunque con menor influencia, enmarca el estudio del bienestar la gestión del talento humano como una arista analítica multinacional. ^(23,24,25)



a)

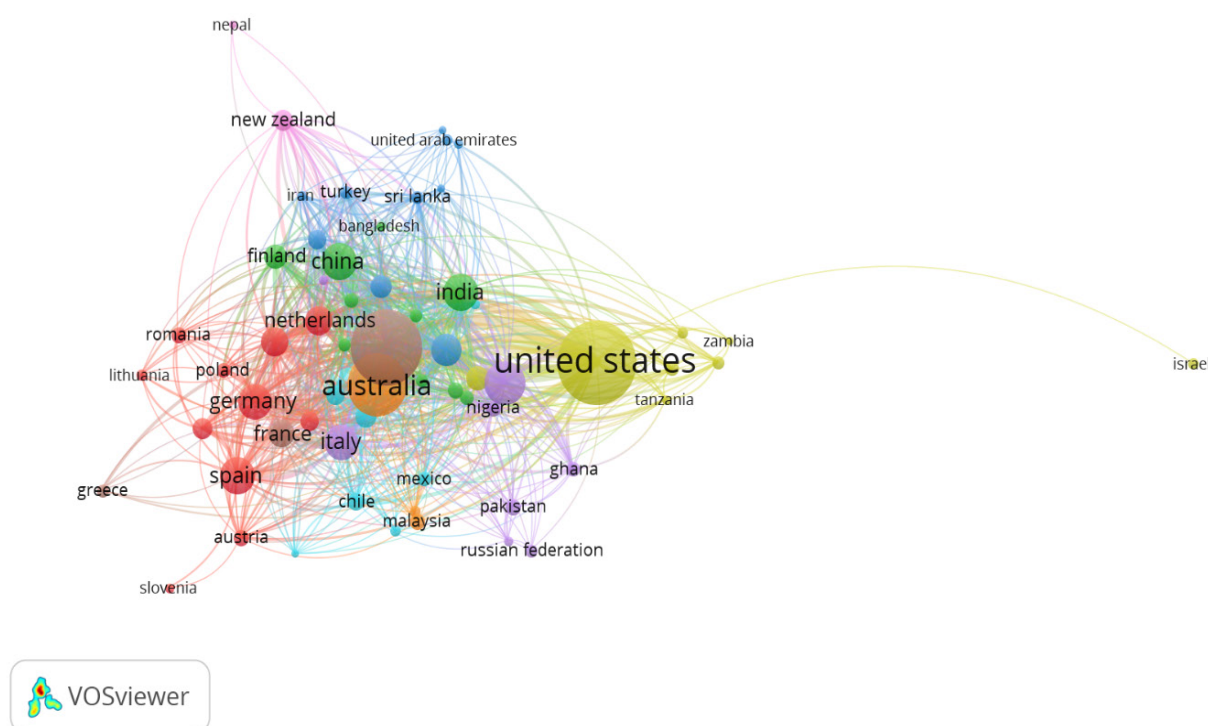


Figura 8. Distribución de los documentos por países (a) y redes de colaboración (b)

Estructura Temática y Conexiones Conceptuales (Palabras Clave)

Palabras Clave Dominantes y Ejes Centrales

La jerarquización de palabras clave, medida por el criterio de frecuencia de ocurrencia, favoreció la identificación de las temáticas dominantes en su interacción con la categoría de bienestar, como se representa en la figura 9. Al respecto, como era de esperar, la palabra clave “*wellbeing*” (bienestar) constituyó concepto nuclear absoluto, con 1015 ocurrencias.

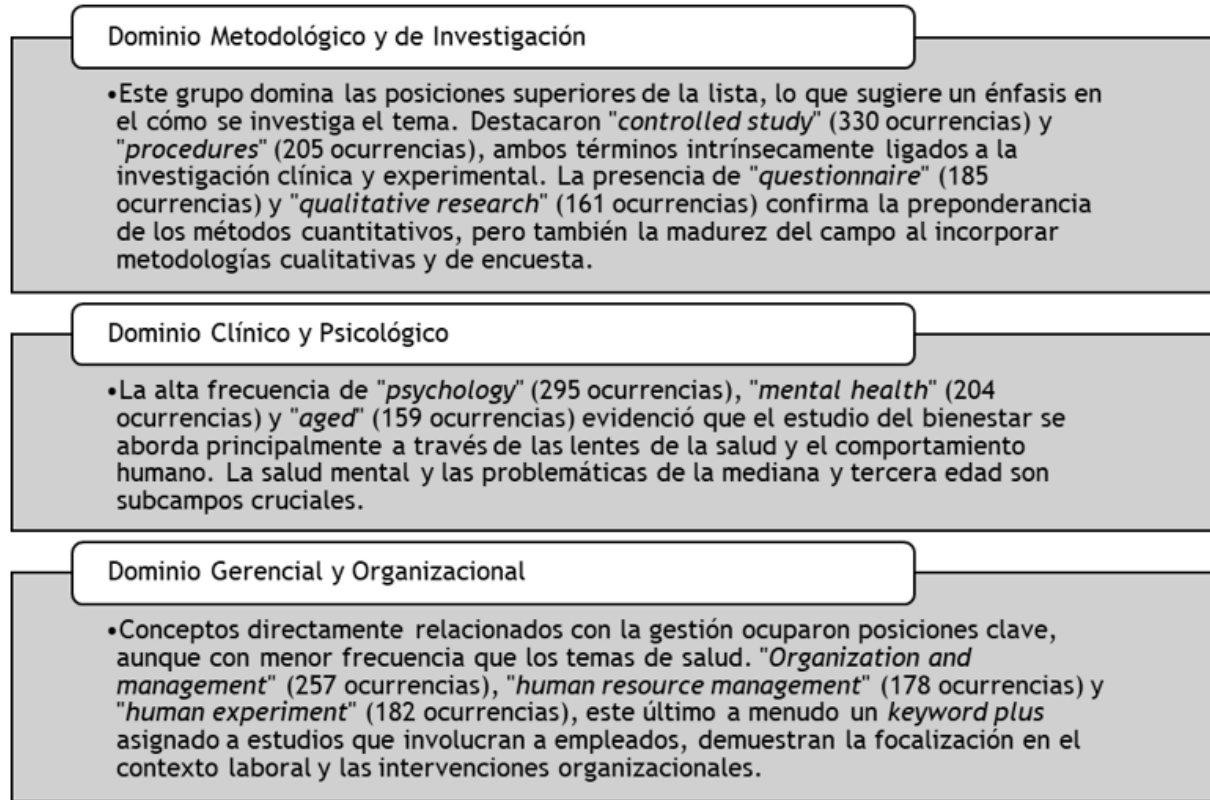


Figura 9. Interacción de la categoría bienestar con otras categorías

Densidad Temática y Conexiones Centrales

El valor de fuerza total de enlace (*total link strength*, por sus siglas en inglés) fue de 18898 para *wellbeing* (bienestar) (figura 10). Esto corrobora su rol de nodo central en la red conceptual analizada, en tanto media las otras subáreas que se identificaron. El análisis de las principales coocurrencias, presentado en la Tabla 1, evidenció la interrelación entre los principales núcleos temáticos: "*wellbeing*", "*controlled study*", "*psychology*", "*organization and management*" y "*procedures*".

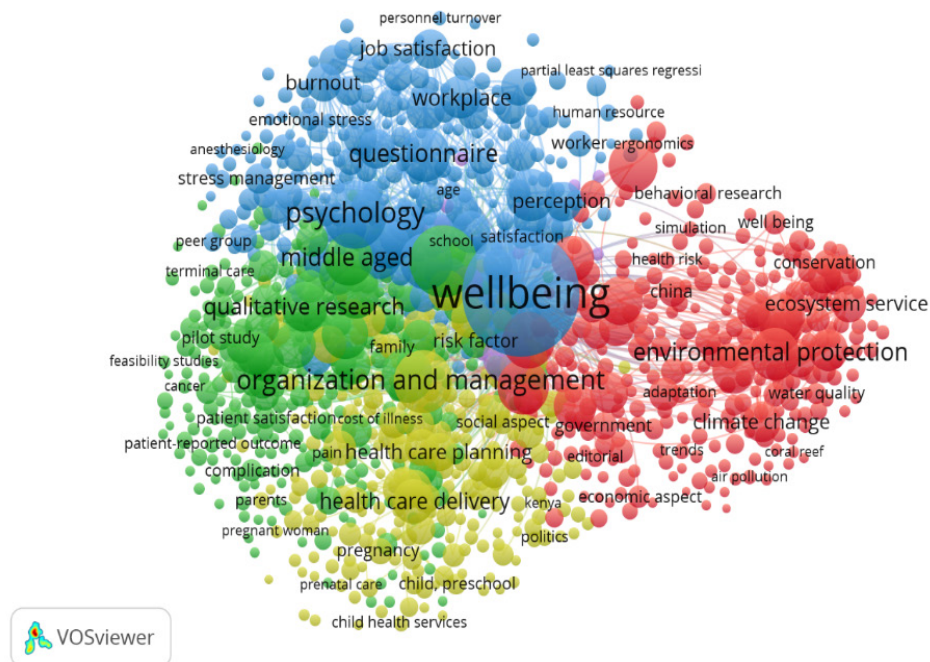


Figura 10. Red de coocurrencia de palabras claves

Tabla 1. Análisis de las principales coocurrencias

Palabra clave 1	Palabra Clave 2	Coocurrencias
controlled study	wellbeing	264
psychology	wellbeing	200
organization and management	wellbeing	198
procedures	wellbeing	140

La asociación más significativa se observó entre “*controlled study*” y “*wellbeing*” (264 co-ocurrencias), reflejando el marcado interés de la literatura por el diseño riguroso de intervenciones destinadas a optimizar los resultados en bienestar. En una línea similar, la estrecha relación entre “*organization and management*” y “*wellbeing*” (198 co-ocurrencias) sugiere que los marcos y prácticas organizacionales constituyen un escenario fundamental para la investigación empírica en este ámbito.

La notable co-ocurrencia de “*psychology*” con “*wellbeing*” (200 co-ocurrencias) y, en menor medida aunque significativa, con “*organization and management*” (95 co-ocurrencias), viene a confirmar el papel central de la psicología como disciplina mediadora. Esta posición intermedia le permite articular los mecanismos subyacentes que conectan la gestión de recursos humanos con el estado de bienestar de los empleados.

Mapeo de Clústeres Temáticos Centrales

El análisis de clústeres temáticos permitió la identificación de tres ejes de análisis que transversalizan la investigación sobre el bienestar en la gestión del talento humano. En la figura 11 se representa el análisis de densidad de las ocurrencias que justifica la fundamentación de estos ejes conceptuales.

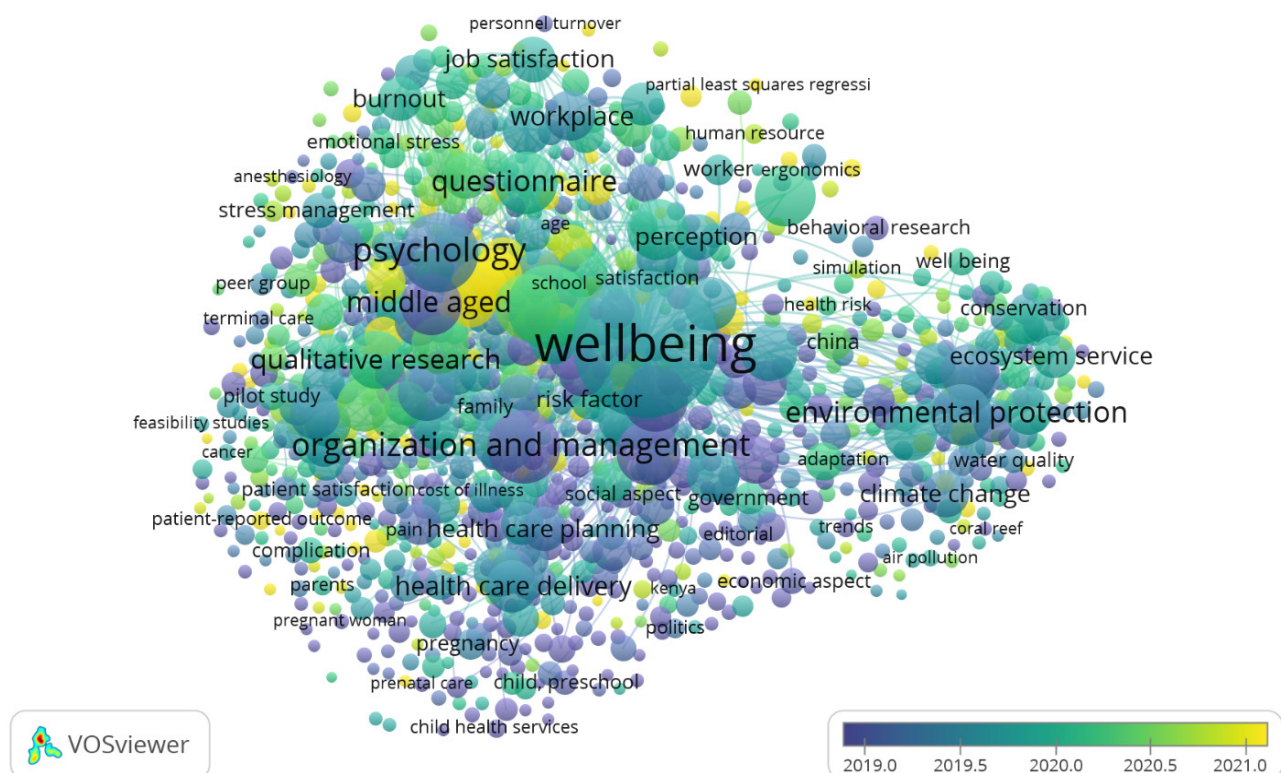


Figura 11. Red de densidad de coocurrencias

Eje Socio-Clínico y de Salud Ocupacional

Este eje se articuló como el clúster más amplio y, en consecuencia, el de mayor impacto. Este se justifica en el creciente interés de la comunidad científica por el análisis de la salud física y mental de los trabajadores. (26-28) Como se puede observar en la figura 12, el enfoque principal de este eje lo constituye su enfoque en la intervención y evaluación de resultados

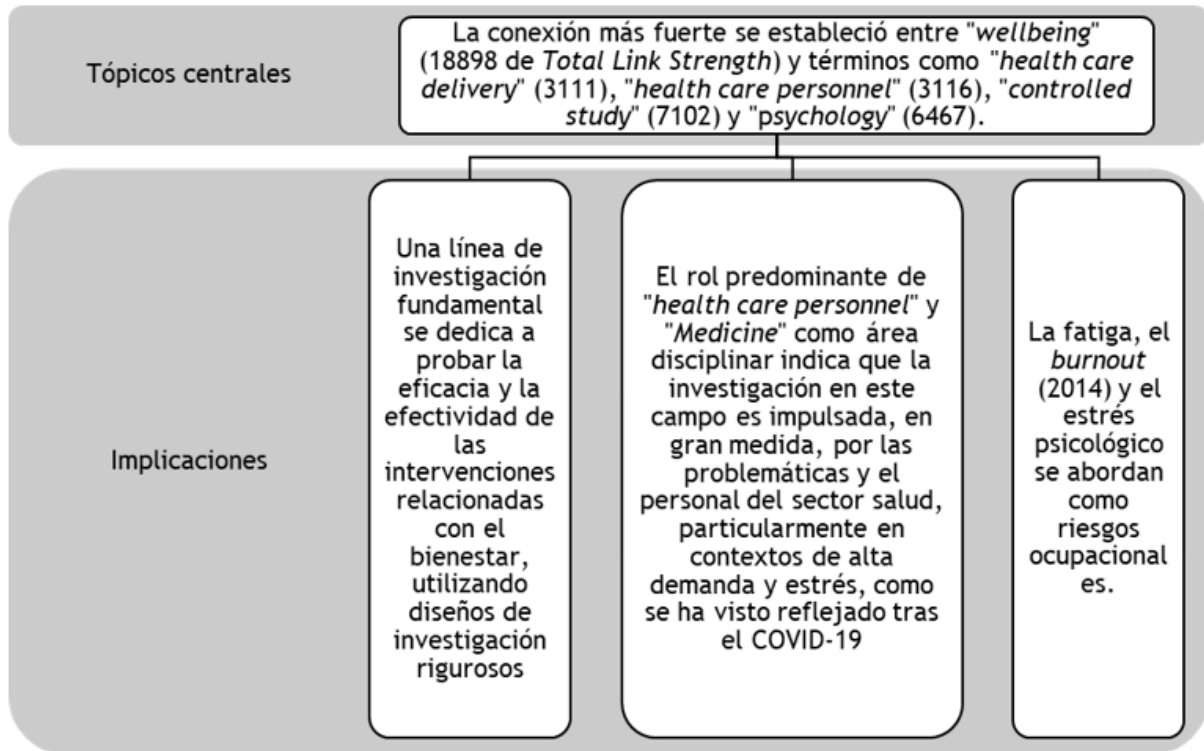


Figura 12. Eje socio-clínico y de salud ocupacional

Eje de Gestión, Estrategia y Rendimiento

El segundo eje axiológico de análisis se centró en la dimensión tradicional en la gestión del talento humano (figura 13). Estuvo, principalmente, vinculado al bienestar, en tanto este puede influir en el aumento de las métricas de rendimiento laboral, de acuerdo a la evidencia científica.^(29,30,31)

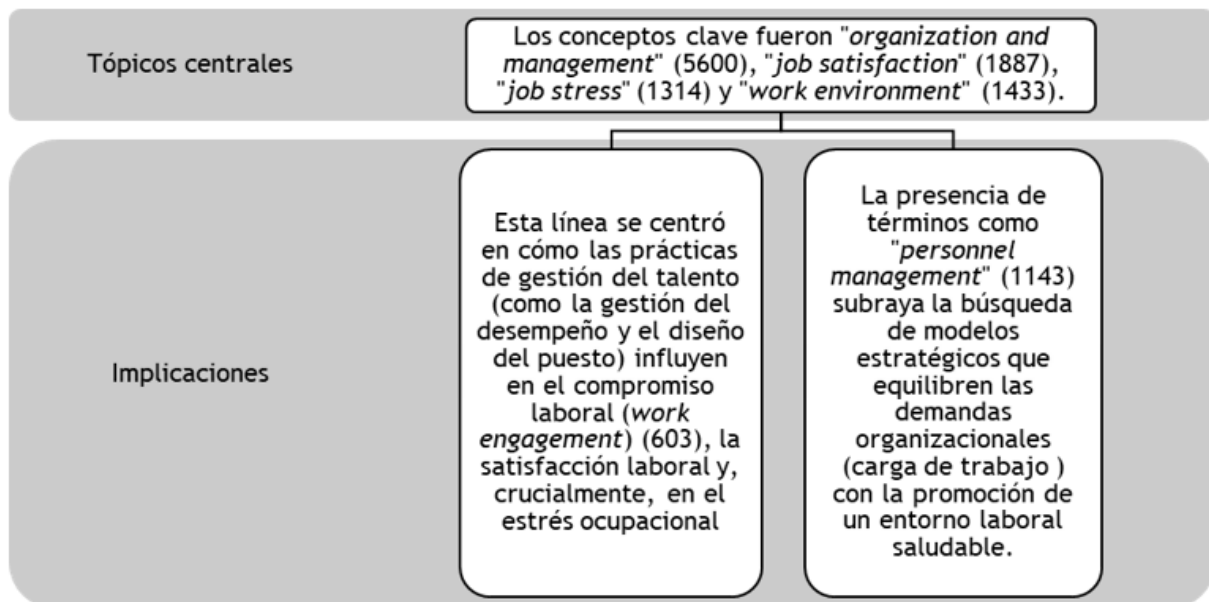


Figura 13. Eje de gestión, estrategia y rendimiento

Eje de Contexto Global y Sostenibilidad

Por último, el tercer clúster se centra en dilucidar la integración del bienestar con preocupaciones socioeconómicas y ambientales (figura 14). Al respecto, la literatura científica enfatiza en que el estatus socioeconómico y el bienestar de los empleados tienen una relación dinámica y recíproca, con mecanismos específicos del trabajo y el contexto socioambiental desempeñando un papel en la afectación de estas relaciones.^(32,33,34) Esto ocurre, de forma específica, en el contexto de globalización y desarrollo sostenible.

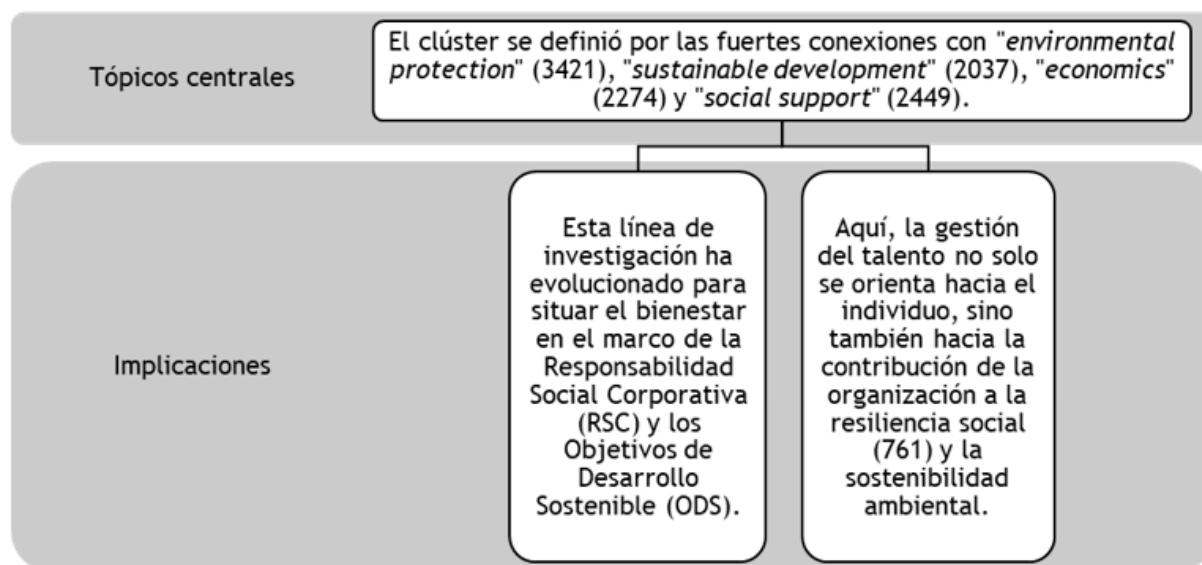


Figura 14. Eje de contexto global y sostenibilidad

DISCUSIÓN

Este estudio corroboró la relevancia académica de la intersección entre la gestión del talento humano y el bienestar de los trabajadores, especialmente durante la última década. Evidencia de esta aseveración se condensa en el volumen de publicaciones sobre el tema, que tuvo un crecimiento del 324 % entre 2014 y 2024. Esto, coincide con un consenso casi unísono en la literatura sobre el hecho de que las empresas que priorizan el bienestar de los empleados mejoran sus resultados financieros y desarrollan un personal productivo y duradero.^(35,36,37)

Por otro lado, el dominio científico de la medicina como principal área de producción apunta hacia entidades enfocadas en la salud ocupacional y mental de los trabajadores. De acuerdo a Hammer et al.⁽³⁸⁾ y Waddell et al.⁽³⁹⁾, las prácticas exitosas de salud y bienestar en el lugar de trabajo están asociadas con la continuidad, el aprendizaje y una gobernanza efectiva, lo que conduce a mejoras en la salud psicológica y el bienestar. Esta línea de pensamiento es consistente con lo que concluyen Preston et al.⁽⁴⁰⁾, quienes argumentan que integrar marcos de salud pública en la gestión del talento humano puede fomentar la resiliencia y mitigar los factores estresantes en la fuerza laboral de salud pública.

De forma similar, la identificación de tres ejes temáticos centrales (socio-clínico, gestión y rendimiento, y contexto global y sostenibilidad) constituye uno de los aportes principales de esta investigación. El eje socio-clínico fue el más prominente, en tanto refleja una tendencia en la literatura hacia la importancia de la salud física y mental de los trabajadores, como parte de las prácticas de la gestión del talento humano. Específicamente posterior a la COVID-19, Søvold et al.⁽⁴¹⁾ demostraron que priorizar y proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la salud es una prioridad urgente de salud pública global, especialmente durante emergencias de salud pública.

De hecho, De Oliveira et al.⁽⁴²⁾ y Bergefurt et al.⁽⁴³⁾ enfatizan en que la salud y el bienestar de los empleados impactan significativamente el desempeño laboral, con una mayor motivación, concentración y satisfacción que conducen a menos días de enfermedad y un mejor desempeño laboral. Los datos estadísticos al respecto son curiosos, señalan Malik et al.⁽⁴⁴⁾ que la mala salud mental en el trabajo puede disminuir la identidad de una persona, reducir la productividad y aumentar el ausentismo, impactando la economía global en casi 1 billón de USD anualmente.

En cuanto al eje de gestión y rendimiento, los resultados obtenidos en la presente investigación confirman que, las prácticas de gestión del talento humano orientadas a la motivación y el desarrollo de los trabajadores, se relacionan directamente con las mejoras en el desempeño laboral.⁽⁴⁵⁻⁴⁷⁾ Esto coincide con lo que demostraron Aldabbas et al.⁽⁴⁸⁾, donde las prácticas de gestión de recursos humanos que muestran cuidado impactaron positivamente en el compromiso de los empleados a través de una mediación en serie del clima organizacional de cuidado y el cuidado del empleado hacia la organización.

Adicionalmente, la emergencia del eje de contexto global y sostenibilidad apunta en su estructura a la responsabilidad social corporativa y el impacto de las crisis globales en el bienestar de los trabajadores.^(49,50) Particularmente, Bauer⁽⁵¹⁾, Cachón-Rodríguez et al.⁽⁵²⁾ y Bracho-Fuenmayor^(53,54) convergen en que la responsabilidad social corporativa percibida influye positivamente en el bienestar relacionado con el trabajo de los empleados, incluyendo el sentido de la labor, la autonomía, la participación y las aspiraciones.

CONCLUSIONES

El análisis bibliométrico de la investigación sobre gestión del talento humano y bienestar entre 2014 y 2024 evidencia la consolidación definitiva de este campo, marcada por un crecimiento exponencial en publicaciones e impacto. La naturaleza multidisciplinar del área se revela con la Medicina como disciplina contribuyente principal, reflejando un giro paradigmático que aborda el bienestar laboral fundamentalmente como una cuestión de salud pública y ocupacional. La identificación de ejes temáticos clave: socio-clínico, gestión y rendimiento, y contexto global, organiza las prioridades de investigación, mostrando un campo maduro que prioriza el rigor metodológico y demuestra adaptabilidad ante contextos emergentes, como lo prueba la integración de temas como la COVID-19 y la sostenibilidad. Estos hallazgos subrayan que la gestión del talento humano del futuro debe vincularse indisolublemente al bienestar integral, no solo como un imperativo ético, sino como una estrategia fundamental para la competitividad y la resiliencia organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sandeepanie M, Gamage P, Perera G, Sajeewani T. Towards the conceptualization and the operationalization of the construct of talent management. *Management Research Review*. 2024. <https://doi.org/10.1108/mrr-03-2023-0164>
2. Sen J, Harianto A, Satrianny I. Talent Management in Human Resource Management to Improve Organizational Performance. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*. 2023;2(2). <https://doi.org/10.55927/modern.v2i2.3460>
3. Mitosis K, Lamnisos D, Talias M. Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review. *Sustainability*. 2021;13:4469. <https://doi.org/10.3390/su13084469>
4. Leskina E. Digital Talent Management For Human Capital Development. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. 2022. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2022.01.62>
5. Zanabazar A, Natsagdorj S, Jigjiddorj S. The impact of talent management on human resources efficiency. *Journal of Social Studies (JSS)*. 2023;19(2). <https://doi.org/10.21831/jss.v19i2.58110>
6. Preza R. Talent Management, a Vetted Employee Perspective that Activates a Mutuality of Partnership Interest. *SSRN Electronic Journal*. 2023. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4589797>
7. Dumitriu S, Bocean C, Vărzaru A, Al-Floarei A, Sperdea N, Popescu F, et al. The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability*. 2025;17(6):2613. <https://doi.org/10.3390/su17062613>
8. Sonnentag S, Tay L, Shoshan H. A Review on Health and Well-Being at Work: More than Stressors and Strains. *Personnel Psychology*. 2023. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
9. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Workers' Well-Being and Workplace Environment. *Quality of Life*. 2021. <https://doi.org/10.1201/9781003009139-2>
10. Putra A, Kusumawati E, Kartikasari D. Unpacking the Roots and Impact of Workplace Well-being: A Literature Review. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*. 2023;2(01). <https://doi.org/10.59653/ijmars.v2i01.433>
11. Alnizari F. Worker Well-being: A Holistic Approach to Safety and Health Engineering. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2024;14(2). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.14.02.2023.p14613>
12. Lazarides M, Lazaridou I, Papanas N. Bibliometric Analysis: Bridging Informatics With Science. *The international journal of lower extremity wounds*. 2023;15347346231153538. <https://doi.org/10.1177/15347346231153538>
13. Mishra H, Pandita S, Bhat A, Mishra R, Sharma S. Tourism and carbon emissions: a bibliometric review of the last three decades: 1990-2021. *Tourism Review*. 2021. <https://doi.org/10.1108/tr-07-2021-0310>
14. Hassan W, Duarte A. Bibliometric Analysis: A Few Suggestions. *Current problems in cardiology*. 2024;102640. <https://doi.org/10.1016/j.cpcardiol.2024.102640>

15. Khan A, Goodell J, Hassan M, Paltrinieri A. A bibliometric review of finance bibliometric papers. *Finance Research Letters*. 2021. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102520>
16. Asubiaro T, Onaolapo S, Mills D. Regional disparities in Web of Science and Scopus journal coverage. *Scientometrics*. 2024;129:1469-91. <https://doi.org/10.1007/s11192-024-04948-x>
17. Thelwall M, Sud P. Scopus 1900-2020: Growth in articles, abstracts, countries, fields, and journals. *Quantitative Science Studies*. 2022;3(1):37-50. https://doi.org/10.1162/qss_a_00177
18. Husaeni D, Nandiyanto A. Bibliometric Using Vosviewer with Publish or Perish (using Google Scholar data): From Step-by-step Processing for Users to the Practical Examples in the Analysis of Digital Learning Articles in Pre and Post Covid-19 Pandemic. *ASEAN Journal of Science and Engineering*. 2021;2(1). <https://doi.org/10.17509/ajse.v2i1.37368>
19. Zhao D, Tang N, Lim V, Hai S. AMO-Enhancing HRMPs and Employee Well-Being Dimensions: A Three-Level Meta-Analysis. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2025. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.70013>
20. Qamar F, Afshan G, Rana S. Sustainable HRM and well-being: systematic review and future research agenda. *Management Review Quarterly*. 2023. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00360-6>
21. Zhang Z, Wang J, Jia M. Multilevel Examination of How and When Socially Responsible Human Resource Management Improves the Well-Being of Employees. *Journal of Business Ethics*. 2021;1-17. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04700-4>
22. Hameed I, Ijaz M, Sabharwal M. The Impact of Human Resources Environment and Organizational Identification on Employees' Psychological Well-Being. *Public Personnel Management*. 2021;51:71-96. <https://doi.org/10.1177/00910260211001397>
23. Lu Y, Zhang M, Yang M, Wang Y. Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*. 2022. <https://doi.org/10.1002/hrm.22153>
24. Bhattacharjee K. Cultivating Well-being: HRM's Role in Mental Health in Workplace. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*. 2025. <https://doi.org/10.55041/ijrsrem43019>
25. Bhoir M, Sinha V. Employee well-being human resource practices: a systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*. 2024. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
26. Zelnick J, Abramovitz M, Pirutinsky S. Managerialism: A workforce health hazard in human service settings. *American journal of industrial medicine*. 2022. <https://doi.org/10.1002/ajim.23395>
27. Mahdia A. The Role of Human Resource Management in Employee Well-Being and Mental Health: A Systematic Literature Review. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*. 2024. <https://doi.org/10.62207/phea4z38>
28. Mumtaz S, Aqif T. Negative Humor: Impact on Mental and Physical Health of Employees. *Global Business and Organizational Excellence*. 2025. <https://doi.org/10.1002/joe.22290>
29. Peeters T, Van De Voorde K, Paauwe J. Exploring the Nature and Antecedents of Employee Energetic Well-Being at Work and Job Performance Profiles. *Sustainability*. 2021;13(13):7424. <https://doi.org/10.3390/su13137424>
30. Chang R. The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*. 2024. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
31. Lu X, Yu H, Shan B. Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(11):6599. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>

32. Gabriel K, Ezerins M, Rosen C, Gabriel A, Patel C, Lim G. Socioeconomic Status and Employee Well-Being: An Intersectional and Resource-Based View of Health Inequalities at Work. *Journal of Management*. 2025;51:2549-88. <https://doi.org/10.1177/01492063241311869>
33. Piao X, Xie J, Managi S. Environmental, social, and corporate governance activities with employee psychological well-being improvement. *BMC Public Health*. 2022;22. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12350-y>
34. Kim L, Martinez-Hollingsworth A, Coleman B, Aronow H. Implications for Socioenvironmental Determinants of Health-Informed Health Worker Wellness Programs. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2024;66:e513-e520. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000003203>
35. Dewangan D. The Role of Organizational Psychology in Enhancing Employee Well-Being. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*. 2025;1(2). <https://doi.org/10.22161/ijaems.112.9>
36. Tay L, Batz-Barbarich C, Yang L, Wiese C. Well-being: the Ultimate Criterion for Organizational Sciences. *Journal of Business and Psychology*. 2023;38:1141-57. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09908-5>
37. Guares A. The impact of sustainable practices on employee well-being and organizational success. *Brazilian Journal of Development*. 2025;11(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv11n2-013>
38. Hammer L, Allen S, Dimoff J. The Missing Link: The Role of the Workplace in Mental Health. *Workplace Health & Safety*. 2022;70:384. <https://doi.org/10.1177/21650799221105176>
39. Waddell A, Kunstler B, Lennox A, Pattuwage L, Grundy E, Tsering D, et al. How effective are interventions in optimizing workplace mental health and well-being? A scoping review of reviews and evidence map. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2023;49:235-48. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4087>
40. Preston P. We must practice what we preach: a framework to promote well-being and sustainable performance in the public health workforce in the United States. *Journal of Public Health Policy*. 2022;43:140-8. <https://doi.org/10.1057/s41271-021-00335-5>
41. Søvold L, Naslund J, Kousoulis A, Saxena S, Qoronfleh M, Grobler C, et al. Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in Public Health*. 2021;9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.679397>
42. De Oliveira C, Saka M, Bone L, Jacobs R. The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature. *Applied Health Economics and Health Policy*. 2022;21:167-93. <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>
43. Bergefurt L, Weijs-Perrée M, Appel-Meulenbroek R, Arentze T. The physical office workplace as a resource for mental health - A systematic scoping review. *Building and Environment*. 2021. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2021.108505>
44. Malik A, Ayuso-Mateos J, Baranyi G, Barbui C, Thornicroft G, Van Ommeren M, et al. Mental health at work: WHO guidelines. *World Psychiatry*. 2023;22:331-2. <https://doi.org/10.1002/wps.21094>
45. Shah N, Bano S, Saraih U, Abdelwaheed N, Soomro B. Developing organizational performance through talent management practices: employee satisfaction's mediating role in learning organizations. *Business Process Management Journal*. 2024;30:641-70. <https://doi.org/10.1108/bpmj-03-2023-0208>
46. Akter H, Ahmed W, Sentosa I, Hizam S. Crafting employee engagement through talent management practices in telecom sector. *SA Journal of Human Resource Management*. 2022;20. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1775>
47. Graham B, Zaharie M, Osoian C. Inclusive talent management philosophy, talent management practices and employees' outcomes. *European Journal of Training and Development*. 2023. <https://doi.org/10.1108/ejtd-12-2022-0138>

48. Aldabbas H, Blaique L. How can caring human resource management practices affect employee engagement? *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2025. <https://doi.org/10.1108/ijppm-09-2023-0500>
49. Brooks S, Greenberg N. Climate change effects on mental health: are there workplace implications? *Occupational Medicine (Oxford, England)*. 2022;73:133-7. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqac100>
50. Khayat M, Halwani D, Hneiny L, Alameddine I, Haidar M, Habib R. Impacts of Climate Change and Heat Stress on Farmworkers' Health: A Scoping Review. *Frontiers in Public Health*. 2022;10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.782811>
51. Bauer E. Linking Perceived Corporate Social Responsibility and Employee Well-Being—A Eudaimonia Perspective. *Sustainability*. 2022;14(16):10240. <https://doi.org/10.3390/su141610240>
52. Cachón-Rodríguez G, Blanco-González A, Díez-Martín F, Ortégón L. From Corporate Social Responsibility to Employee Mental Well-Being: The Differential Role of Social and Psychological Capital in Companies' Rural Depopulation Areas. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2025. <https://doi.org/10.1002/csr.3257>
53. Bracho-Fuenmayor PL. Perspectivas globales en la violencia de género: un análisis bibliométrico. *Justicia*. 2024;29:46. <https://doi.org/10.17081/just.29.46.7555>
54. Bracho-Fuenmayor PL. Diálogo de saberes como método disruptivo en enseñanza-aprendizaje y evaluación del derecho a través de la investigación. *Revista de Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*. 2025;12(1):139-54. <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2025.75475>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: María Isabel Santos Quintero, Verónica Guadalupe Jiménez Barraza, José Mercedes Jáquez-Polanco, Pedro Luis Bracho-Fuenmayor, Ángel Emiro Páez Moreno.

Curación de datos: María Isabel Santos Quintero, Verónica Guadalupe Jiménez Barraza.

Análisis formal: María Isabel Santos Quintero, Verónica Guadalupe Jiménez Barraza.

Investigación: José Mercedes Jáquez-Polanco, Pedro Luis Bracho-Fuenmayor, Ángel Emiro Páez Moreno.

Metodología: María Isabel Santos Quintero, Verónica Guadalupe Jiménez Barraza.

Recursos: José Mercedes Jáquez-Polanco, Pedro Luis Bracho-Fuenmayor, Ángel Emiro Páez Moreno.

Software: José Mercedes Jáquez-Polanco, Pedro Luis Bracho-Fuenmayor, Ángel Emiro Páez Moreno.

Supervisión: María Isabel Santos Quintero, Verónica Guadalupe Jiménez Barraza.

Validación: María Isabel Santos Quintero, Verónica Guadalupe Jiménez Barraza.

Visualización: María Isabel Santos Quintero.

Redacción - borrador original: María Isabel Santos Quintero, Verónica Guadalupe Jiménez Barraza, José Mercedes Jáquez-Polanco, Pedro Luis Bracho-Fuenmayor, Ángel Emiro Páez Moreno.

Redacción - revisión y edición: María Isabel Santos Quintero, Verónica Guadalupe Jiménez Barraza, José Mercedes Jáquez-Polanco, Pedro Luis Bracho-Fuenmayor, Ángel Emiro Páez Moreno.