



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión estratégica de recursos humanos como modelo orientado al
logro de ventajas competitivas. Revisión sistemática

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Limahuaya Vilca, Cristhian Anthony (ORCID: 0000-0001-9913-9472)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Gracias a mis padres por brindarme su apoyo en los momentos que más necesitaba, asimismo, al docente por forjarme durante este proceso de enseñanza para progresar mis habilidades universitarias.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por bendecirme y cuidándome en todo momento y darme las fuerzas suficientes para poder lograr mi objetivo. Mi más sincero agradecimiento a mis padres que me motivaron a lograr mi objetivo. Agradecer a la universidad por otorgarme al docente calificado que me apoyó en este proceso de elaboración del proyecto de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo de investigación	24
3.2. Protocolo y registro	25
3.3. Criterios de elegibilidad	26
3.4. Fuentes de información	27
3.5. Búsqueda	28
3.6. Selección de los estudios	29
3.7. Proceso de extracción de datos	30
3.8. Lista de estudios	31
3.9. Síntesis de resultados	33
3.10. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS	74
ANEXOS	82

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Planteamiento de objetivos</i>	6
Tabla 2 <i>Protocolo y registro</i>	25
Tabla 3 <i>Criterios de elegibilidad</i>	26
Tabla 4 <i>Fuentes de información</i>	27
Tabla 5 <i>Criterios de búsqueda</i>	29
Tabla 6 <i>Resultados de filtro semi-automático y control manual</i>	30
Tabla 7 <i>Lista de estudios</i>	32
Tabla 8 <i>Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2021</i>	33
Tabla 9 <i>Relación de los Journals de cada artículo</i>	34
Tabla 10 <i>Matriz de categorización</i>	38
Tabla 11 <i>Matriz de hallazgos</i>	40

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Proceso de selección de estudio	31
<i>Figura 2</i> Gráfica circular del proceso de búsqueda por año	36
<i>Figura 3</i> Gráfica circular del proceso de búsqueda por cuartil	37

Resumen

El análisis de estudio, tuvo como objetivo revisar la información y proponer actualización de información desde el enfoque gerencial de la variable gestión estratégica de recursos humanos; en ese sentido, se empleó 35 artículos científicos indizadas para la obtención de los resultados. La metodología empleada es de tipo revisión sistemática cualitativa. Se concluye que las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos, juegan un papel fundamental en la mejora continua de los resultados organizacionales; asimismo, ayudan a resolver las crisis de escasez de habilidades, mano de obra, mejoran la satisfacción laboral de los colaboradores y retención de puestos de trabajo; las políticas, las prácticas, así como los sistemas de trabajo de alto rendimiento, crean una ventaja competitiva en la empresa; además, la educación, la formación de los empleados y la estructuración del lugar del trabajo son los principales factores de influencia en el desempeño organizacional. Se recomienda que las organizaciones deben de implementar el conjunto de prácticas de gestión de recursos humanos, ya que influyen de manera positiva en los resultados de los colaboradores, satisfacción laboral, resultados operativos y los resultados financieros, todo esto puede crear una ventaja competitiva y un desempeño beneficioso para las organizaciones.

Palabras clave: Productividad, compromiso, cultura de seguridad.

Abstract

The objective of the study analysis to review the information and propose the updating of information from the management approach of the variable strategic management of human resources. In this sense, 35 indexed scientific articles were used to obtain the results. The methodology used is of the qualitative systematic review type. It is concluded that the strategic management practices of human resources play a fundamental role in the continuous improvement of organizational results; also, they help to resolve the crisis of shortcoming of skills, labor, improve the job satisfaction of employees and retention of jobs; policies, practices, as well as high performance work systems, create a competitive advantage in the company; also, education, employee training and workplace structuring are the main influencing factors on organizational performance. It is recommended that organizations should implement the set of human resources management practices, as they have a positive influence on the results of the employees, labor satisfaction, unique operational results, and the positive financial results. Beneficial performance for organizations.

Keywords. Productivity, commitment, safety culture.

I. INTRODUCCIÓN

El resumen de estudio se inició con establecer el primer capítulo, para ello fue necesario comprender la variable de estudio gestión estratégica de recursos humanos (GERH), otorgando la trascendencia de la implementación en las organizaciones; para ello, se recurrió a informaciones confiables de artículos indizados en la base de datos; posteriormente, se describió la importancia de la variable de estudio; seguidamente, fue indispensable describir los enfoques de la variable a través de informaciones primarias; asimismo, se formuló el planteamiento del problema de investigación, las justificaciones de estudio y por último los objetivos de investigación.

Las empresas para que sean exitosas dependen de un proceso de elementos que la mayor parte son aludidos a la función del talento humano. La gestión estratégica de recursos humanos, implica colocar al colaborador en el centro de la labor organizativa, del cual logra generar decisiones para su progreso (Pantoja, 2019, p.16). Además, son conjuntos de esfuerzos orientados a las prácticas tales como planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de un conjunto de personas con la intención de hallar resultados en común (Machado, Lobo, Savi, Silveira & de Abreu, 2019, p.66). En otras palabras, es la orientación de los recursos humanos, que fomenta la misión y los objetivos de la organización, esta concepción ha ido desarrollando con intensidad en funciones y métodos para la incorporación de valores (Mirzapour, Toutian, Mehrara & Khorrampour, 2019, p.45). Por otra parte, juega un papel fundamental para el éxito y desempeño de las empresas; por ello, las personas se convierten en un elemento imprescindible en el progreso de las empresas (Alaraqi, 2017, p.1). Su función es hallar la mejor manera de desarrollar la capacidad y productividad empresarial a través de sus colaboradores competitivos (Tolstyakova & Batyrova, 2020, p.371).

Los resultados de estudio en Colombia, se demostró que la GERH puede establecerse como un instrumento que moviliza los recursos internos y convertirse en una fuente de ventaja competitiva (Pantoja, 2019, p.16). Asimismo, un estudio en Brasil, se evidenció que la GERH influye en el desempeño organizacional; se destacó la formación y desarrollo, el lugar de trabajo, son primordiales para realizar una correcta práctica y obtener resultados positivos (Machado et al., 2019, p.66). Por otra parte, estudio realizado en Irán, se evidenció que el impacto de la GERH,

proporciona un ambiente apropiado para las personas, fomentando su aprendizaje constante; de tal manera, tener una buena gestión en tiempos de crisis (Mirzapour et al., 2019, p.48). Posteriormente, estudio realizado en Irak, el uso de prácticas adecuadas de GERH, como la capacitación, desarrollo y recompensas, serán fundamentales y otorgarán resultados positivos en el desempeño organizacional (Alaraqi, 2017, p.1). Asimismo, estudio realizado en Rusia, se demostró que la evaluación del desempeño, la remuneración y la estructura salarial, aumentarán la efectividad para gestionar los recursos (Tolstyakova & Batyrova, 2020, p.371).

En cuanto al *enfoque estratégico* en la GERH, es responsable de definir procesos de forma estratégica y promover el control y la asignación adecuada de recursos, financieros, tecnológicos o humanos; por ello, se alude como el empleo eficaz de los recursos humanos, para las exigencias estratégicas de la empresa a través de la incorporación de las practicas orientadas a la estrategia organizativa, para conseguir el rendimiento y las ventajas competitivas (Phanwattana & Vichit, 2017, p.25). Asimismo, es una orientación gerencial que asocia tener colaboradores con la finalidad de relacionarlos a los propósitos de la empresa; empleando todos los medios para lograr una ventaja competitiva (Knezović, Bušatlić & Ridić, 2020, p.116). Es por ello, que está diseñado para amplificar las percepciones de los colaboradores que orienten a la mejora de capacidades y desarrollar el conocimiento; de esta manera, otorgue oportunidades para la creatividad del colaborador (Al-Qatawneh & Mobaideen, 2017, p.347).

En relación a los resultados, un estudio realizado en Tailandia, se demostró que la GERH es un elemento fundamental que contribuye al desempeño de la empresa, mediante la estrategia empresarial, sistemas de gestión de recursos humanos, resultados de recursos humanos y desempeño organizacional (Phanwattana & Vichit, 2017, p.32). Por otra parte, un estudio en Bosnia y Herzegovina, la principal preocupación en relación a la situación económica es el desempleo; por lo tanto, con la finalidad de crecer y desarrollar, las pymes deben adoptar el enfoque GERH, a cambio incrementar la competitividad en el mercado (Knezović et al., 2020, p.132). Otra investigación realizada en Jordania, se evidenciaron que las estrategias de recursos humanos tienen un impacto significativo en las dimensiones estratégicas de selección y colocación, estrategias

de compensación, estrategias de capacitación y desarrollo y por último estrategias de evaluación del desempeño (Al-Qatawneh & Mobaideen, 2017, p.359).

El *enfoque de procesos* en la GERH, tiene como propósito en mejorar la eficacia y eficiencia de la empresa para lograr los objetivos definidos; es por ello, que para conseguir una ventaja competitiva se obtiene a través de las prácticas de GERH, desarrollando las habilidades del personal; por ende, como resultado se obtiene mayor productividad y creatividad que benefician a la organización (Widyanty Daito, Riyanto & Nusraningrum, 2020, p.2021). Siendo así, que el conocimiento es un factor clave para la innovación en las empresas (Kianto, Sáenz & Aramburu, 2017, p.11). Además, es trascendental el desarrollo de las organizaciones, pues aumentan el rendimiento financiero de la organización (Campos, Corrêa & Luiz, 2017, p.3). En los últimos estudios, se alude que las prácticas traen cambios de actitudes y comportamientos de los colaboradores que orientan a la satisfacción del cliente, en especial aquellas empresas q se dedican a la prestación de servicio; por ende, estas prácticas son el sustento de una fuerza laboral más comprometida con la empresa, el trabajo y el servicio de atención al cliente (Anjum, Ming & Puig, 2019, p.45).

En relación a los resultados, un estudio en Indonesia, se evidenció que la obtención de la ventaja competitiva, se logra a través de la GERH; mediante la cultura de seguridad que aumentaría la productividad de los colaboradores (Widyanty et al., 2020, p.2021). En la investigación realizada en España se concluyó que la GERH influye en el desempeño de la innovación y formación mediante el capital humano (Kianto et al., 2017, p.17). Por otra parte, estudio realizado en Brasil, se encontró orientaciones que promueven la toma de prácticas tales como criterios de contratación y selección, formación y desarrollo, junto al criterio de puestos y salarios (Campos et al.,2017, p.15). Por otra parte, un estudio realizado en Pakistán revela que las prácticas de GERH pueden desempeñar un papel vital en la mejora del servicio de atención al cliente en las pymes; sin embargo, la incompetencia en implementar las prácticas de recursos humanos, es debido a la escasez de profesionales, lo cual es uno de los principales obstáculos que enfrentan las pymes para maximizar sus resultados (Anjum et al., 2019, p.57)

Cabe resaltar, que realizar el estudio sobre la gestión estratégica de recursos humanos es muy importante, ya que se analiza la empresa en sí; además, la

transcendencia radica en que en la actualidad, las organizaciones deben de otorgar respuestas a los cambios que experimenta la sociedad, el contexto laboral, del cual se logra destacar el incremento de los competidores; es por ello, es primordial ser más competitivo y de esta manera, subsistir en el mercado competitivo; no obstante, se aclara que esto se realiza mediante los recursos humanos que son la columna vertebral de toda organización.

En base a lo indicado en los anteriores párrafos, se originó a plantear la problemática de investigación; para ello, se define el problema como el análisis que inicia toda investigación forma el componente principal, del cual serán resueltos los demás elementos fundamentales en el proceso de investigación (Corona, Fonseca & Corona, 2017, p.427). Por otra parte, simboliza un contenido particular de una investigación científica, que ocasiona inquietudes, enigmas o un conflicto que necesita ser aclarada o resuelta por una sociedad científica y que se manifiesta a modo de pregunta (Barboza, Ventura & Caycho, 2018, p.106). Es por ello, que se propuso al planteamiento de problema general en términos de: se ha revisado la literatura y existe información sobre la variable gestión estratégica de recursos humanos desde el enfoque gerencial y su aplicación en los diferentes tipos de organizaciones.

Para la justificación de estudio, es un enunciado detallado, del cual se manifiesta el valor y la trascendencia que abarca la investigación y el fruto que genera el estudio (Martínez, 2018, p.96). Asimismo, proporciona al investigador señalar los motivos de por qué se hará el análisis de investigación; por ello, se plantean ciertas preguntas que proporcionarán direccionar la redacción (Carhuancho, Nolzco, Sicheri, Guerrero & Casana, 2019, p.36). Para ello, se acudió a distintos autores para presentar la información sobre las justificaciones de estudio; con la finalidad de fortificar el estudio de la variable, mediante el cual ha ido generando distintos conceptos y aportes con el transcurso del tiempo.

La justificación teórica, se centra en presentar los argumentos teóricos que respaldan la investigación; es decir, destacan todos los conocimientos que ofrecerá el trabajo sobre el objeto investigado (Reyes & Boente, 2019, p.34); en efecto, está unido a la inquietud que tiene el investigador por analizar los enfoques teóricos que tratan el problema que se expresa, a fin de avanzar en el conocimiento en una línea de investigación (Fernández, 2020, p.70). Para la variable de estudio

se necesitó de información de diversos autores, seleccionados de artículos científicos indizados en la base de datos.

La justificación metodológica es definida como la empleabilidad de herramientas y modelos de investigación que permiten concluir con los objetivos de toda investigación científica (Villela, 2019, p.54). Es la utilización de técnicas e instrumentos de estudio que sirven para las siguientes futuras investigaciones; estas pueden ser las encuestas, cuestionarios, test, prototipos diagramas de muestro, entre otras; que el autor tiene en cuenta cual puede usarse en estudios semejantes (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018, p.221); por lo tanto, el estudio es de revisión sistemática, razón por la cual, se utilizó el modelo Prisma, que sigue dichos procesos para obtener los resultados deseados.

La justificación social hace referencia a una investigación que tiene relevancia social; ya que, el aprendizaje es para la actividad del cambio social y también para la resolución de problemas sociales (Hernández & Bautista, 2017, p.241). Por otro lado, trata de argumentar el desasosiego por saber un aspecto específico de la realidad social otorgándole objetividad efectivamente personal; cabe resaltar, de qué manera aporta el conocimiento al problema social (Chaverri, 2017, p.186). En efecto, el estudio tendrá la información verídica sobre la importancia de la gestión estratégica de recursos humanos; esta forma, sea implementada en distintos y tamaños de organizaciones obteniendo las ventajas competitivas; el aporte del estudio será útil para estudios venideros, para empresarios, emprendedores, que pretenden comprender acerca del tema y además será de mucha utilidad para los estudiantes en proceso de formación.

En cuanto a los objetivos, son manifestaciones con la finalidad de conseguir desarrollar la investigación y contestar la interrogante del problema de la investigación; son las actividades que orientan el proceso de investigación (Tapia, Palomino, Lucero & Valenzuela, 2019, p.34). Por otra parte, los objetivos proyectan hasta donde se quiere llegar con el estudio de investigación, la finalidad empírica obtenida debería concordar con los objetivos planteados (Baena, 2017, p.58). Es decir, se direcciona a contestar la pregunta de investigación para llegar a un resultado mediante el proceso del análisis de la revisión sistemática y llegando a los hallazgos más fundamentales. A continuación, se procede al planteamiento de los objetivos.

Tabla 1

Planteamiento de objetivos

Objetivo	Planteamiento
Ob. 1	Revisar la información y proponer la actualización de información desde el enfoque gerencial de la variable gestión estratégica de recursos humanos al logro de obtener ventajas competitivas.
Ob. 1a	Actualizar el enfoque estratégico desde la perspectiva de sistemas de gestión de recursos humanos aplicadas en las áreas de las empresas.
Ob. 1b	Actualizar el enfoque estratégico desde la perspectiva de estrategia aplicadas en las áreas de las empresas
Ob. 1d	Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de reclutamiento aplicadas en las áreas de las empresas
Ob. 1e	Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de selección aplicadas en las áreas de las empresas
Ob. 1f	Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de capacitación aplicadas en las áreas de las empresas
Ob. 1g	Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de recompensa aplicadas en las áreas de las empresas
Ob. 1h	Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de evaluación del desempeño aplicadas en las áreas de las empresas

Nota. En esta tabla se muestra los objetivos planteados

II. MARCO TEÓRICO

La síntesis del segundo capítulo, se plasmó el marco teórico de la investigación, presentado la recolección de la información relevante como trabajos previos, que detallaron investigaciones anteriores en relación al tema de estudio; asimismo, para definir la gestión estratégica de recursos humanos y sus enfoques se emplearon distintos autores de artículos científicos indizados para respaldar el estudio.

Los antecedentes, son investigaciones que se elaboraron precedentemente, referente al tema de análisis (Orozco & Díaz, 2018, p.67). En efecto, la elaboración de los antecedentes, requiere una búsqueda exhaustiva, revisión e interpretación de las investigaciones anteriores; esta revisión es útil para conocer sobre el tema; asimismo, es útil para analizar si los estudios anteriores son adecuados en el planteamiento y de qué manera se superará el trabajo de investigación las barreras y limitaciones precedentes; por otra parte, es recomendable seleccionar estudios recientes 5 a 10 años de antigüedad (Álvarez, Ronda & Ruiz, 2018, p.24). Es decir, los antecedentes son estudios que se desarrollaron en el pasado y por lo cual, estos estudios guardan semejanza al tema de investigación. Prosiguiendo a detallar, se señalan las investigaciones realizadas anteriormente.

Pantoja (2019); el objetivo del estudio fue generar una reflexión que busca establecer un estado del arte en relación a la gestión del talento humano en las MiPymes colombianas. La metodología empleada fue de revisión bibliográfica de tipo cualitativa. Llegando a la conclusión que los departamentos de gestión del talento humano, pueden constituirse como herramientas activas de los recursos internos y el principal origen de la ventaja competitiva, a medida que se incorporan de manera relacionada con la finalidad de originar valor en la empresa como un sistema integral. Recomendó que, con el propósito de enfrentar los retos de la alta línea gerencial, deben adiestrarse por departamentos de gestión del talento humano que lo ayuden, integren y otorguen apoyo y que sean aptos para ejecutar las políticas y prácticas de gestión de personas direccionadas a la planificación estratégica de la empresa.

Machado et al. (2019); el objetivo del estudio fue verificar la influencia de la gestión estratégica de los recursos humanos en el desempeño hotelero ubicados en Greater Florianópolis, Brasil. La metodología empleada fue una investigación bibliográfica, de enfoque descriptiva; utilizaron como muestra a 70 directores de

hoteles. Se concluyó que la formación de los empleados y el desarrollo, así como también la estructuración del centro laboral, son fundamentales para las prácticas de gestión estratégicas de recursos humanos. Asimismo, recomendaron investigar más sobre gestión estratégica de recursos humanos en el sector hotelero como mediador en el desempeño hotelero. Recomendaron, seguir investigando la gestión estratégica de recursos humanos, como mediador en el desempeño de organizaciones.

Mirzapour et al. (2019); cuyo objetivo fue el papel importante de la gestión estratégica de recursos humanos en la gestión de crisis; el papel mediador de la cultura organizacional y capital intelectual. La metodología se basó en un estudio de tipo aplicado y de enfoque descriptivo; asimismo, la población fue conformada por 257 empleados de la gobernación de Teherán en el país de Irán; se empleó una muestra de 225 personas. Se concluyó un impacto positivo de la gestión estratégica de recursos humanos; la cultura organizacional y el capital intelectual en la gestión de crisis; debido a que, al proporcionar un entorno adecuado para personas creativas; de esta manera, promoviendo su conocimiento y educación continua, pueden manejar mejor las crisis en las organizaciones. Recomendaron que los gerentes consulten a los expertos de la organización para evitar la toma de decisiones unidimensional y así mejorar la moral de las personas y aumentar el compromiso y pertenencia a la organización; además, fomentar y promover la cultura en forma de incentivos y facilidades y de esta manera direccionando y creando una visión en común para todos los colaboradores; lo cual, ayudará a gestionar y controlar mejor las crisis a las que se enfrentan las organizaciones.

Tolstyakova & Batyrova (2020); estudio realizado en Rusia, el objetivo fue desarrollar recomendaciones para la gestión de recursos humanos; la metodología empleada fue enfoque cualitativo; debido a que, se enfoca en teorías en relación al tema de estudio; se empleó dos empresas rusas para el estudio Yamalo Nenets y el Khanty Mansi. Concluyeron que, los recursos humanos constituyen la totalidad de todos los componentes (habilidades, habilidades creativas) que poseen los colaboradores; asimismo, es el responsable del crecimiento y la prosperidad de la organización; por lo tanto, deben ser tratados con atención para maximizar su potencial en interés de la empresa. Recomendaron para posteriores investigaciones es necesario estudiar las experiencias de las organizaciones

líderes en los países desarrollados, lo cual ayudará a tomar decisiones, que tipo de mecanismos o procesos debería aplicar las organizaciones para mejorar la gestión de recursos humanos.

Phanwattana & Vichit (2017); estudio realizado en Tailandia, el objetivo de la investigación fue presentar la revisión de la literatura de los estudios en gestión estratégica de recursos humanos explicando los significados e identificando las variables relacionadas con la gestión estratégica de recursos humanos. La metodología empleada fue revisión sistemática de literatura y, por lo tanto, la muestra de estudio fueron artículos científicos relacionados con la variable de estudio. Concluyeron que, la gestión estratégica de recursos humanos es un elemento fundamental que contribuye al desempeño de la empresa, en la cantidad de estudios se demostró que el tema de estudio son estrategia empresarial, sistemas de gestión de recursos humanos, resultados de recursos humanos y desempeño organizacional. Recomendaron para posteriores investigaciones tomen como punto de referencia la variable principal junto a los cuatro factores mencionado, además emplear una metodología mixta para poder realizar análisis a profundidad, con la finalidad de ampliar más el tema de estudio.

Knezović et al. (2020); un estudio realizado en Bosnia y Herzegovina, cuyo objetivo fue analizar la influencia de las prácticas estratégicas de recursos humanos en el desempeño organizacional. La metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo de corte transversal; asimismo, la muestra fueron todas las pymes de este país, las cuales se tomó a los ejecutivos, gerentes y todos los colaboradores. En las conclusiones se evidenció la principal preocupación en relación a la situación económica es el desempleo, además el capital humano es el activo primordial, por lo tanto, con la finalidad de crecer y desarrollar, las pymes deben adoptar el enfoque GERH, a cambio incrementar su competitividad y capacidad de respuesta frente a los cambios en el mercado. Recomendaron, investigar desde un enfoque longitudinal para poder analizar la relación de las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño organizacional, otra recomendación es incluir a las microempresas deben tomarse en cuenta con la finalidad de tener un mejor entendimiento la relación de ambas variables.

Al-Qatawneh & Mobaideen (2017); estudio realizado en Jordania, cuyo objetivo fue identificar el impacto de las estrategias de recursos humanos en el

empoderamiento administrativo. La metodología empleada fue enfoque descriptivo analítico, se usó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos; además, la muestra empleada fueron 95 colaboradores. En la conclusión, se evidenciaron que las estrategias de recursos humanos tienen un impacto significativo en las dimensiones como estrategias de selección y colocación, estrategias de compensación, estrategias de capacitación y desarrollo y por último en estrategias de evaluación del desempeño; en relación al empoderamiento administrativo. Se recomendó, desarrollar una estrategia integral de recursos humanos orientada a la mejora de las políticas y procesos relacionados con la selección y colocación de empleados, con la finalidad de desarrollar las habilidades, proporcionando un clima organizacional adecuado para que contribuya a elevar la moral y generar confianza entre directivos y colaboradores.

Widyanty et al. (2020); estudio realizado en Indonesia, cuyo objetivo fue probar el modelo de gestión estratégica de recursos humanos como ventaja competitiva en la industria de la construcción. La metodología fue de enfoque cuantitativo; además, la muestra de estudio fue 174 empresas de construcción en Indonesia empleando como instrumento el cuestionario. El estudio concluyó que la ventaja competitiva en la industria de construcción en Indonesia se logra a través de la gestión estratégica de recursos humanos; además, se demostró que la cultura de seguridad incrementaría la producción en la actividad de los empleados; es por ello, que la cultura de seguridad como estrategia puede ser el pilar del origen de la ventaja competitiva para las empresas constructoras en Indonesia. Recomendaron para futuras investigaciones que opten por utilizar estos modelos estratégicos de recursos humanos en distintos sectores de la industria mediante una serie de procesos para que los resultados se puedan enfocar de manera general.

Kianto et al. (2017); estudio realizado en España, cuyo objetivo es proponer un modelo conceptual en sistema de prácticas de gestión de recursos humanos basada en el conocimiento que impactan el capital intelectual de una empresa, produciendo un mayor rendimiento en innovación. La metodología de estudio fue cuantitativa; se empleó una muestra de 180 empresas españolas. Las conclusiones muestran que la gestión exitosa de la innovación es una cuestión relacionada con los seres humanos y el conocimiento; además, las organizaciones pueden mejorar su desempeño en innovación mediante la búsqueda de prácticas de gestión de

recursos humanos basadas en el conocimiento que están diseñadas para estimular el intercambio, la creación y la aplicación del conocimiento entre los colaboradores. Asimismo, sugieren ampliar la búsqueda del modelo de propuesta para contextos alternativos para una mayor exploración estratégica y contingencias relacionadas con la industria y estas constituirían fructíferas avenidas para una mayor investigación.

Campos et al. (2017); cuya investigación se realizó en Brasil, el objetivo fue estudiar las orientaciones que ofrece la entidad privada SEBRAE al desarrollo de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos en micro y pequeñas empresas. La metodología de estudio fue exploratoria de enfoque cualitativo, además se usó la encuesta como técnica de estudio, mediante un estudio de caso; la muestra empleada fueron dos consultores, uno era analista y el otro senior con cinco y ocho años de experiencia en la empresa. En los hallazgos se encontraron que la adopción de prácticas tales como contratación, selección, formación, desarrollo además los criterios de puesto y los salarios orientan a la empresa a ser más competitivo mediante el desempeño organizacional. Recomendaron, para venideras investigaciones que la GERH se puede investigar en diferentes campos enfocadas en situaciones problemáticas que padece una organización. Es por ello, que se sugiere que se realicen en métodos cualitativos y como técnica la encuesta, ya que recopila información con profundidad a partir de una pequeña muestra.

Mtshokotshe (2018); estudio realizado en Sudáfrica, el objetivo fue la implementación de la gestión estratégica de recursos humanos dentro de restaurantes en una muestra de negocios en la industria hotelera específicamente en el contexto de dificultades de tiempos económicos. La metodología empleada fue cualitativa y cuantitativa; se utilizó una muestra de 220 personas entre supervisores y gerentes. Llegando a la conclusión que, en todas las dimensiones de la implementación de la GERH, hay un componente social, técnico, eficiencia empresarial y financiero; por lo tanto, los directivos del estudio indicaron que tienen insuficientes conocimientos sobre los temas de recursos humanos y, sin embargo, se ven obligados a administrar sus negocios con los problemas de recursos humanos. Recomendó, a todos los gerentes de restaurantes que reciban capacitaciones sobre las cuestiones básicas de recursos humanos y que debería revisarse la política de recursos humanos; de esta manera, deben cambiar las

prácticas de recursos humanos si desean seguir siendo competitivos en el mercado global.

Madera, Dawson, Guchait & Belarmino (2017); estudio realizado en Estados Unidos, cuyo objetivo fue proporcionar una revisión de la literatura de la gestión estratégica de recursos humanos desde el punto de vista de la dirección general en las organizaciones. El artículo empleó la metodología crítica, cualitativa y comparativa. Concluyeron que la gestión de recursos humanos estratégica tiene una relación positiva con el desempeño organizacional; las prácticas y los sistemas específicos de gestión de recursos humanos influyen en los resultados de los colaboradores, como la satisfacción laboral, y luego influye en los resultados operativos, como son las atenciones de servicio al cliente, y por último influyen en los resultados financieros. Recomendaron para los gerentes, que las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos, pueden crear una ventaja competitiva para las organizaciones a través de factores directos e indirectos en el desempeño de la empresa; asimismo, otra recomendación es la necesidad de seguir estudiando el desempeño financiero.

Iqbal (2019); estudio realizado en Nueva Zelanda; el propósito fue explorar la relación de los enfoques de gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño organizacional a través de un clima creativo. La metodología empleada es de tipo cualitativa, debido a que realiza la descripción de la literatura. En los resultados del estudio concluyó que la selección de enfoques de la GERH, debe elegir con cuidado la empresa, con la finalidad de lograr obtener la ventaja competitiva y poder alcanzar las metas organizacionales establecidas. Recomendó que el estudio servirá como un inicio para posteriores investigaciones sobre la relación de las prácticas de GERH, el desempeño organizacional y el clima creativo, en términos de recursos humanos, retención del cliente y las finanzas; además, la investigación posee primordiales implicaciones tanto para investigadores como estudiantes a los que se dedican en el ámbito de GERH. Las empresas deben entender la relación de estos tres constructos la GERH, clima creativo y desempeño organizacional; Los directivos necesitan diseñar que las políticas y prácticas de la GERH, deben estar orientadas al clima creativo y el desempeño organizacional.

Ashton (2017); el estudio se realizó en Tailandia, el objetivo de la investigación fue evaluar cómo las prácticas de gestión recursos humanos influye

en la satisfacción laboral y la retención laboral. Se empleó la metodología de un enfoque cuantitativo se usó como técnica la regresión múltiple para el análisis de datos; la muestra fue 30 empresas turísticas ubicados en distintos puntos turísticos de Tailandia. En las conclusiones, se encontró que la satisfacción de los colaboradores no es impulsada por el aumento de las remuneraciones; sin embargo, más está relacionado con la calidad de vida laboral, el manejo de un buen liderazgo, la seguridad laboral, la imagen de marca y de los empleados que fueron los más indispensables. Asimismo, hace mención la importancia de la motivación interna y externa al igual de la teoría de actitud del personal, lo cual afirma la satisfacción laboral de los empleados de esta investigación. Recomendó, para futuras investigaciones, explorar en cómo gestionar al personal de manera eficaz y la importancia para satisfacer y retener un colaborador dentro de las organizaciones.

Fahim (2018); estudio realizado en Egipto, el objetivo de la investigación fue explorar el uso de prácticas de gestión estratégica de recursos humanos y la influencia en la retención de los empleados. La metodología del estudio fue de naturaleza correlacional y diseño descriptivo con enfoque cuantitativo; la muestra fue 12 sucursales diferentes localizadas en la ciudad de El Cairo. Se concluye que, al implementar las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos, las organizaciones pueden retener a sus talentos principales y seguir siendo competitivos; es decir, la retención del colaborador es uno de los aspectos más fundamentales en el éxito de cualquier empresa. Se recomendó que, debería haber esfuerzos más apropiados para fortalecer, integrar y lograr la consistencia entre las estrategias de gestión estratégica de recursos humanos por un lado, y por otro lado las prácticas y las políticas motivacionales, lo que seguramente se reflejaría de manera positiva la decisión de los colaboradores en quedarse; en este sentido, y para potenciar los factores intrínsecos de la motivación que tiene una mínima consideración en la satisfacción del personal, se recomendó la importancia de fomentar la autonomía y el empoderamiento en diferentes áreas de trabajo porque esto ofrecerá oportunidades laborales desafiantes.

Anjum et al. (2019); el estudio se realizó en Pakistán, cuyo objetivo fue determinar la relación de las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos con el comportamiento del servicio en las *pymes*. La metodología de estudio fue

cuantitativa y se empleó el uso de cuestionarios para los empleados de primera línea, de nivel medio y la alta dirección de las *pymes*; asimismo la muestra de estudio fueron 130 empleados de 47 *pymes* en la ciudad de Pakistán. La conclusión del estudio fue afirmar que las prácticas de la gestión estratégica de recursos humanos poseen un gran potencial para fomentar el comportamiento del servicio; asimismo, pueden desempeñar un papel fundamental en la mejora en las pequeñas y medianas empresas; sin embargo, las *pymes* no están utilizando las prácticas de gestión de recursos humanos de manera estratégica y la alta dirección ignora los activos más valiosos de una organización; es decir, la fuerza laboral, la carencia de competencia en la implementación de prácticas de recursos humanos es debido a la escasez de profesionales de recursos humanos, lo cual es uno de los principales obstáculos que enfrentan las *pymes* para maximizar sus resultados. Recomendaron explorar el papel de los factores externos (como la tecnología y los aparatos modernos) para mejorar el comportamiento del servicio; asimismo, en la investigación realizar con un diseño longitudinal para facilitar y llegar a resultados más generales.

Alaraqi (2017); estudio que se realizó en Irak, cuyo objetivo fue examinar la relación entre las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño organizacional. La metodología empleada fue cuantitativa y se usó el cuestionario, teniendo como muestra 15 empresas tomadas como unidad de análisis a los gerentes y jefes de departamento. Llegando a concluir que las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos (reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo y por último compensación y recompensas) están directamente relacionadas con el desempeño organizacional. Recomendaron que, con el fin de mejorar el desempeño organizacional, es fundamental el uso de prácticas adecuadas de la gestión estratégica de recursos humanos, capacitación y desarrollo y compensación y recompensas, con estos factores existirán resultados positivos en el desempeño organizacional.

Bouaziz & Smaoui (2018); el estudio se realizó en Túnez, el objetivo de la investigación fue analizar la relación entre las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos y la resiliencia organizacional. La metodología empleada fue un enfoque deductivo, usando métodos cuantitativos. La conclusión del estudio demuestra que las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos influyen

positivamente en la capacidad de recuperación de las empresas; estas prácticas parecen formar un conjunto integrado; asimismo pueden utilizarse para establecer estrategias de recursos humanos orientadas a mejorar la resiliencia organizacional. Si los altos directivos desean mejorar la resiliencia de la organización y subsistir en un contexto turbulento, los investigadores recomiendan crear una cultura de pensamiento estratégico en sus departamentos de gestión de recursos humanos para facilitar la implementación de los sistemas de gestión estratégica de recursos humanos.

Boon, Den Hartog & Lepak (2019); el estudio se realizó en Países Bajos, cuyo objetivo es presentar una revisión sistemática de los estudios empíricos existentes sobre sistemas de recursos humanos y comparar los estudios a lo largo del tiempo. La metodología utilizada fue de revisión sistemática cuantitativa para comparar estudios empíricos sobre la variable de estudio, obteniendo un total de 495 artículos para el desarrollo del estudio. La conclusión del estudio es que hasta la fecha no se alinea las prácticas de recursos humanos como un sistema; dado que, las medidas tienen problemas y trastocan cada vez más los sistemas de recursos humanos con conceptos y resultados relacionados, y por ello, no se presta suficiente atención a la construcción del sistema en distintos niveles. Recomendaron, en el futuro es fundamental que los investigadores especifiquen claramente en qué tipo y nivel se están enfocando; ya que, al realizar puede ayudar a desarrollar conocimientos sobre cada uno de los diferentes tipos, impulsando el refinamiento de conceptos y la construcción de teorías en cada uno de estos niveles, así como mejorando la comprensión de los efectos en todos los niveles.

Sokolov & Zavyalova (2020); estudio que se realizó en Rusia, el objetivo del estudio fue integrar y perfeccionar el conocimiento existente sobre cómo las prácticas de gestión de recursos humanos pueden ayudar a construir un capital intelectual sólido para las empresas. La metodología empleada fue una investigación cuantitativa, ya que se utilizó una muestra de 184 empresas de servicios y 31 empresas manufactureras. Las conclusiones del estudio indican las relaciones positivas entre las prácticas que mejoran la capacidad y el capital humano de las organizaciones entre las prácticas que mejoran la motivación y el capital humano y social de las empresas y por último las prácticas que mejoran las oportunidades y el capital social y estructural de las empresas. Recomendaron, que

las organizaciones deben tener cuidado al imitar los sistemas de gestión de recursos humanos de otras empresas; se descubrió que el funcionamiento de los sistemas de gestión de recursos humanos no es universal en las empresas cuentan diferentes estrategias de gestión de la calidad, las organizaciones deben considerar de manera integral sus enfoques para gestionar el conocimiento al implementar nuevos sistemas de gestión de recursos humanos y prácticas específicas.

Zeebaree, Shukur & Hussan (2019); la investigación fue realizado en Iraq, cuyo objetivo fue explorar los factores que motivan a las organizaciones a adoptar la gestión electrónica de recursos humanos, y los factores que afectan su adopción. La metodología empleada fue una revisión sistemática cualitativa, ya que el estudio realizó una interpretación profunda de diversos estudios. La conclusión del estudio se demostró que la gestión electrónica de recursos humanos juega un papel fundamental en facilitar los procesos organizacionales, ahorra costos y tiempo, también es beneficioso para obtener las ventajas competitivas; asimismo se mencionó de los factores que impactan en la adopción y estas fueron como las principales la ética, política y cultura organizacional, así como la tecnología, las personas, la influencia social, manifiestan que estos factores son diferentes y varían de una empresa a otra así como también de un país a otro. Recomendaron para futuros estudios, que los diseñadores de sistemas deben tomar en consideración los enfoques mejorados de cómo obtener la usabilidad activa de la gestión de recursos humanos; por lo tanto, alcanzar la capacidad de monitorear, rastrear el desarrollo, retroalimentar las recomendaciones y mantener los pasos del proceso del ciclo de vida del sistema empresarial serán fundamentales para la organización.

Chung & Colakoglu (2018); estudio que se realizó en Rusia, el objetivo del estudio fue desarrollar un modelo teórico a nivel organizacional que vincule dos tipos ubicuos de sistemas de recursos humanos con dos formas distintas de emergencia de capital social en las organizaciones, que en consecuencia influyan en el capital humano. La metodología de estudio fue revisión sistemática cualitativa, se extrajeron diversos estudios para analizar la variable de estudio. La conclusión muestra que los sistemas de recursos humanos comprometidos que se basan más en el trabajo colaborativo y la participación de los empleados facilitan la generación de capital social público; por el contrario, los sistemas de recursos humanos de reducción de costos que dependen menos de la colaboración y participación de los

empleados facilitan la generación de capital social privado; asimismo, estas dos formas de capital social impactan de modo diferente el nivel, la distribución y la naturaleza del capital humano en las empresas. Recomendaron, para los gerentes identificar y desarrollar un sistema de recursos humanos que sea más apropiado para las estrategias y objetivos de la empresa esto ayudaría a la organización a obtener una ventaja competitiva sostenible.

Hu, Stein, Mao & Yan (2021); cuya investigación se llevó a cabo en China, el objetivo de la investigación fue demostrar que los sistemas de gestión de recursos humanos influyen en la elaboración del trabajo de los empleados. La metodología fue análisis cuantitativo, se recopiló información de 87 gerentes y 342 colaboradores de nueve organizaciones chinas que emplearon la técnica de la encuesta para obtener resultados concretos. La conclusión del estudio, revelan que los sistemas de gestión de recursos humanos implementados pueden incrementar la tarea de los colaboradores y la elaboración relacional a través del efecto mediador de los sistemas de gestión de recursos humanos percibidos. Recomendaron, que los gerentes pueden motivar a los colaboradores para que se involucren en la elaboración de tareas y relaciones a través de la implementación efectiva tanto del contenido como del proceso; por otra parte, los altos directivos deben implementar sistemas que incluyan prácticas como la capacitación, el intercambio de información y la gestión participativa; lo cual, puede motivar a los colaboradores a diseñar la tarea y los aspectos relacionales de sus trabajos.

Wang, Brabenec, Gao & Tang (2021); investigación que se realizó en China, el objetivo del estudio fue estudiar la interacción de la estrategia comercial, la ventaja competitiva y la estrategia financiera. La metodología del estudio fue estudio cuantitativo, debido a que se recopiló información de empresas chinas. Los resultados fueron que el nivel de riesgo de la estrategia comercial y la estrategia financiera tiende a moverse en direcciones contrarias; si una organización adopta una estrategia comercial agresiva, es más probable que elija un enfoque financiero conservador; asimismo, un estudio más preciso se encontró que la propiedad de la organización el flujo de caja libre y la calidad del control interno, juegan un papel fundamental en la interacción entre la estrategia comercial y la estrategia financiera. Recomendaron, que exista una compensación entre una estrategia comercial agresiva y una inversión con madurez desigual; asimismo, puede ayudar a las

empresas a participar mejor en una gestión de riesgos eficaces para lograr una ventaja competitiva.

Jukka (2021); cuya investigación se realizó en Finlandia, el objetivo del análisis fue examinar la relación entre la estrategia empresarial, el tipo de sistema de control de gestión y el rendimiento. La metodología empleada fue estudio de revisión sistemática de literatura. Los resultados arrojaron que las estrategias de defensa funcionan mejor con el sistema de control gestión de tipo de mercado, mientras que las estrategias de buscadores funcionan mejor con el sistema de gestión de control de tipo clan, asimismo, los analizadores funcionan con todos los tipos de sistemas de gestión de control. Recomendó para estudios futuros recopilar informaciones longitudinales durante períodos prolongados para estudiar la dinámica y el desarrollo de la relación entre la estrategia comercial, el tipo de sistema de control de gestión y el desempeño.

Prosiguiendo con el marco teórico, forma una de los componentes más indispensables en el análisis de estudio, ya que ejerce como guía y soporte conceptual de diversos estudios anteriores (Gallego, 2018, p.852). Asimismo, fundamenta en desarrollar una búsqueda de estudios teóricas realizadas en el contexto y detalladamente en el contenido de estudio, relacionando diversas conjeturas (Barletta, Chamorro & Mizuno, 2020, p.75). En efecto, es la continuación del planteamiento de pregunta y los objetivos que formulan el problema de investigación; asimismo, es un conjunto de referencias que contribuyen a resolver la problemática de estudio y aportan un conjunto de conocimientos, enriqueciendo el argumento en el aporte a distintas disciplinas que orientan a un nuevo conocimiento (Torrez, 2018, p.1036). Es decir, el marco teórico se desarrolla por distintas investigaciones respaldadas por diversos autores que aluden desde diferentes perspectivas en relación al tema de estudio.

Para diferenciar el concepto de recursos humanos, capital humano y el talento humano; por ello, hace alusión a que el trabajador, ya no es percibido como recurso; en efecto, es percibido como talento humano capaz de favorecer en el lucro de la organización hacia los competidores (Armijos, Bermúdez & Mora, 2019, p.164). Los recursos humanos, constituyen un elemento primordial en la organización, forman un conjunto de colaboradores y capacidades de mano de obra, son trabajadores que realizan las actividades fundamentales en una empresa

(Tolstyakova & Batyrova, 2020, p.372); además, son fuentes para conseguir una ventaja competitiva, debido a la capacidad de transformar otros recursos en producción; son activos únicos e inimitables de una empresa (Anjum et al., 2019, p.45). Capital humano se refiere al conjunto de empleados de una organización y sus atributos tales como, conocimiento, experiencia, compromiso y motivación (Kianto et al., 2017, p.12), que juega un papel importante y determinante en el aumento de la productividad (Mirzapour et al., 2019, p.44).

La gestión estratégica de recursos humanos, son aquellas actividades que se dirigen al compromiso y la productividad de los colaboradores para lograr una ventaja competitiva perdurable para la organización (Anjum et al., 2019, p.45). Asimismo, es un modelo planificado orientado a las actividades de los recursos humanos que permiten alcanzar las metas organizacionales (Mtshokotshe, 2018, p.3). Es por ello, está proyectado para ampliar las apreciaciones del individuo y hallar alternativas que orienten a la mejora de las habilidades de los empleados y de esta manera desarrollar los conocimientos para así otorgar la oportunidad de ser más creativos (Al-Qatawneh & Mobaideen, 2017, p.347). Del mismo modo, influye en los empleados las actitudes y comportamientos, de las cuales contribuyen al rendimiento de la organización (Alaraqi, 2017, p.1). Por lo cual, la posee como propósito en generar la capacidad organizacional, garantizando a que la empresa contenga a los colaboradores capacitados, comprometidos y motivados, para que de esta manera logre una ventaja competitiva (Bouaziz & Smaoui, 2018, p.6).

Cabe resaltar, que la diferencia entre GERH y gestión de recursos humanos (GRH) es el cambio de función estratégica operativa que realiza; esto no quiere decir, que las actividades administrativas de GRH pertenezcan al pasado; este tipo de actividades aún se consideran primordiales. Además, otra diferencia que se puede notar desde una perspectiva de función que realizan, la GERH realiza la función de gestión direccionada a largo plazo; mientras la GRH, realiza en dirección a corto plazo. Asimismo, la GRH se enfoca en el desempeño de los colaboradores; mientras que la GERH, se enfoca más en el desempeño organizacional. Por ello, el desempeño de un colaborador no siempre resulta en rendimiento y que las organizaciones tienden a afirmar ese tipo de rendimiento orienta a otro; por ello, la organización tiene que ver en como establece las estrategias para poder tener colaboradores competitivos (Knezović et al., 2020, p.117).

Desde un *enfoque estratégico*, se centra en el empleo eficaz de los recursos humanos, mediante la integración de las prácticas de gestión de recursos humanos; lo cual pueden crear una ventaja competitiva en las organizaciones (Phanwattana & Vichit, 2017, p.25; Madera et al., 2017, p.48). Es una orientación gerencial que asocia tener colaboradores con la finalidad de relacionar con los propósitos de la empresa; empleando todos los medios para lograr una ventaja competitiva (Knezović et al., 2020, p.116). Por ello, que está diseñado para amplificar las percepciones de los colaboradores que orienten a la mejora de capacidades y desarrollar el conocimiento; otorgando oportunidades para la creatividad del colaborador (Al-Qatawneh & Mobaideen, 2017, p.347).

Sistemas de gestión de recursos humanos (SGRH), es un conjunto de prácticas de recursos humanos, que refuerzan internamente y poseen como objetivo lograr conseguir los objetivos de la organización (Boon et al., 2019, p.4). Son mediadores que proporcionan recursos humanos con capacidades intelectuales para la ejecución de los objetivos de la empresa (Sokolov & Zavyalova, 2020, p.4). Asimismo, hace que los recursos humanos sean más flexible, más estratégico y rentable, también mejora la toma de decisiones, acelera el tiempo de respuesta, reduce los esfuerzos de los administradores, aumenta la productividad y mejora los servicios al cliente (Zeebaree et al., 2019, p.661). Cabe resaltar, la vinculación de la SGRH y la estrategia empresarial permite establecer recursos muy valiosos, originales e inimitables que aportan una gran competitividad (Chung & Colakoglu, 2018, p.125). Aunque las prácticas de recursos humanos que conforman los sistemas de gestión de recursos humanos, pueden variar según los contextos y los estudios; en efecto, los sistemas de gestión de recursos humanos deben incluir prácticas que mejoren la capacidad, la motivación y mejoren las oportunidades, como el intercambio de información y la gestión participativa (Hu et al., 2021, p.3).

La estrategia empresarial, determina la dirección y los objetivos a largo plazo de las organizaciones; asimismo, ayuda a lograr conseguir una ventaja competitiva de distintas maneras; por ello, se clasifican en tres clases de estrategias de negocios, defensores, analizadores y buscadores; en efecto, los buscadores se enfocan en desarrollar nuevos productos en el mercado para obtener una ventaja competitiva (Wang et al., 2021, p.165); posterior a ello, los defensores se orientan en el mercado existente compitiendo y garantizando el mejor precio, servicio y

calidad sobre la base de los productos existentes (Habib & Hasan, 2019, p.2); mientras tanto, los analizadores combinan características de defensores y buscadores para formar sus fortalezas y debilidades exclusivas; asimismo, buscan nuevas oportunidades de mercado y productos conservando una base sólida de los bienes y servicios (Jukka, 2021, p.3). Por otra parte, el modelo gestión de relaciones con el cliente (*CRM*); es una estrategia empresarial fundamental para formar una empresa enfocada en el cliente, en la retención y dando valor superior y satisfacción del producto (Ben, Udo & Abner, 2019, p.1189).

Desde un *enfoque de procesos*, la GERH se definen como un grupo de prácticas de estrategias corporativas diseñadas para aproximar, desarrollar, motivar y conservar a los colaboradores con el propósito de llevar a cabo funciones en conseguir los objetivos empresariales (Widyanty et al., 2020, p.2023). Asimismo, es un grupo de actividades direccionadas a las prácticas de los procesos administrativos de un grupo de individuos que buscan resultados en común (Machado et al., 2019, p.66). Por otra parte, la GERH está diseñado para mejorar los procesos dentro de una organización desde una perspectiva basada en el conocimiento (Kianto et al., 2017, p.12). Además, ratifica que en estos procesos es conseguir las capacidades y habilidades del trabajador para alcanzar los objetivos planteados de una organización (Flores, 2019, p.62). Es por ello, que en este enfoque se aprecia al más primordial que son los recursos humanos, que son fundamentales para las estrategias organizativas, debido a que, se interesa en el compromiso y los valores con la empresa (Campos et al., 2017, p.4).

El proceso de reclutamiento, consiste en los esfuerzos de la empresa para atraer candidatos a sus puestos otorga la oportunidad de trabajar (Machado et al., 2019, p.67). Asimismo, son aquellas prácticas realizadas con la finalidad de identificar y captar empleados competitivos con conocimientos destacados y capacidad de trabajo (Kianto et al., 2017, p.12). También considerada como admisión de personas, el cual conforma en los procesos orientados a integrar a las personas, del cual constituyen las oportunidades que son las ofertas de trabajo que ofrece la empresa (Flores, 2019, p.66). En ese sentido, es una actividad de anunciar, llamar la atención del candidato; es una actividad de convocatoria real (Armijos et al., 2019, p.166). El reclutamiento como estrategia juega un papel

importante para respaldar el desempeño de los colaboradores y tener resultados positivos en la organización (Alaraqi, 2017, p.2).

El proceso de selección se refiere en identificar los perfiles de los postulantes, los conocimientos y habilidades que pueden contribuir e incorporar como un valor organizacional (Machado et al., 2019, p.67). Además, actúa como un filtro que admite incorporar a la empresa a ciertas personas, es decir a los más capacitados concorde a la competencia que requiere el lugar de puesto (Flores, 2019, p.66). El propósito es identificar talentos entre los candidatos, tanto externos como internos (Stachová, Stacho, Papulová & Jemala, 2019, p.6). Asimismo, puede influir en la productividad final del negocio, como el rendimiento financiero o el rendimiento de otros colaboradores (Bakhashwain & Javed, 2021, p.252). Es por ello, que la función es captar al mejor candidato que encaje con el equipo y se adapte de manera positiva a la cultura organizacional (Kianto et al., 2017, p.12).

El proceso de capacitación, es un proceso fundamental para el desarrollo de y difusión del conocimiento organizacional; lo que busca es mejorar las habilidades y permitir que los colaboradores ejecuten una tarea designada (Machado et al., 2019, p.67). En efecto, los programas de capacitación aumentan la capacidad de los colaboradores, lo que lleva a un progreso en el desempeño organizacional y la satisfacción laboral (Haque, Fernando & Caputi, 2019, p.113). Por ello, la capacitación no es una labor que suscita gastos, a lo contrario es una inversión que añade valor a la organización, así como también para el colaborador al formarse como uno de los elementos fundamentales en el progreso del desempeño de la empresa (Bohórquez, Caro & Morales, 2017, p.103). Por ende, la capacitación beneficia a las organizaciones para generar personales de reemplazo que puede dejar o ser transferidos a puestos de responsabilidad superior (Alaraqi, 2017, p.2). Es por ello, cuando sea mayor el esfuerzo en la capacitación, existe mejora en la eficiencia del colaborador en la empresa (Bonilla, Macero & Mora, 2018, p.269).

El proceso de recompensa, es una metodología de reconocer e incentivar a los individuos y equipos de trabajo que colaboran a través de conductas y acciones que realizan dentro de la organización (Vera & Blanco, 2019, p.33). Por ello, está orientado a recompensar a las personas, que forman las piezas elementales para motivar e incentivar a los colaboradores de la empresa, del cual, se mantienen satisfechos a los colaboradores (Flores, 2019, p.66). Por otra parte, los incentivos

son los factores primordiales para motivar a los colaboradores, se trata de recompensar a los trabajadores de acuerdo a sus aportaciones a través del conocimiento (Kianto et al., 2017, p.12). Asimismo, el rendimiento es la principal práctica de GERH, que emplean las organizaciones para valorar y recompensar el trabajo que realizan los colaboradores (Alaraqi, 2017, p.2). En efecto, la compensación está comprendida por el salario, cuyo objetivo es establecer el compromiso de trabajo entre las partes beneficiadas (Machado et al., 2019, p.67).

El proceso de evaluación del desempeño, indaga en medir la aportación del colaborador, permite tener mayor control de calidad en el rendimiento (Machado et al., 2019, p.67). Asimismo, permite medir el rendimiento del trabajador; con la finalidad de decidir en aumentar el sueldo, la necesidad de capacitar, cuyo fin es evitar la rotación del personal (Flores, 2019, p.67). Es un mecanismo destacado para direccionar el comportamiento de los colaboradores; por ello, se basa en mejorar el desarrollo y retroalimentación del colaborador (Kianto et al., 2017, p.12). Asimismo, ayuda a promover el desempeño organizacional al examinar los logros de los trabajos individuales (Haque et al., 2019, p.113). En efecto, medir el desempeño de los colaboradores es una labor indispensable; ya que, permite a una organización tener un registro de la actividad que se realiza en ese instante, para que de esta manera se valore el desarrollo y ayude a reorientar la estrategia de la organización (Alaraqi, 2017, p.2).

III. METODOLOGÍA

La síntesis del tercer capítulo, se basa en detallar todo el proceso que incluye la metodología, en la búsqueda de toda la información vinculado a la variable de estudio que se investigaron anteriormente, realizadas por grandes profesionales; lo cual, mostraron sus resultados y hallazgos publicando en revistas indizadas, para que de esta manera futuras investigaciones tengan al alcance de poder estudiar dicha variable de estudio y así aportar actualización de información y de esta manera, ser un tema interesante para profundizar posteriores investigaciones con la variable de estudio. Cabe resaltar que, la información total está almacenada en repositorios reconocidos y confiables en el ámbito de la ciencia.

3.1. Tipo de investigación

La revisión sistemática (RS) son resúmenes claros y organizados de datos disponibles direccionadas a contestar una interrogante; están compuestos por diversos artículos científicos y fuentes de información (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva, 2018, p. 184). Por ello, representa el máximo nivel de importancia y es el instrumento principal para solucionar un problema; dado que su fase de elaboración es estricta y que faculta la disminución mínima el grado de sesgo (Dallaserra, Moreno, Muñoz, Cuellar & Villanueva, 2019, p. 113). El estudio es de tipo RS, el cual tiene como propósito brindar resultados verídicos.

Las RS cualitativas, son resúmenes de información que describe con el propósito de fomentar una amplia comprensión, de hallar modelos, analizar las oposiciones y percepciones desde la expectativa del investigador; en efecto, el estudio es de tipo *síntesis interpretativa*, busca conseguir mayor nivel de interpretación, no solo aumenta los resultados de análisis estudiados uno por uno; sino que, originan un nuevo análisis interpretativo; cabe resaltar, que la *metasíntesis*, saca los primordiales hallazgos, lo cual, se fundamenta en un estudio de manera global, conjunto teorías, procedimientos e informaciones, los compendia y de ese resumen general, se realiza un análisis global de los datos conseguidos, para luego originar un nuevo concepto que admita comprender la dificultad del fenómeno y cómo afrontarlo en un futuro (Sobrido & Rumbo, 2018, p.390). Por ello, el estudio es revisión sistemática con enfoque cualitativo y de síntesis interpretativa, con un subtipo de metasíntesis, ya que, permite recopilar información necesaria para el estudio a través de anteriores investigaciones.

3.2. Protocolo y registro

El protocolo de investigación alude la definición operacional al tema de estudio; de cómo se realiza durante el transcurso del proceso; este detalle puede ser extensa a lo largo del proceso; es por ello, que se recomienda realizarlo en el anexo, ya que detalla en cómo se realizó todo el procedimiento (Villasís, Márquez, Zurita, Miranda & Escamilla, 2018, p.419). Por otra parte, en este proceso inicia la definición de la pregunta del estudio, lo cual requiere plantear los objetivos primarios y secundarios; asimismo cuanto más claro y determinado sea la pregunta más simple será la estrategia de búsqueda; por ende, en este proceso de revisión sistemática se solicita evaluar y examinar los estudios auténticos para poder referir las brechas en el contexto de interés (Quispe, Hinojosa, Miranda & Sedano, 2021, p.96).

Asimismo, el protocolo de estudio es elaborar la búsqueda del tema de investigación y cuáles son las categorías; se consideran artículos científicos de enfoque cualitativo; además, se procedió la búsqueda en la base de datos más conocidos como Scopus, Redalyc, ScienceDirect, Emeraldinsight, Dialnet y Scielo en inglés; además, se realizó a filtrar en el sistema MIAR versión 21 y Scimago, para saber en qué base de datos se encuentra y saber en qué revista se halla dicho artículo; de esta manera cumplir con los protocolos y registros de investigación que son requisitos para la investigación. Por ello, en el siguiente cuadro se muestra la estrategia empleada y los criterios de búsqueda de la variable de estudio tanto en español e inglés para una búsqueda más efectiva, en las bases de datos más confiables.

Tabla 2

Protocolo y registro

Fases	Estrategia	Criterio de búsqueda
Protocolo	Como estrategia se buscó la búsqueda de la variable en español e inglés para búsquedas rápidas en los repositorios conocidos	Gestión del talento humano estratégico, Modelo de gestión estratégica de recursos humanos, Prácticas de gestión estratégica de recursos humanos; así como también en palabras claves en inglés: Strategic management of human resources, Strategic human talent management, Human resources strategic management model, Strategic human resource management practices.
Búsqueda primaria	Repositorios confiables para la búsqueda: Scopus, Elsevier, ScienceDirect, Proquest	https://www.scopus.com/home.uri https://www.elsevier.es/es https://www.sciencedirect.com/ https://www.proquest.com/
Búsqueda secundaria	Emeraldinsight, EBSCO, Scielo, Dialnet, Redalyc.	https://www.emerald.com/insight/ https://www.ebsco.com/es https://www.scielo.org/ https://dialnet.unirioja.es/ https://clacso.redalyc.org/

Nota. Estrategia de búsqueda de información en la base de datos.

3.3. Criterios de elegibilidad

En este proceso se considera cada elemento el uso de acrónimo que es el más apropiado para el tipo de interrogante; además, la búsqueda de información de los artículos, revistas; se realiza en las bases de datos electrónicos que se concentran la gran mayoría y es de suma importancia utilizar palabras claves en cada base de datos (Villasís, Rendon, García, Miranda & Escamilla, 2020, p.65). Por otra parte, la búsqueda de datos de todos los artículos científicos, la selección será a través de los criterios de inclusión y exclusión para que finalmente los artículos seleccionados sean incluidos en la revisión sistemática e interpretadas conforme a los resultados obtenidos (Grijalva, Cornejo, Gómez, Real & Fernández, 2019, p.9).

Finalmente, se procedió al proceso de filtración del rango de años, cuyo propósito es conseguir artículos científicos recientes; además, una vez conseguidos, estos fueron elegidos y consultados en el sistema MIAR y Scimago, para conocer si el artículo se halla en algún repositorio y en que revistas está publicada, obteniendo datos específicos del artículo, además son requisitos principales que pide la guía de elaboración del proyecto, es por ello, acatando los protocolos de investigación se realiza la respectiva para la búsqueda de información. Por ende, en el siguiente cuadro se muestra la búsqueda de información en un rango de año específico y, asimismo, las estrategias de búsqueda para una búsqueda efectiva en los repositorios confiables, a través de palabras claves en inglés y español, para conseguir la mayoría de estudios enfocados en la variable de estudio y que los resultados sean consistentes.

Tabla 3

Criterios de elegibilidad

Búsqueda de información entre los años 2017 – 2021	
Búsqueda en inglés	Búsqueda en español
- Strategic management of human resources	- Gestión estratégica de recursos humanos
- Human resources management	- Gestión de recursos humanos
- Strategic human talent management	- Gestión del talento humano estratégico
- People Management	- Gestión de personas
- Human resources strategic management model	- Modelo de gestión estratégica de recursos humanos
- Strategic human resource management practices	- Prácticas de gestión estratégica de recursos humanos
- Human resources management	- Dirección de recursos humanos
- Management and human resources management	- Dirección y gestión de recursos humanos
- Human capital management	- Gestión del capital humano
- Human resources management	- Administración de recursos humanos
- Human capital management	- Sistema de gestión de recursos humanos
- Human resource management system	

Nota. Listado de palabras claves relacionadas a la variable utilizada en la búsqueda de información de la investigación.

3.4. Fuentes de información

En este punto se especifica toda la base de información, así como los registros, sitios web, la lista de referencias y las estrategias de búsqueda que se emplearon; asimismo, se identifica el periodo de cada artículo donde se buscó para ser consultado en los repositorios confiables (Yepes, Urrútia, Romero & Fernández, 2021, p.793). Por otra parte, se describe las fuentes de información como la base de datos, el tiempo de búsqueda y la fecha de la última búsqueda empleada; es decir, los últimos estudios realizados (de Dios & Santamaría, 2021, p.19).

Asimismo, en el proceso de las fuentes de información, se realizó la búsqueda exhaustiva en la base de datos conocidos como Scopus, Redalyc, ScienceDirect, Emeraldinsight, Dialnet y Scielo; además se realizó la consulta en el sistema MIAR y Scimago; obviamente, se estableció en un rango de años específicos, cinco años de antigüedad, lo cual es un requisito principal en la guía de productos observables. En el siguiente cuadro, se observa las bases de datos confiables que fueron de utilidad para la búsqueda efectiva de la variable de estudio con la finalidad de encontrar artículos indizados y primordial de la ubicación de los cuartiles, ya que, serán informaciones muy vitales para posteriores estudios y es por ello, que el estudio debe de estar con informaciones sumamente fundamentales para que de esta manera los resultados sean hallazgos novedosos para futuras investigaciones.

En este caso, el cuadro muestra el rango de año, en qué período de tiempo empezó a realizarse la búsqueda exhaustiva de las informaciones primarias en las bases de datos confiables, para una búsqueda efectiva para la variable de estudio y además poder comparar dicho estudio con la mayor parte de artículos seleccionados.

Tabla 4

Fuentes de información

Base de datos	Dirección Web	Periodo de búsqueda
Scopus	https://www.scopus.com/home.uri	2017 – 2021
Elsevier	https://www.elsevier.es/es	2017 – 2021
Scielo	https://www.scielo.org/	2017 – 2021
Dialnet	https://dialnet.unirioja.es/	2017 – 2021
Redalyc.	https://clacso.redalyc.org/	2017 – 2021
Emeraldinsight	https://www.emerald.com/insight/	2017 – 2021
Proquest	https://www.proquest.com/	2017 – 2021
EBSCO	https://www.ebsco.com/es	2017 – 2021
ScienceDirect	https://www.sciencedirect.com/	2017 - 2021

Nota. Búsqueda de base de datos, incluyendo el periodo de búsqueda.

3.5. Búsqueda

En este proceso constituye la base principal en revisiones sistemáticas y prevenir sesgos; lo cual requiere el planteamiento de estrategias de búsqueda, mínimo debe incorporar las bases de datos electrónicos; además al realizar una búsqueda de manera general ineludiblemente se verán artículos redundantes en las bases de datos; sin embargo, cuando pase este suceso se deberá gestionar y descartar estos estudios redundantes después de evaluar por títulos y resúmenes (Quispe et al., 2021, p.96). Por otra parte, en este proceso normalmente se consultan en las bases de datos como Scopus, Elsevier, entre otros; se debe examinar si estas fuentes de datos de información son adecuadamente exactas para comprender el análisis de interés (Fernández, Zafra, Goicochea, Peralta & Taype, 2019, p.159).

Cabe resaltar, en este proceso de búsqueda exhaustiva se realizó en los repositorios confiables, dado que la variable tuvo que estar en inglés; empleando sinónimos para la una búsqueda efectiva; además, se empleó el uso de las bases de datos electrónicos más conocidos como Scopus, Elsevier, Scielo en inglés, Emeraldinsight, Redalyc y además de esto, se utilizó como motor de búsqueda a Google académico para realizar la búsqueda correspondiente de la variable de estudio; asimismo, para una rápida búsqueda que un artículo científico tenga casi todos los datos, se empleó los tesauros para encontrar la variable.

Finalmente, se procedió al proceso de filtración del rango de años, cuyo propósito es conseguir artículos científicos recientes y novedosos que contribuyan al estudio de la variable; además, una vez conseguidos, estos fueron elegidos y consultados en el sistema MIAR y Scimago, para conocer si el artículo se halla en algún repositorio confiable y en que revistas está indizada o publicada, obteniendo datos fundamentales del artículo; además, son requisitos principales que exige la guía de elaboración para el desarrollo del proyecto; es por ello, acatando los protocolos de investigación se realiza la respectiva estrategia para la búsqueda de información. En el siguiente cuadro, se visualiza las bases de datos principales; asimismo la cantidad de artículos encontrados por cada base de datos y también se puede observar la estrategia para la búsqueda de los artículos científicos para luego aplicar los filtros de los criterios de elegibilidad y de ellos poder seleccionar aquellos estudios fundamentales que serán relevantes para el desarrollo del estudio.

Tabla 5

Criterios de búsqueda

Base de datos	Resultados	Búsqueda de palabras claves y otros filtros aplicados
Scopus	5,280	Se buscó con el nombre de la variable principal en inglés (Strategic management of human resources), así como también sinónimos que sean similares (human resources management, strategic human talent management, people Management, human resources strategic management model, strategic human resource management practices, human resources management, management and human resources management, human capital management, human resources management, human capital management, human resource management system; todos estos artículos son indizados (DOI), con un rango de año de 2017 – 2021.
Redalyc	4,180	Se buscó con el nombre de gestión estratégica de recursos humanos en inglés y español de los años publicados de 2017 – 2021. Asimismo, todos estos artículos se vinculan con la palabra estrategia pero que estén indizados (DOI)
ScienceDirect	2,150	Se buscó con el nombre de strategic management of human talent, en inglés, búsqueda de las categorías de la variable, strategic management systems of human resources, business strategy, organizational performance, recruitment, strategic selection, strategic training, reward strategy and performance evaluation, todos estos artículos indizados a partir del año 2017 – 2021
Emeraldinsight	1,320	Se buscó con el nombre de la variable de estudio strategic management of human resources solo en inglés y también algunos sinónimos strategic human talent management, people Management, human resources strategic management model, strategic human resource management practices, human resources management, que estos se encuentren en un rango de 5 años de antigüedad
Dialnet	750	Se buscó con en nombre de la variable principal en de gestión estratégica de recursos humanos y también sinomimos en español gestión de recursos humanos, administración de recursos humanos, gestión de recursos humanos, gestión de personas, modelo de gestión estratégica de recursos humanos debido a que, la información era muy escasa; además se colocó el (DOI), en un rango de los años 2018 – 2021 para hallar artículos recientes en el tema de estudio.
Scielo	320	Se buscó con en nombre de la variable principal en español gestion estratégica de recursos humanos, así como sinónimos sistema de gestión de recursos humanos, administración de recursos humanos, gestión de recursos humanos, gestión de personas, modelo de gestión estratégica de recursos humanos, prácticas de gestión estratégica de recursos humanos, dirección y gestión de recursos humanos, dirección de recursos humanos, gestión del capital humano, Gestión del talento humano estratégico todas provenientes de artículos indizados (DOI), en un rango de los años 2017 – 2021.

Nota: fuentes de información de repositorios.

3.6. Selección de los estudios

En este proceso se incluyen años, idiomas, tipo de fuentes, además se pueden utilizar para su búsqueda los datos que sean de interés para el autor de acorde al estudio de investigación que realiza, de otra forma este proceso sirve para la selección de datos para obtener resultados concretos en información a través de los criterios de elegibilidad (Fernández, King & Enríquez, 2020, p.91). Por otra parte, los artículos científicos pasan el proceso de elegibilidad, y se escogen al mejor que se adapta a los objetivos del estudio, debe contestar a los intereses del análisis; estos criterios deben ser evidentes y relacionado en todo el proceso del

estudio para evitar los sesgos en los resultados obtenidos al término de la investigación (Orazi, Martínez & Vigier, 2020, p.4).

En base a este proceso se tuvo en cuenta los pasos necesarios, los cuales fueron necesarios como el rango de años de 2017 a 2021 que fue el principal requisito, se destaca que en la gran mayoría de los artículos científicos deben estar en el idioma inglés, tal como indica la guía de productos observables que fue el requisito principal; asimismo, se empleó las palabras claves tanto en idioma español e inglés, para la búsqueda más rápida y efectiva con la finalidad de encontrar artículos de gran utilidad. Cabe resaltar que los artículos encontrados deben estar indizadas en una base de datos confiable y también que estos artículos contengan la ubicación de los cuartiles.

Tabla 6

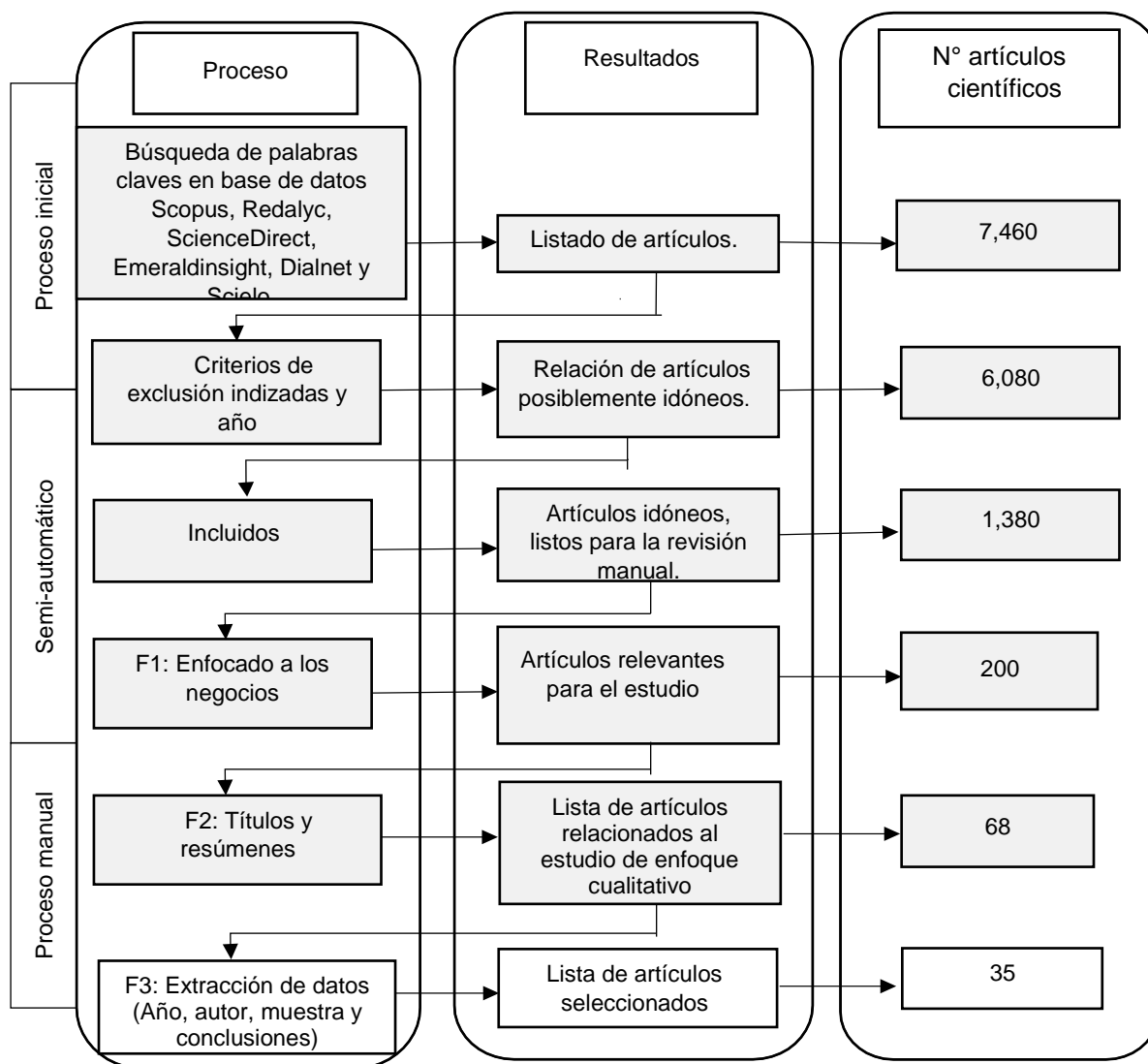
Resultados de filtro semi-automático y control manual

Base de datos	Original	Semi automática		Comprobación Manual	
		Criterios de exclusión indizadas y año	Incluidos	Enfocado a los negocios	Títulos y resúmenes
Scopus	3,280	2,830	450	78	20
Redalyc	2,180	1,850	330	43	9
ScienceDirect	1,150	860	290	34	15
Emeraldinsight	520	385	135	22	9
Dialnet	250	105	145	18	8
Scielo	80	50	30	5	7
Total	7,460	6,080	1,380	200	68

Nota: Total de artículos seleccionados.

3.7. Proceso de extracción de datos

Para este proceso los datos recogidos se almacenan en hoja de cálculo (Excel); posterior a ello, se realiza un proceso de identificación, revisión de criterios elegibilidad idóneos para el estudio (Amo, Alier, García, Fonseca & Casany, 2020, p.220). Por otro lado, en este proceso de selección el propósito principal es identificar si los artículos seleccionados servirán como aporte para el estudio o no; luego de eso se diseña en una lista que serán escogidos de acuerdo a los criterios inclusión y exclusión para que sean evaluadas y finalmente se pasa a realizar el respectivo análisis de los resultados (García, 2021, p.70). Es por ello, se procedió a realizar la búsqueda de la variable de estudio, hallándose un total de 68 estudios científicos, lo cual se empleó los criterios de elegibilidad (inclusión y exclusión), consiguiendo, un total de 35 artículos científicos indizados en la base de datos de repositorios confiables.



Nota. Se presenta el proceso de recolección de información y la cantidad de estudios para ser procesado en el siguiente diagrama.

Figura 1. Proceso de selección de estudio.

3.8. Lista de estudios

En este proceso de las revisiones, se realiza mediante la búsqueda en las bases de datos, lo cual incluye los criterios de un rango determinado, empleo de palabras claves, lo cual acredita tener informaciones verídicas del tema estudiado (Fernández & Almagro, 2019, p.585); asimismo, se considera artículos escogidos, que son fundamentales, donde se empleó las plataformas, palabras claves, año de análisis, limitaciones, el idioma y el tipo de publicación (Salvador, Marco & Arqueró, 2018, p.5). Por consiguiente, la totalidad de los artículos seleccionados indizados se visualiza en la siguiente tabla para el desarrollo del proyecto de investigación.

Tabla 7

Lista de estudios

Cód.	Autores	Base de datos	Búsqueda de palabras clave	Tiempo de búsqueda	Muestra
A1	Madera et al. (2017)	Scopus	Strategic management	2017 - 2021	Gerentes de hotelería
A2	Machado et al. (2019)	Scopus	Strategic management of human resources	2017 - 2021	Directores de hoteles de Brasil
A4	Mirzapour et al. (2019)	Dialnet	Strategic management of human resources	2017 - 2021	Empleados de la gobernación de Thran
A5	Pantoja (2019)	Redalyc	gestión del talento humano	2017 - 2021	Universidad de San Buenaventura, Bogotá. Organizaciones hoteleras.
A7	Flores (2019)	Redalyc	gestión humana	2017 - 2021	
A8	Blanco & Vera (2019)	Scopus	gestión del talento humano, modelos	2017 - 2021	Pymes de Colombia
A9	Boon et al. (2019)	Scopus	gestión del talento humano	2017 - 2021	Trabajadores del Ministerio de Salud
A10	Haque et al. (2019)	Scopus	Desempeño laboral	2017 - 2021	funcionarios del Banco Solidario
A12	Zeebaree et al. (2019)	Scopus	talento humano	2017 - 2021	36 personas de la empresa Cmac Piura S.A.C.
A15	Kianto et al. (2017)	Scopus	Human resource management	2017 - 2021	Empresas españolas
A19	Mtshokotshe (2018)	Scopus	Human resource strategies	2017 - 2021	supervisores y gerentes
A25	Armijos et al. (2019)	Scielo	Administración de talento humano	2017 - 2021	No especifica la muestra
A29	Campos et al., (2017)	Redalyc	Human Resources Management	2017 - 2021	ejecutivos de micro y pequeñas empresas
A33	Iqbal (2018)	Emerald Insight	Strategic human resource management	2017 - 2021	ARTICULOS CIENTIFICOS
A34	Knezović et al., (2020)	Emerald Insight	strategic management of human resources	2017 - 2021	PYME de Bosnia y Herzegovina
A35	Anjum et al. (2019).	Scopus	strategic management of human resources	2017 - 2021	MYPES
A36	Alaraqi (2017)	Dialnet	Strategic human resource management	2017 - 2021	Empresas iraquí
A37	Al-Qatawneh & Mobaideen (2017)	Dialnet	Strategic human resource management	2017 - 2021	Empleados de Arabian Qatrania Cement.
A38	Bouaziz & Smaoui (2018)	Scopus	Prácticas de SHRM	2017 - 2021	gerentes de empresas tunecinas
A39	Ashton (2017)	Scopus	Human Resources Management	2017 - 2021	Artículos científicos
A42	Fahim (2018)	Dialnet	Strategic human resource management	2017 - 2021	Personas que trabajan en un banco
A43	Tolstyakova & Batyrova (2020)	Dialnet	formación; potencial	2017 - 2021	Empresas de Rusia
A44	Widyanty et al. (2020)	Scopus	Strategic human resource management	2017 - 2021	Empresas de Indonesia
A48	Jukka (2021)	Emerald Insight	Desempeño organizacional	2017 - 2021	Artículos científicos
A49	Hu et al. (2021)	Dialnet	gestión de personal	2017 - 2021	MYPES
A55	Bohorquez et al. (2017)	Scielo	Capacitación, productividad	2017 - 2021	Objeto de estudio el área de puntos de pago del hipermercado
A56	Bonilla et al. (2018)	Scielo	formación y desarrollo de personal	2017 - 2021	Trabajadores de la Universidad
A57	Ben et al. (2019)	Emerald Insight	desempeño de la empresa	2017 - 2021	14.384 empleados agrupados
A58	Sokolov & Zavyalova (2020)	Emerald Insight	Gestión de recursos humanos	2017 - 2021	Empresas que operan en Rusia
A60	Stachová et al. (2019)	Scopus	business strategy	2017 - 2021	Artículos científicos
A61	Wang et al. (2021)	Scopus	business strategy	2017 - 2021	empresas de Shanghai y Shenzhen
A62	Habib & Hasan (2019)	Scopus	business strategy	2017 - 2021	No refiere
A63	Bakhashwain & Javed (2021)	Scopus	business strategy	2017 - 2021	Empresas de Indonesia
A64	Chung & Colakoglu (2018)	Scopus	Sistema de recursos humanos	2017 - 2021	No aplica
A66	Phanwattana & Vichit (2017)	Scopus	Strategic management of human resources	2017 - 2021	Artículos científicos

Nota. Esta tabla muestra la totalidad de los artículos para el estudio.

3.9. Síntesis de resultados

Se diseña la recogida de toda información primordial; en este punto, deben responder a la pregunta problemática (Carrizo & Moller, 2018, p.51). Comprenden, autor, año, país, metodología y por último los principales hallazgos (Fernández & Almagro, 2019, p.586). En este punto se agrupa toda información de los artículos seleccionados para llegar a los resultados mediante los hallazgos obtenidos.

Búsqueda por año.

Consiste en la agrupación de información extraída a partir de informaciones otorgadas de los resultados (Hong, Pluye, Bujold & Wassef, 2017, p.4). Asimismo, se compendia las cualidades de las investigaciones que aportarán a la síntesis (Ciapponi, 2021, p.2). Se halló un total de 35 artículos elegidos para la síntesis de desarrollo, destacando la relevancia de cada revista publicada.

Tabla 8

Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2021

N°	Revista	2017	2018	2019	2020	2021	Total
1	International journal of contemporary hospitality management	1					1
2	Tourism & management studies			1			1
3	International journal of human capital in urban management			1			1
4	Revista - escuela de administración de negocios			2			2
5	Innovar			1			1
6	Journal of Management			1			1
7	Asia-Pacific Journal of Business Administration			1			1
8	Periodicals of Engineering and Natural Sciences			1			1
9	Journal of business research	1					1
10	African journal of hospitality, tourism and leisure		1				1
11	Revista universidad y sociedad			1			1
12	Gestão e desenvolvimento	1					1
13	Journal of Advances in Management Research		1				1
14	International journal of human resources development and management				1		1
15	International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology			1			1
16	Global journal of business, economics and management	1					1
17	International review of management and marketing	1					1
18	Journal of management development		1				1
19	Journal of human resources in hospitality and tourism	1					1
20	Review of economics and political science		1				1
21	Entrepreneurship and sustainability issues				1		1
22	Management science letters				1		1
23	International Journal of Productivity and Performance Management					1	1
24	Human Resource Management Journal					1	1
28	Dimensión empresarial	1					1
29	Conrado				1		1
30	International Journal of Supply Chain Management			1			1
31	International journal of manpower				1		1
32	Production engineering archives			1			1
33	Journal of competitiveness					1	1
34	Review of finance			1			1
35	PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology					1	1
36	International journal of learning and intellectual capital		1				1
37	Humanities, Arts and Social Sciences Studies	1					1
	Total	8	5	13	5	4	35
	%	23%	14%	37%	14%	12%	100%

Nota. Revistas científicas que fueron elegidas para el estudio y están debidamente ordenadas por año

Búsqueda por cuartiles.

La búsqueda por cuartiles es de gran utilidad, permite seleccionar las características de las revistas, es el mejor recurso para respaldar claridad e impacto en los estudios; además faculta hacer búsquedas utilizando diversos filtros, país, institución, acceso abierto; proporciona examinar la ubicación de los cuartiles (Vitón, 2020, p.1). Por otra parte, para ubicar los cuartiles de las revistas se realizan en cuatro partes; el percentil menor a 25% se encuentra en Q4, los percentiles que se encuentran en 25% y 50% en el Q3, los percentiles que se encuentran entre 50% y 75% en el Q2 y el percentil mayor a 75% en el Q1 (Marín & Arriojas, 2021, p.1). Asimismo, se procedió a ubicar los cuartiles de las revistas seleccionadas para dar mayor relevancia a los artículos investigados y, asimismo, dar mayor consistencia para los resultados del estudio destacando la ubicación de cada artículo seleccionado.

Tabla 9

Relación de los Journals de cada artículo

N°	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
1	International journal of contemporary hospitality management	1				1
2	Tourism & management studies				1	1
3	International journal of human capital in urban management				1	1
4	Revista - escuela de administración de negocios				2	2
5	Innovar			1		1
6	Journal of Management	1				1
7	Asia-Pacific Journal of Business Administration		1			1
8	Periodicals of Engineering and Natural Sciences		1			1
9	Journal of business research	1				1
10	African journal of hospitality, tourism and leisure			1		1
11	Revista universidad y sociedad				1	1
12	Gestão e desenvolvimento				1	1
13	Journal of Advances in Management Research		1			1
14	International journal of human resources development and management				1	1
15	International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology		1			1
16	Global journal of business, economics and management				1	1
17	International review of management and marketing				1	1
18	Journal of management development	1				1
19	Journal of human resources in hospitality and tourism		1			1
20	Review of economics and political science			1		1
21	Entrepreneurship and sustainability issues				1	1
22	Management science letters				1	1
23	International Journal of Productivity and Performance Management		1			1
24	Human Resource Management Journal	1				1
28	Dimensión empresarial				1	1
29	Conrado				1	1
30	International Journal of Supply Chain Management				1	1
31	International journal of manpower		1			1
32	Production engineering archives				1	1
33	Journal of competitiveness				1	1
34	Review of finance	1				1
35	PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology			1		1
36	International journal of learning and intellectual capital			1		1
37	Humanities, Arts and Social Sciences Studies				1	1
Total		6	7	5	17	35
%		17%	20%	14%	49%	100%

Nota. Revistas científicas que fueron seleccionadas y ordenadas por cuartiles Q1, Q2, Q3 y Q4

3.10. Aspectos éticos

La ética dentro de la investigación cumple la función de que los investigadores sigan normas constituidas, prosiguiendo con las reglas de juego, consiguiendo que las acciones, trabajos e investigaciones sean elaboradas con ética respetando las ideas, opiniones, evitando el plagio en toda su concepción (Agudelo & Rodríguez, 2020, p.35). Asimismo, la ética establece un aspecto primordial al empezar y desarrollar un análisis de investigación; desde la propuesta hasta llegar a los resultados (Moscoso & Díaz, 2017, p.53). Es decir, el estudio debe orientarse a presentar una información verídica sobre los resultados conseguidos sin cambiar la información. Asimismo, el estudio se ha realizado bajo los principios de ética, a modo que la totalidad del material bibliográfico cuenta con las respectivas citas, considerando los derechos del autor. Por ende, se desarrolló bajo las normas del estilo APA séptima edición, acatando y respetando las normas fijadas.

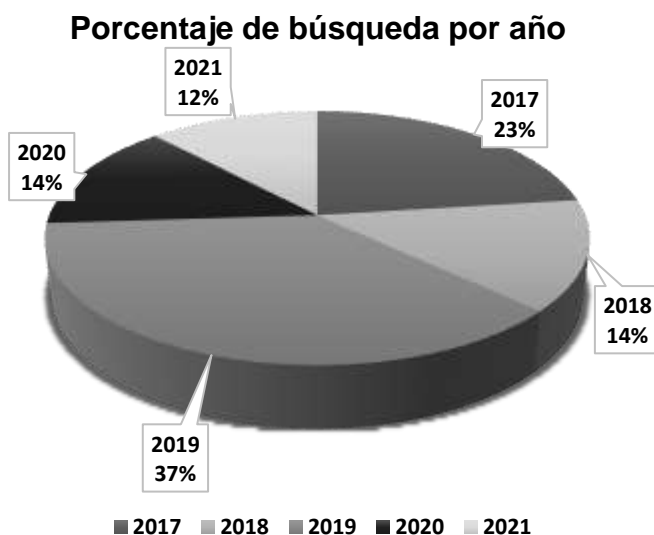
IV. RESULTADOS

Respecto al capítulo IV, se abordó la tabla de búsqueda por año que contiene publicaciones por revistas desde el 2017 al 2021, tabla de búsqueda por cuartil donde se describe la relación de los Journals de cada artículo, también se muestran la matriz de categorización que es la presentación de los títulos de cada estudio comparativo cualitativo y por último se muestra la matriz de hallazgos de todos los artículos seleccionados para la variable de estudio.

Tabla de búsqueda por año.

En esta fase, cabe resaltar que uno de los procesos que define a una revisión sistemática es la demostración de los resultados que contiene la explicación de las particularidades metodológicas de los análisis únicos, el valor de la calidad y también de informaciones extraídas de los resultados; si se diseña una tabla única con un resumen de los resultados primordiales, para una breve presentación, debe de abarcar la identificación del análisis, los elementos vitales de la pregunta de la revisión sistemática y sobre todo la calidad de análisis (Berra, 2020, p.81).

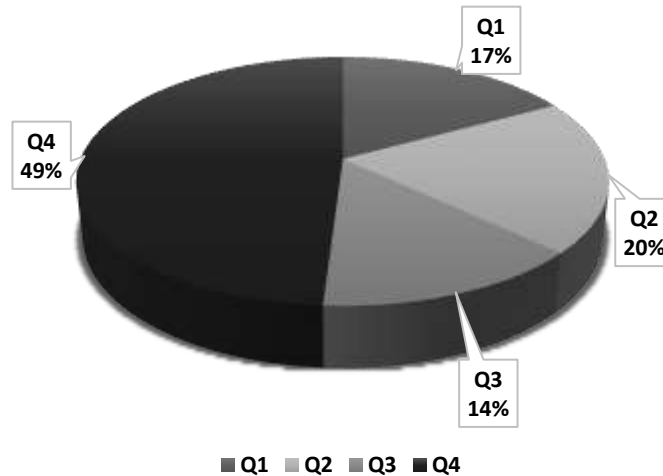
Asimismo, en este punto se analiza el porcentaje principal para analizar la calidad de los artículos científicos, cuyo valor es el porcentaje estudiado en estos últimos cinco años para conocer si es trascendente el tema de estudio.



Nota. Se presenta el proceso de búsqueda por año y la cantidad porcentual de estudios para ser procesado en los gráficos estadísticos.

Figura 2. Gráfica circular del proceso de búsqueda por año.

Porcentaje de búsqueda por cuartil



Nota. Se presenta el proceso de búsqueda por cuartil y la cantidad porcentual de los cuartiles que ha sido estudiados en los últimos 5 años.

Figura 3. Gráfica circular del proceso de búsqueda por cuartil

Matriz de categorización.

Es una de las herramientas que posibilita vincular diversas revisiones sistemáticas y también estudios primarios, se debe valorar que esta matriz está elaborada con la finalidad de contener diversos estudios para llegar a un resultado; sin embargo, puede ser cambiada eliminando aquellos artículos que se considere que no responden la pregunta de investigación (Dasarella et al., 2019, p.114).

Por otra parte, en este proceso de estudio, la presentación e interpretación de los resultados, una vez determinadas las etapas en el tiempo, razón la cual se consideran los últimos años, se estudiaron los artículos incluidos, de esta manera, se realiza el estudio que permite ver con mayor precisión el cambio y las particularidades de los hallazgos por etapas (Ceniceros, Jiménez & Fornelli, 2019, p.26). Para conocer las categorías estudiadas es necesario diseñar una tabla para poder distribuir los estudios seleccionados para saber si tienen relevancia con la variable de estudio, para así saber cuántos investigadores coinciden con dichas categorías, en este caso puede tener más categorías el uno al otro, por eso es fundamental su desarrollo, para conseguir resultados correctos. A continuación, se visualiza en la siguiente tabla la matriz de categorización ordenadas y distribuidas según corresponden en las categorías seleccionados de la variable de investigación y a su vez clasificando las categorías correspondientes.

Tabla 10

Matriz de categorización

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6	Cat. 7	Cat. 8
Clasificación	Reclutamiento	Organización	Selección	Recompensa	Capacitación	Retener	Criterios para puestos	Evaluación del desempeño
Enfoque de procesos	(Machado, et al., 2019, Pantoja, 2019, Flores, 2019, Jara et al., 2019, Castro et al., 2020, Checa et al., 2020, Kianto & Aramburu, 2017, Campos et al., 2017, Bouaziz & Smaoui, 2018, Fahim, Widyanty et al., 2020, Martínez. & Vargas, 2019)	(Flores, 2019, Herrera et al., 2018)	(Machado, et al., 2019, Pantoja, 2019, Jara et al., 2019, Castro et al., 2020, Checa et al., 2020, Herrera et al., 2018, Armijos et al., 2019, Campos et al., 2017, Alaraqi, 2017, Al-Qatawneh & Mobaideen, 2017, Fahim, 2018, Widyanty et al., 2020, Martínez. & Vargas, 2019)	(Machado, et al., 2019, Pantoja, 2019, Flores, 2019, Jara et al., 2019, Checa et al., 2020, Bendezú, 2020, Kianto & Aramburu, 2017, Campos et al., 2017, Alaraqi, 2017, Al-Qatawneh & Mobaideen, 2017, Bouaziz & Smaoui, 2018, Ashton, 2017, Fahim, 2018, Widyanty et al., 2020)	(Pantoja, 2019, Jara et al., 2019, Checa et al., 2020, Castro et al., 2020, Herrera et al., 2018, Armijos et al., 2019, Campos et al., 2017, Bouaziz & Smaoui, 2018, Ashton, 2017, Widyanty et al., 2020, Bonilla et al., 2018)	(Flores, 2019, Checa et al., 2020, Armijos et al., 2019)	(Caldazo et al., 2017, Mena et al., 2020, Campos et al., 2017, Anjum & Puig, 2019)	(Machado et al., 2019, Pantoja, 2019, Flores, 2019, Jara et al., 2019, Castro et al., 2020, Checa et al., 2020, Kianto & Aramburu, 2017, Herrera et al., 2018, Armijos et al., 2019, Anjum & Puig, 2019, Al-Qatawneh & Mobaideen, 2017, Bouaziz & Smaoui, 2018, Fahim, 2018, Martínez. & Vargas, 2019)
Enfoque estratégico	(Anjum & Puig, 2019, Kundu & Gahlawat, 2020, Ho & Kuvaas, 2019, Sokolov & Zavyalova, 2020, Hamadamin & Atan, 2019, Chung & Colakoglu, 2018, Phanwattana & Vichit, 2017)	(Mtshokotshe, 2018, Kundu & Gahlawat, 2020, Yuliansyah & Mohamed, 2017, Yuan et al., 2018, Wang, 2021, Habib & Hasan, 2019, Agustia & Permatasari, 2020, Phanwattana & Vichit, 2017)						

Nota. Artículos científicos que fueron seleccionados y ordenados según las categorías distribuidas para la variable de investigación.

Matriz de hallazgos

Se determina por ser una herramienta organizativa sistemática de distintos elementos que participan en una investigación, debido a que, ayuda a tener una *vigilancia epistemológica*, sobre el objeto o sujeto de análisis en estudios cualitativos; este modelo representa de gran utilidad para apresurar las fases de elaboración de revisiones sistemáticas, ya que contribuye a una mejor observación sobre el tema a estudiar y a organizar a una exhaustiva recogida de información por investigadores e incluso a identificar a llenar los vacíos que faltan por investigar (Giesecke, 2020, p.413). Asimismo, permite determinar el grado de congruencia entre títulos, problemática, los objetivos, la similitud de las variables de estudio, la metodología, así como también en la población y tamaño de muestra del estudio, comparando resultados de diversas revisiones sistemáticas (Abrigo, Acosta, Hurtado & Castro, 2018, p.177). Por ello, será fundamental, realizar la extracción de información para mayor comprensión del tema de estudio.

Por otra parte, en este punto se realizaron a recoger la información de los artículos seleccionado para presentar una síntesis en una matriz aquellos resultados fundamentales de los estudios individuales extrayendo los datos del autor, año el título de investigación y por último los hallazgos principales de los investigadores para una síntesis más adecuada; por ello, se compendia brevemente las cualidades y aquellos riesgos de sesgo entre los estudios que aportan a la síntesis, se muestran los resultados de los estudios de una variedad de resultados y a la vez se muestran para los resultados de los análisis para el estudio (Ciapponi, 2021, p.2).

Por otra parte, los resultados en la matriz de hallazgos; se menciona que, en este punto la síntesis involucra compilar, juntar y compendiar los resultados de los estudios; es fundamental que la síntesis tenga en consideración la matriz de evidencias, los resultados que fueron observados, las razones de las inseguridades, las informaciones extraídas; por ello, los investigadores tienen que analizar la pregunta principal y si existe evidencia idónea para poder contestar de manera convincente (Reyna, del Toro, Vincent, Amado, Salazar, González & Ávila, 2021, p.221). Entonces, en este punto es fundamental la matriz de hallazgos; ya que, a partir de esta matriz se logra sintetizar los resultados de los artículos seleccionados comparando individualmente para resultados más consistentes.

Tabla 11

Matriz de hallazgos

Año	Autores	Título	Hallazgos
2019	Pantoja	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Llegando a la conclusión que los departamentos de gestión del talento humano, pueden constituirse como herramientas activas de los recursos internos y el principal origen de la ventaja competitiva, a medida que se incorporan de manera relacionada con la finalidad de originar valor en la empresa como un sistema integral
2019	Machado et al.	Gestión estratégica de recursos humanos y desempeño hotelero.	Las prácticas de GERH se observaron en los hallazgos, que la mayoría de ellos apuntó a la educación, la formación y el desarrollo de los colaboradores como el principal factor de influencia en el desempeño de las organizaciones.
2019	Mirzapour et al.	El rol estratégico de la gestión de recursos humanos en la gestión de crisis considerando el rol mediador de la cultura organizacional.	El hallazgo principal del estudio se evidenció el impacto de la gestión de recursos humanos que promueve el conocimiento y el aprendizaje continuo, solo así se puede manejar mejor las crisis en las empresas.
2020	Tolstyakova & Batyrova	Gestión estratégica de recursos humanos en condiciones modernas: un estudio de caso	En los hallazgos encontrados, mencionan que un sistema eficaz de evaluación del desempeño, remuneración y estructura salarial aumentará la efectividad del enfoque de gestión de los recursos humanos y orientará a cambios importantes en la cosmovisión de la gestión de la organización en relación con los recursos humanos.
2017	Phanwattana & Vichit	Una revisión de la literatura sobre la gestión estratégica de recursos humanos.	El hallazgo del estudio que se realizó de GERH es un elemento fundamental, debido a que contribuyó al desempeño de la organización. Se ha demostrado que el número de investigaciones que se realizó en el estudio de GERH, son netamente estrategia empresarial, sistema de gestión de recursos humanos, resultados de recursos humanos y el desempeño organizacional. Son los que conducen una eficaz GERH.
2020	Knezović et al.	Gestión estratégica de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas	Los hallazgos indican que las empresas deben buscar a la GERH como una forma de mejorar el desempeño organizacional, para ser cuidadosos en sus expectativas; las empresas deberían centrarse en mejorar los resultados de la GRH; el cual, conduciría a mejorar los otros dos niveles de rendimiento; por ende, el capital importante de las empresas modernas es el capital humano; asimismo, liderar estratégicamente y mejorar a los empleados es la clave para las organizaciones.
2020	Widyanty et al.	Obtener una ventaja competitiva a través de la gestión estratégica de recursos humanos en la industria de la construcción de Indonesia.	Las prácticas de GERH interviene en construir y mejorar una cultura de seguridad que aumenta la actividad de producción de los colaboradores. Las empresas deben integrar las prácticas de GERH con la cultura de seguridad como estrategia prioritaria de la empresa ya que, en base al resultado empírico, la cultura de seguridad es el origen de una ventaja competitiva.
2017	Kianto et al.	Prácticas de gestión de recursos humanos basadas en el conocimiento, capital intelectual e innovación.	Los hallazgos del estudio muestran que la gestión exitosa de la innovación es una cuestión relacionada con los seres humanos y el conocimiento. Las empresas pueden mejorar considerablemente el desempeño en innovación a través de la búsqueda de prácticas de GRH basadas en el conocimiento que son diseñadas para estimular el intercambio, la creación y la aplicación del conocimiento entre los colaboradores.
2017	Campos et al.	gestión de recursos humanos en micro y pequeñas empresas: directrices del SEBRAE para estimular el desarrollo de políticas y prácticas	En los hallazgos se encontró que las direcciones que fomentan la adopción de prácticas tales como los criterios de contratación y selección, formación y desarrollo, junto con los criterios para estipular puestos y salarios. Sin embargo, las organizaciones no tienen nivel de profundidad que permite la creación de políticas de GRH.
2018	Mtshokotshe	implementación de la estrategia de gestión de recursos humanos en los restaurantes del este de Londres. Sudáfrica	En los hallazgos se muestran que, las GERH son fundamentales si la empresa anhela seguir siendo competitiva; los altos directivos indicaron que deben manejar los problemas de recursos humanos; los problemas de recursos humanos son un desafío para los gerentes indicaron que sus recursos humanos son ineficientes; debido a que no existe nadie calificado para lidiar con los problemas dentro de la empresa; sin embargo, la mayoría de los altos directivos indicaron que han logrado mantener la armonía en sus respectivos lugares de trabajo

Año	Autores	Título	Hallazgos
2019	Iqbal	Los enfoques de gestión estratégica de recursos humanos y desempeño organizacional.	En los hallazgos, se evidenció que la GERH en las organizaciones, indican que el gerente de primera línea juega un papel fundamental en el desempeño organizacional; ya que, es el vínculo entre la mayoría de las políticas y prácticas de GRH y los colaboradores de primera línea; es fundamental para las organizaciones ya que, el colaborador de primera línea brinda la mayor parte de la experiencia de servicio.
2017	Al-Qataweh & Mobaideen	El impacto de las estrategias de recursos humanos en el empoderamiento administrativo: un estudio de caso en Arabian Qatrana Cement.	Los hallazgos mostraron que el nivel de aplicación de GERH atribuye a la conciencia y el cuidado de la empresa; asimismo, desarrollar una estrategia integral de recursos humanos en línea con la mejora de las políticas y procedimientos relacionados con la selección y reclutamiento y desarrollar sus habilidades, preparando el clima apropiado que contribuya a elevar la moral y generar confianza entre gerentes y colaboradores con el fin de realizar su trabajo y su aportación en la toma de decisiones.
2017	Ashton	Cómo las mejores prácticas de gestión de recursos humanos influyen en la satisfacción de los empleados y la retención laboral en la industria hotelera tailandesa	En los hallazgos de este estudio se evidenció que las prácticas GERH ayudan a resolver las crisis de escasez de habilidades y mano de obra, además ayuda a mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores y retención de puestos de trabajo; los factores que intervienen son la motivación intrínseca y extrínseca, que son los componentes importantes que predominan en la satisfacción laboral de los colaboradores.
2018	Fahim	Gestión estratégica de recursos humanos y retención de empleados públicos.	Los hallazgos muestran que al implementar las prácticas de GERH, las empresas pueden retener sus talentos y seguir siendo competitivos; por ello, las organizaciones a menudo revelan que dedican mucho tiempo, esfuerzo y dinero a orientar y capacitar al nuevo colaborador, de modo que retener al colaborador actual ahorrará todos estos costos.
2019	Anjum et al.	Análisis de las prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas del sur de Asia.	Las prácticas de GERH juegan un papel fundamental en la mejora del servicio de atención al cliente en las pymes; sin embargo, estas pymes no están empleando las prácticas de modo estratégico e ignoran los activos más valiosos de una organización; asimismo, la falta de competencia en implementar las practicas es debido a la carencia de profesionales y es unos de los principales problemas que afrontan las pymes para maximizar los resultados.
2017	Alaraqi	Relación entre GERH y el desempeño organizacional entre las compañías petroleras iraquíes	En los hallazgos se identificaron cuatro prácticas reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, la compensación y recompensas y por último la evaluación del desempeño; reveló que existe una relación negativa entre la evaluación del desempeño y el desempeño organizacional; la posible causa de este resultado puede ser las organizaciones no se basan en los criterios de desempeño; por ello, la influencia política para modificar esta práctica puede causar la negatividad en los resultados.
2018	Bouaziz & Smaoui	Prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos y resiliencia organizacional.	En los hallazgos del estudio, se demostró que las prácticas de GERH (Reclutamiento, participación de los empleados, evaluación de desempeño, capacitación y compensación) respaldan de forma positiva en la resiliencia de las empresas. Estas prácticas parecen formar un conjunto integrado. Se puede utilizar para establecer estrategias de recursos humanos orientadas a mejorar la resiliencia organizacional.
2020	Sokolov & Zavyalova	Sistemas de gestión de recursos humanos y capital intelectual: ¿la relación es universal en las empresas intensivas en conocimiento?	Los hallazgos indican las prácticas mejoran la capacidad y el capital humano con la motivación y las oportunidades; revelan el papel fundamental de las estrategias de GC en relación a la GRH y CI; asimismo, una estrategia de codificación mejoró la relación entre las prácticas de GRH con las oportunidades y el capital estructural de las empresas
2021	Jukka	¿La estrategia empresarial y el sistema de control de gestión determinan el rendimiento?	En los hallazgos se identificaron cuatro tipos de sistema de control de gestión y estas fueron clan, adhocracia, mercado y jerarquía; los resultados evidenciaron que las estrategias de defensa funcionaron mejor con sistema de control de gestión de tipo de mercado o de jerarquía, mientras que las estrategias de buscador funcionaron mejor con el tipo clan o adhocracia. Los analizadores funcionaron aceptablemente con todos los tipos de los sistemas de control de gestión.

Año	Autores	Título	Hallazgos
2019	Boon et al.	Una revisión sistemática de los sistemas de gestión de recursos humanos y su medición.	Los hallazgos evidenciaron que el concepto es cada vez es más amplio en los SRH y la falta de claridad en la construcción han obstaculizado el desarrollo del estudio; asimismo, no se alinea con el supuesto sinergias entre las prácticas de recursos humanos en un sistema; ya que, las medidas tienen problemas y confunden cada vez más con conceptos y resultados relacionados, y no se presta suficiente atención a la construcción en diferentes niveles.
2019	Zeebaree et al.	Sistemas de gestión de recursos humanos para organizaciones empresariales: una revisión.	En los hallazgos se evidenciaron que el internet y otras tecnologías poseen un gran papel en la GRH, por lo que las organizaciones avanzaron hacia la adopción E-GRH; porque, modera los esfuerzos de los gerentes para tomar una decisión, ahorra costos y tiempo, facilita los procesos organizacionales, mejora la calidad de los servicios desarrollando las habilidades del colaborador, mejoran la movilidad limitada de los recursos humanos como la contratación y la reasignación de personal, es beneficioso para las ventajas competitivas.
2017	Madera et al.	Investigación en gestión estratégica de recursos humanos en hotelería y turismo.	En los hallazgos se evidenciaron, que la GERH influyó en el primer nivel de resultados; es decir, los resultados de los colaboradores, la satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso y comportamiento de los colaboradores; estos resultados influyen en el segundo nivel de desempeño de la empresa que incluyen velocidad de servicio, productividad laboral, comportamientos de servicio y satisfacción al cliente; por último, estos resultados, influyen en último nivel de desempeño de la empresa; es decir, resultados financieros, que incluyen ganancias, ingresos, ventas, precio de las acciones u otras medidas basadas en el mercado.
2019	Flores	Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno	En los hallazgos, se evidenció que las categorías de la GTH y el vínculo con la rentabilidad financiera, las que influyen son las categorías organizar y la admisión del personal; además el más destacado es el reclutamiento y selección; este es la base de las empresas y de estas requerirá el futuro de las empresas.
2019	Armijos et al.	Gestión de administración de los recursos humanos.	En los hallazgos, se demostraron que la aplicación de los procesos del SGTH, sobrelleva a establecer indicadores de normas que facultan fortificar los procesos como selección, desempeño, evaluación y capacitación, lo que resulta en motivación, bienestar de los colaboradores, mejora esencialmente las compensaciones y los beneficios sociales.
2021	Hu et al.	La influencia de los sistemas de gestión de recursos humanos en la elaboración del trabajo de los empleados: un enfoque integrado de contenido y proceso	En los hallazgos se demostró que los SGRH implementados se relacionan de manera positiva con la elaboración de tareas, pero no con la elaboración cognitiva; asimismo, los SGRH percibidos desempeñan un papel mediador en el vínculo entre los SGRH implementados y la elaboración de tareas y relaciones; de modo, que cuanto más altas son las características del SGRH, más fuerte es el efecto positivo de los SGRH implementados en los SGRH percibidos.
2021	Wang et al.	La estrategia empresarial, ventaja competitiva y estrategia financiera: una perspectiva desde la madurez corporativa Inversión desigual	En los hallazgos se encontró que los buscadores tienden a lograr una ventaja competitiva desarrollando nuevos productos y explorando nuevos mercados; esta estrategia no solo reduce la motivación de las empresas para utilizar financiación a corto plazo, sino que las coloca en una posición favorable en otros canales de financiación.
2019	Blanco & vera	Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia	En los hallazgos revelaron a distinguir y especificar las características y necesidades de las empresas, dando la posibilidad a un nuevo criterio a poder mejorar el desempeño y competitividad de la empresa; asimismo, es indispensable aplicar un prototipo de GTH que dirija en el desarrollo, y de este modo, fortificar internamente los procesos de la organización.
2019	Stachová et al.	Un proceso de selección eficaz es la clave para una ocupación de puestos de trabajo de calidad condicionada a la competitividad a largo plazo	En los hallazgos se evidenciaron que las empresas al realizar el proceso de selección solo innovan las herramientas utilizadas para seleccionar colaboradores; por ello, se describe como una desventaja competitiva, debido a que, las tecnologías no solo aceleran y mejoran el trabajo, sino que también incrementan el atractivo de la empresa.

Año	Autores	Título	Hallazgos
2018	Bonilla et al.	La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato	En los hallazgos, mostraron que una inapropiada capacitación al colaborador, al estar ofuscado y con conocimientos de sus labores que no están al tanto, ocasionan el surgimiento de aspectos negativos determinan la aparición aspectos perjudiciales al clima laboral como los conflictos interpersonales, el estrés y una baja productividad.
2017	Bohórquez et al.	Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado	En los hallazgos, se evidenciaron que la aplicación de implementos tecnológicos son aditivos fundamentales para las capacitaciones; ya que, se observó que hubo un incremento en la productividad de la empresa, debido a que, no solo se instruye al personal, sino que también se ayuden sus conocimientos aprendidos.
2019	Habib & Hasan	Estrategia empresarial y laboral Eficiencia de inversión	En los hallazgos se encontró, que la estrategia empresarial de tipo buscador está vinculada con una inversión insuficiente y excedente en mano de obra: en comparación con la estrategia empresarial de tipo analizador, mientras que las de tipo defensor se vinculan con una inversión laboral más eficiente.
2019	Ben et al.	Modelo de gestión de relación con el cliente: una estrategia empresarial en un clima empresarial competitivo.	Los hallazgos demostraron que, un grupo de expertos en CRM acepta al CRM como una herramienta de ventaja competitiva y como una estrategia empresarial fundamental basada en el cliente.
2021	Bakhashwain & Javed	El impacto de las prácticas de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados	En los hallazgos se demostró que el proceso de reclutamiento y selección son prácticas indispensables en la GRH, que influye al éxito de la empresa; asimismo, si se contrata a un colaborador apropiado para el trabajo, no solo aumentará la productividad; sino que también aumentará la motivación para seguir permaneciendo en la empresa.
2019	Haque et al.	Gestión y presentismo de recursos humanos percibidos.	En los hallazgos, se demostró que la GRH percibida influyó de manera negativa en el presentismo y las intenciones de rotación de los empleados; además, las intenciones de rotación del empleado influyeron de manera positiva en el presentismo; por lo tanto, esto ayuda a los gerentes de las empresas a poder identificar que la GRH percibida puede reducir las intenciones de rotación de los empleados y reducir los efectos perjudiciales del presentismo.
2018	Chung & Colakoglu	Un examen más detenido de cómo los sistemas de gestión de recursos humanos impactan el capital social y humano en las organizaciones	En los hallazgos se encontró la mayoría de los estudios se centran en la eficacia de los SRH basado en el compromiso; sin embargo, si bien muchas empresas consiguen ventajas competitivas al implementar estrategias de reducción de costos y prácticas de R.H; se evidenció que el valor de los SRH de reducción de costos se puede afrontar con mayor precisión si se mejora el conocimiento de su impacto en el capital social privado; este mejora el capital humano a través de la motivación, lo cual, se comportan en beneficio propio.

Nota. Se visualiza los artículos seleccionados con sus respectivos criterios que son requeridos para realizar la comparación de estudios.

V. DISCUSIÓN

Objetivo 1. Revisar la información y proponer la actualización de información desde el enfoque gerencial de la variable gestión estratégica de recursos humanos al logro de obtener ventajas competitivas.

Estudios señalaron que las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos, pueden jugar un papel fundamental en la mejora continua de los resultados organizacionales; considerándolo desde una perspectiva estratégica, la realización óptima se verá reflejado en la calidad de productos y servicios emanados como el fin último de metas tangibles por la organización; las cifras y los hechos indicaron el potencial y la mejora adicional de estas prácticas de recursos humanos en las empresas; sin embargo, no se están utilizando las prácticas de recursos humanos de manera estratégica, ignorando los activos más valiosos de una organización, es decir, la fuerza de trabajo (Anjum et al., 2020). Además, los hallazgos del estudio, señalan que ayudan a resolver las crisis de escasez de habilidades y mano de obra, además de mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores y retención de puestos de trabajo en la organización (Ashton, 2018). Por otra parte, las empresas deben integrar las prácticas de GRH con la cultura de seguridad como estrategia prioritaria de la empresa ya que, en base al resultado empírico, la cultura de seguridad puede ser el origen de la ventaja competitiva (Widyanty, et al., 2018).

Las evidencias sugieren que las prácticas individuales, políticas, sistemas de gestión recursos humanos, así como los sistemas de trabajo de alto rendimiento, pueden originar una ventaja competitiva de manera directa e indirecta sobre el desempeño organizacional (Madera, et al., 2018). Además, la mayoría de ellos apuntó a la educación, la capacitación y el desarrollo de los colaboradores como el principal factor de influencia en el desempeño de la empresa; cabe indicar, que un buen desempeño está centrado en estrategias que promueven la creatividad en la búsqueda de la mejora continua, preparando a la organización para afrontar desafíos en el futuro, estimulando la delegación y el empoderamiento, promover la gestión del conocimiento, invertir en el progreso de nuevas tecnologías y métodos de trabajo; además, se demostró que la estructuración del lugar del trabajo para el bienestar del colaborador, es una estrategia fundamental en el desempeño de la empresa (Machado et al., 2019).

Por otra parte, no todas las empresas cuentan con líderes que posean conocimientos suficientes sobre temas de recursos humanos y gestionen óptimamente las situaciones difíciles de recursos humanos en la organización; por lo tanto, los gerentes de la organización están en la necesidad de recibir capacitación sobre cuestiones básicas de recursos humanos y consolidar la política de recursos humanos (Mtshokotshe, 2018).

Los resultados demuestran que las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos (es decir, dotación de personal, participación de los empleados, evaluación de desempeño, capacitación y compensación) influyen de manera positiva en la resiliencia de las empresas (resistencia, agilidad e integridad); la influencia que tiene la GERH tiene un impacto positivo en la agilidad de la empresa; es decir, que los programas, políticas y las prácticas de recursos humanos, son los más apropiados para lograr incorporar valores fundamentales, enriquecer el trabajo y promover el desarrollo del personal, lo que origina que las organizaciones puedan reaccionar rápidamente ante un contexto cambiante; cabe resaltar que la formación de los colaboradores están dotados con habilidades para tomar decisiones para la resolución de un problema ante un entorno cambiante (Bouaziz & Smaoui, 2019).

Los resultados generales del estudio afirman que una forma de mejorar el desempeño de la empresa es mediante la GERH; los gerentes deben implementar el conjunto de prácticas (es decir, desarrollo profesional, capacitación, evaluación del desempeño, seguridad laboral, participación de los empleados, descripciones de puestos y ganancias compartidas); con el propósito de mejorar los resultados de la empresa; cabe indicar que, liderando de manera estratégica y mejorando a los colaboradores en su desarrollo, es la clave fundamental; ya que, es la forma de tener un desempeño eficaz y eficiente; cabe indicar, es que la GERH debe ser una estrategia formalizada como tal, para que tenga un papel fundamental dentro de una organización y para esto, es primordial que los gerentes tengan en cuenta las funciones principales de la administración (Knezović, et al., 2017).

Por otra parte, estudios señalaron que la gestión estratégica de recursos humanos posee dos enfoques principales (universalista y contingencia); se descubrió que el enfoque universalista es fácil de aplicar en cualquier tipo de organización bajo cualquier circunstancia; además, ayuda a reducir la complejidad de la empresa, motiva y eleva la moral de los colaboradores aumentando su

productividad; asimismo, ayuda a retener a los colaboradores, ya que proporciona la seguridad en el trabajo; debido a que, es un factor clave para cualquier colaborador que permanezca en la organización, lo cual se denomina bienestar laboral; sin embargo, el enfoque de contingencia es limitada porque muestra dificultades en la interconexión; es decir, que cae en un contexto donde solo existe la necesidad de que los gerentes planteen estrategias, tomen decisiones y deleguen responsabilidades; lo cual, surge a producirse los errores humanos o juicios erróneos; a tal punto que, tiende a ignorar los intereses de los colaboradores en la búsqueda de mejorar el desempeño económico (Iqbal, 2019).

Para que las organizaciones sean exitosas dependen en gran mayoría de los colaboradores que son la columna vertebral de una empresa; por ende, la GERH es un concepto fundamental para las capacidades de las empresas que manifiesta la disponibilidad de la mano de obra calificada y motivada; por ello, la mayoría de las organizaciones invierten en sus colaboradores para respaldar que estas inversiones no se desaprovechen a través del desarrollo de estrategias para retener al personal; el estudio establece que al implementar la GERH pueden retener sus talentos y seguir siendo competitivos; debido a que, la retención se considera como uno de los factores más fundamentales en el éxito de cualquier empresa; actualmente, las organizaciones en minoría revelan que dedican un tiempo, esfuerzo y dinero considerables a orientar y capacitar al personal nuevo, de modo que retener al personal actual ahorrará todos estos costos (Fahim, 2018).

Las empresas deben centrarse en la participación de los empleados, ya que mantiene a los empleados informados de los cambios que ocurren dentro de la organización; mantener a los empleados bien comunicados sobre todos los aspectos de la organización, pueden ser, cifras de ventas, pérdidas, nuevos contratos y suscripciones, objetivos y políticas de la empresa, harán que los empleados sientan que no están trabajando solos para su propio propósito o vida, sino que hacen que los empleados piensen en la organización como en sí mismos; por lo tanto, sabrán cuáles son sus metas y objetivos; serán impulsados por sí mismos para conseguir los objetivos de la empresa juntos; este estilo de gestión participativa, contribuye en gran medida a fomentar la confianza y la lealtad de los empleados y ayudando a mantenerlos bien motivado (Anjum et al., 2020). Por otra parte, el estudio sugiere que el impacto de la cultura de la seguridad refleja la

relevancia de la cultura, lo que origina tener una ventaja competitiva; además, el liderazgo debe tener fuertes compromisos relacionado con las políticas de la empresa; es por ello, que se menciona la vital importancia de la participación de los colaboradores en la cultura de seguridad (Widyanty, et al., 2018).

Aunque la gestión estratégica de recursos humanos ha proporcionado algunas ideas nuevas, todavía existen brechas evidentes y margen de mejora para el futuro; la brecha más obvia entre las dos áreas de investigación en GERH, es que pocos estudios en la literatura miden directamente el desempeño de las empresas, en especial a los resultados financieros; es que estudios de GERH aplicadas en las empresas, la literatura se ha centrado principalmente en el primer y segundo nivel; es decir, los resultados de los colaboradores y operativos, mientras que en su mayoría se descuidan los resultados financieros (Madera et al., 2018).

Sin embargo, ninguno de los factores revelados por la investigación pone la evaluación del desempeño como una práctica que influye directamente en el rendimiento de las organizaciones; cabe indicar, que el reclutamiento y la selección, son actividades muy importantes; además, los procesos de implementación o reestructuración de los factores de salario y beneficios, es reconocer y recompensar a las personas, enfatizando la importancia de estas actividades para obtener un excelente desempeño organizacional (Machado et al., 2020). Por otra parte, a pesar de la importancia del estudio, los gerentes indicaron que están ejerciendo de manera general, donde tienen que manejar los problemas de recursos humanos así como también como la gestión completa de la empresa; lo que resulta ser un desafío para los gerentes; además, indicaron que no existe algún líder calificado para poder tratar estos problemas y que los gerentes consiguen mantener la armonía dentro de la empresa, lo que ellos sugirieron es que los departamentos de recursos humanos debe ser descentralizado (Mtshokotshe, 2018).

Estas prácticas parecen formar un conjunto integrado; ya que, se pueden utilizar para establecer estrategias de recursos humanos orientadas a mejorar la resiliencia; además, facilita la integridad y agilidad y contribuyen al rendimiento en la empresa; esta es una implicación importante en el estudio; ya que si los gerentes quieren mejorar la resiliencia de una empresa y desean subsistir en el mercado competitivo, se sugiere que creen una cultura de pensamiento estratégico en sus departamentos de GRH para facilitar la implementación de los sistemas de gestión

estratégica de recursos humanos (Bouaziz & Smaoui, 2019). Por otra parte, la influencia de la gestión estratégica de recursos humanos en el desempeño organizacional (es decir, resultados financieros, organizacionales y resultados de gestión de recursos humanos), aún existen limitaciones en la forma de medir el rendimiento; especialmente, en el desempeño financiero donde son las medidas que más desea la organización (Knezović, et al., 2020).

Para seleccionar el modelo más apropiado debe realizarse con mucho cuidado; ya que, la finalidad es obtener ventajas competitivas y poder lograr las metas organizacionales; por ello, ambos modelos generan beneficios para toda organización; pero la contraparte, es que el modelo universalista no se adapta en una situación de crisis, pero si es de utilidad para poder conseguir ventaja competitiva ya que involucra varios factores como el ambiente de trabajo, la contratación y la participación de los colaboradores (Iqbal, 2019).

Para poder fortalecer, integrar y lograr la estabilidad de las estrategias de GERH entre las prácticas y las políticas motivacionales, lo que posiblemente se evidenciaría la decisión de los colaboradores para quedarse; por ende, para potenciar especialmente el efecto de los factores intrínsecos de la motivación que tuvieron una mínima relación con la satisfacción del personal; por ello, es fundamental fomentar la autonomía y el empoderamiento en distintas áreas de trabajo; ya que, brindará oportunidades laborales exigentes lo que puede estimular a los colaboradores y acercarlos más a la organización (Fahim, 2018).

Actualizar el enfoque estratégico desde la perspectiva de sistemas de gestión de recursos humanos aplicadas en las áreas de las empresas.

Los hallazgos del artículo de revisión investigaron que la GRH es un tema fundamental para ser estudiado y discutido; en los hallazgos encontrados, internet y otras tecnologías tienen un gran papel en la GRH, por lo que las empresas avanzaron hacia la adopción de la gestión electrónica de recursos humanos (*E-GRH*) porque disminuye los esfuerzos de los gerentes de recursos humanos para tomar una decisión, ahorrar costos y tiempo requerido para la gestión, facilita los procesos organizacionales, mejora la calidad de los servicios, desarrollando las habilidades del personal, mejoran la movilidad restringida de los recursos humanos como la contratación y la reasignación de personal, es beneficioso para las ventajas competitivas, y también para la comunicación.

Sin embargo, diversos factores impactan la adopción de E-GRH, como la ética, política y cultura, la tecnología, las personas, influencia social, estos factores son diferentes de una organización a otra; asimismo, las prácticas de GRH son distintos según el tamaño y la propiedad de la empresa, el método de selección, entrevista, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño y las fuentes de contratación (internas o externas); se debe considerar que los diseñadores de sistemas de gestión empresarial, deben tener en cuenta los enfoques mejorados de cómo obtener el uso activo de la GRH (Zeebaree et al., 2019).

Los hallazgos del estudio empírico, evidencian que el aumento de la intensidad y el alcance de los sistemas de gestión de recursos humanos (SGRH) orientados al compromiso impulsa continuamente los resultados de la organización, mientras que el aumento de los SGRH orientados al desempeño no tiene un efecto aditivo constante en los resultados de la organización; por ende, estos resultados implican que las prácticas de GRH basadas en la teoría del aprendizaje organizacional, la teoría del intercambio social y la teoría de las redes sociales fortalecen el desempeño organizacional en promedio más que aquellas basadas en la teoría del capital humano, la teoría del costo de transacción y la teoría de la agencia.

Por otra parte, puede ser innecesario aumentar las prácticas de GRH orientadas al desempeño, a menos que las empresas tengan niveles suficientemente altos de prácticas de GRH orientadas al compromiso; es decir, aunque los dos paquetes de gestión, persiguen el mismo objetivo de obtener crecimiento y éxito a través de la GRH, es probable que el SGRH orientado al desempeño puede que no funcione como un sistema autosuficiente e independiente del SRGH orientado al compromiso; el estudio explica esos problemas estableciendo y comparando diferentes paquetes de GRH a nivel de principios rectores (Kim & Shin, 2019).

Los resultados sugieren que la relación entre la GRH y capital intelectual no puede considerarse universal para las empresas con diferentes estrategias de gestión del conocimiento; sin embargo, se encontró que una estrategia de personalización no altera el efecto de las prácticas que mejoran la motivación y las oportunidades en el capital social; una estrategia de personalización puede permitir un efecto más fuerte de las prácticas de GRH en la calidad del capital social, pero

no en su cantidad, en las empresas que operan principalmente a través del enfoque de persona a persona dentro de un entorno colaborativo ya desarrollado, las prácticas relevantes de GRH solo pueden respaldar los procesos existentes y no tener una influencia radical en el capital social de la empresa.

Por el contrario, para las empresas con un menor énfasis en la personalización, las prácticas de GRH que mejoran la motivación y las oportunidades pueden tener un efecto más fuerte en el capital social, otra explicación es que el efecto de las prácticas que mejoran la motivación podría ser la baja previsibilidad de la motivación de los empleados en respuesta a las prácticas de GRH; las prácticas que mejoran la motivación pueden contribuir a la sustitución de motivos internos por motivos externos, lo que en muchos casos da como resultados más bajos para las organizaciones (Sokolov & Zavyalova, 2020).

Actualizar el enfoque estratégico desde la perspectiva de estrategias aplicadas en las áreas de las empresas

De acuerdo, al estudio se encontró que la medición integradora del desempeño estratégico, puede generar un rendimiento mayor solo a través de una estrategia comercial; específicamente, se puede lograr un desempeño superior y una ventaja competitiva cuando una organización decide seguir una estrategia de diferenciación en lugar de una estrategia de bajo costo; en estudios anteriores, los hallazgos entraron en conflicto cuando encontraron que una estrategia de diferenciación no mejora el desempeño de la empresa cuando se utilizan medidas de desempeño contemporáneas; sin embargo, los resultados son consistentes con un estudio en sistema de medición del desempeño; indicando que la estrategia de diferenciación es el factor más destacado que influye en el diseño de SMD; además, se descubrió que se requiere una estrategia comercial adecuada que se centre en la estrategia de diferenciación para mantener una ventaja competitiva y un rendimiento superior; por ende, es más probable que el uso de medidas de desempeño no financieras proporcione resultados que aprovechen la capacidad organizacional para lograr una estrategia de diferenciación (Yuliansyah et al., 2017).

Los hallazgos del estudio revelaron que las empresas que implementaron el modelo gestión de relaciones con el cliente (CRM), se empleó los canales para conectarse con el teléfono del cliente e internet (redes sociales); por otra parte, internet se ha vuelto más eficiente en relación a la globalización y la implementación

de las TIC en las empresas; el resultado refleja la preferencia en al alza de las compras y ventas en línea; asimismo, los resultados manifestaron que un porcentaje representativo de expertos en CRM reconoce como una herramienta de ventaja competitiva y como una estrategia empresarial basada en el cliente; asimismo, las empresas que implementan el modelo CRM no solo se han dado cuenta de la importancia que tiene y el impacto en su tasa de éxito, sino también de la importancia de sus criterios de evaluación que evalúan el rendimiento de los formularios.

El principal beneficio de CRM es la mejora del rendimiento y la eficiencia, internamente y en toda la cadena de suministro; asimismo, obtener un conocimiento interno y prácticamente estricto del cambio de gusto y moda de los clientes reduce los costos y aumenta la rentabilidad, esto se observa fortalecido en la relación positiva entre procesos de negocio y reducción de costos, que se ha encontrado en el estudio como una estrategia beneficiosa; además, el servicio al cliente y el servicio electrónico en las quejas del cliente evidenciaron que internet se está considerando progresivamente como un lugar para brindar un mejor servicio y mejores relaciones con los consumidores; empíricamente, se demuestra que un sitio web adecuado ofrece un tiempo de respuesta corto, facilita la finalización rápida de una transacción y minimiza el esfuerzo del cliente, acredita la relación positiva entre atención al cliente y servicio electrónico al cliente (Ben et al., 2019).

Los sistemas de control de gestión (SCG) son el conjunto de procesos y mecanismos que utiliza la dirección para conseguir los objetivos y metas de la empresa; asimismo, son el resultado de la estrategia de la organización, la relación entre la estrategia comercial, SCG y el desempeño, los hallazgos del estudio mostraron que una estrategia comercial de defensores produjo un mejor desempeño al utilizar SCG de tipo de mercado o de jerarquía en comparación con el uso de tipos de clan o adhocracia; de igual forma, el uso de SGG de tipo clan o adhocracia produjo un mejor desempeño que SCG de tipo mercado o jerarquía cuando se persiguió una estrategia comercial de buscador.

Estos resultados demuestran que una estrategia comercial de tipo defensora se desempeña mejor cuando se aplica un tipo SCG orientado al control y una estrategia comercial de tipo buscadores se desempeña mejor cuando se aplica un tipo SCG orientado a la flexibilidad; se encontró que las empresas mostraban

valores de flexibilidad, usaban controles y medidas de desempeño más interactivos para lograr más interacción y comunicación, mientras que las empresas que mostraban valores de control usaban menos controles y medidas interactivos y un control estricto de las operaciones, estos resultados sugieren que para que una estrategia sea viable debe estar alineada con un cierto tipo de SCG, donde los controles coincidan con los requisitos de la estrategia empresarial; asimismo, el desajuste del tipo de SCG y la estrategia comercial puede explicar las diferencias en el desempeño entre las estrategias.

Por otra parte, se planteó la hipótesis de que una estrategia empresarial de tipo analizador puede funcionar bien con todos los tipos de SCG; los resultados mostraron que todos los tipos de SCG eran efectivos con una estrategia de tipo analizador, produciendo un ROA positivo; por ello, los resultados sugieren que los analizadores pueden utilizar diversos tipos de controles de gestión para alcanzar un resultado aceptable al equilibrar sus dominios estables y turbulentos del mercado de productos; además, la intensidad de los distintos controles de gestión dentro de cada tipo de SCG, presumiblemente se ajusta dependiendo de cómo la dirección intenta este equilibrio; asimismo, estudios anteriores señalaron que las empresas aplican y se benefician de diferentes prácticas de gestión y técnicas contables cuando persiguen estrategias de diferenciación o de bajo costo; sin embargo, podría ser posible que los analizadores combinen diferentes tipos de SCG, para ser utilizados en los diferentes dominios del mercado de productos; desafortunadamente, los resultados del estudio no aclara sobre la posible combinación de tipos de SCG, ya que se dividió en cuatro grupos distintos.

Los resultados evidencian que las organizaciones de tipo defensor se enfocan en los problemas de ingeniería del ciclo adaptativo cuando luchan por la eficiencia y el buen desempeño, mientras que las organizaciones de tipo buscadores se enfocan en los problemas empresariales de monitorear los mercados y las tendencias; en ese sentido, los resultados sugieren que los diferentes tipos de SCG, no son todos adecuados para resolver los problemas de ingeniería y empresariales; Los tipos de SCG de mercado y de jerarquía son más adecuados para abordar los problemas de ingeniería, mientras que los tipos de clanes y adhocracia se adaptan mejor a los problemas empresariales (Jukka, 2021).

Por otra parte, en los estudios cuyos hallazgos estudiaron la asociación entre las estrategias comerciales y la eficiencia de la inversión laboral; la inversión eficiente en mano de obra es vital para mantener la rentabilidad y la competitividad en el mercado; se discute que las empresas de tipo buscador se desvíen de la inversión óptima en mano de obra debido al problema que rodea a las actividades operativas, en comparación con los de tipo defensores.

En los hallazgos, mostraron que la estrategia empresarial de tipo buscador está asociada con una inversión insuficiente y excesiva en mano de obra, en comparación con la estrategia empresarial de tipo analizador; asimismo, los buscadores se asocian con una inversión laboral menos eficiente, mientras que las empresas de tipo defensor se asocian con una inversión laboral más eficiente; por ello, los resultados demostraron que el problema de la institución no hace que las empresas de tipo buscador inviertan en mano de obra de manera ineficiente, más bien, la incertidumbre que rodea a las operaciones de empresas de tipo buscador provoca una inversión laboral ineficiente; asimismo, se demuestra, que la inversión laboral ineficiente por parte de empresas de tipo buscador conduce a una baja rentabilidad en periodos posteriores (Habib & Hasan, 2019).

Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de reclutamiento aplicadas en las áreas de las empresas

Respecto a la investigación realizada el reclutamiento o contratación engloba todas aquellas prácticas y labores llevadas a cabo por la empresa, con la finalidad fundamental de determinar y captar talentos potenciales; estas actividades influyen en la creación de conocimientos, ya que determina el conocimiento que se trae a una empresa; además, se demostró que la innovación empresarial, necesita de los fundamentos de conocimientos de una empresa, que se apoya en la contratación de talentos humanos, de tal manera, que los encargados en reclutar deben elegir a los colaboradores, ya que es más probable que las personas con un potencial mayor sean capaces de aprender los conocimientos necesarios para la innovación; por ello, el reclutamiento que se apoya del conocimiento conlleva un factor fuerte y tajante en la selección de candidatos con conocimientos destacados, capacidades de aprender y trabajo en equipo (Kianto et al., 2017).

Asimismo, en los hallazgos demuestran cómo en las empresas se eligen de manera apropiada, el personal tiene una elevada influencia en los resultados

económicos; las empresas seleccionan a las personas que aspiran poseer como trabajadores y las personas eligen a las empresas en donde desean laborar y atribuir sus esfuerzos y destrezas; es decir, implica una alternativa mutua que necesariamente necesita de numerosas circunstancias; sin embargo, para que esa relación suceda es indispensable que las empresas anuncien las oportunidades de trabajo, para que de esta manera las candidatos localicen y puedan iniciar un vínculo; este proceso es fundamental en la competitividad de las organizaciones; además, tener un sistema riguroso en el reclutamiento y un buen direccionamiento se obtendrán mejores resultados económicos (Flores 2019).

En efecto, en los resultados encontrados indican que el reclutamiento y selección como estrategia influyen de manera positiva en la mejora del desempeño a largo plazo de una empresa; además, son fuentes fundamentales de ventajas competitivas, destacando en centrarse en la contratación de mano de obra calificada que se adapte de manera estratégica a la visión de la empresa; además, desde el panorama de la teoría de la visión basada en los recursos; el reclutamiento y la selección son las prácticas fundamentales en la GERH que mejoran el desempeño de una organización (Alaraqi, 2017). No obstante, se resalta que un alto registro de rotación del colaborador en una empresa puede mostrar un fallo en el proceso de selección y que esto conllevaría a costos altos e influencias negativas en el clima laboral (Machado et al., 2019).

Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de selección aplicadas en las áreas de las empresas

En los estudios, se menciona que esto necesitará del enfoque y del objetivo que se plantea la empresa; asimismo se halló que las organizaciones tienen como propósito conseguir candidatos que ocupen los puestos disponibles de una organización; por otra parte, se evidenció que las empresas agrupan el trabajo de selección en adquirir competencias indispensables para el éxito de la empresa y de esta manera incrementar la competitividad (Flores, 2019).

En lo hallazgos encontrados se puede agrupar que la gran mayoría de las organizaciones presentan errores en realizar el proceso de selección, y planificación; del mismo modo, en constituir métodos determinados de selección del personal; se evidenciaron que una inadecuada selección del personal ocasiona alta rotación del personal, costos elevados en el trabajo (reclutamiento y

capacitación sucesiva), bajo desempeño de la empresa, los departamentos, colaborador; carencia de eficiencia, descenso en la productividad y asimismo baja calidad de trabajo (Vera & Blanco, 2019).

Por otra parte, los hallazgos del estudio se evidenciaron que las áreas de recursos humanos en la selección de personal, tratan de cumplir con los estándares establecidos, enfocándose en el mercado laboral externo como interno; sin embargo, al observar los hallazgos del entorno cambiante, se puede percibir que existen deficiencias obvias; las empresas en el proceso de selección solo innovan las herramientas utilizadas para seleccionar al personal; esto puede explicarse como una desventaja competitiva importante, ya que las tecnologías modernas no solo aceleran y mejoran su trabajo, sino que también aumentan la atracción de la organización.

Asimismo, si bien la información del Currículum Vitae se puede revisar de manera manual, cabe destacar que los CV se pueden emplear para hallar candidatos apropiados para vacantes específicas mucho más rápido con la ayuda del software de CV; al emplear el software adecuado, el uso de métodos de selección gamificados podría conducir a un mayor compromiso y percepciones positivas de la empresa, lo que indica que está a la vanguardia de la tecnología y ofrece una ventaja competitiva; por otra parte, se puede utilizar de manera eficaz para atraer gran cantidad de candidatos, mejorar la imagen y la atracción de la empresa y, como resultado, influye positivamente los comportamientos de búsqueda de empleo de los interesados (Stachová et al., 2019).

Las organizaciones reclutan y seleccionan sus talentos humanos a través de los cuales logran los objetivos empresariales; sin embargo, los colaboradores una vez reclutados y seleccionados, tienen objetivos propios que luchan por conseguir y muchas veces sirven a las organizaciones para lograrlas; por otra parte, la preocupación por las personas se demostró que las políticas adoptadas en las organizaciones ha revelado los lineamientos que implementan las organizaciones para el desarrollo profesional y existencial de las personas respecto a sus actividades productivas; claramente, la política de recursos humanos determina cómo atraer, filtrar, mantener y evaluar a las personas que trabajan en las empresas; estas políticas sirven como guías para la selección, capacitación,

desarrollo y evaluación del personal, entre otras prácticas direccionadas al progreso de las personas.

Sin embargo, estos componentes varían según los intereses de las organizaciones, el colaborador insatisfecho muestra insatisfacción en el trabajo, llega tarde, falta con frecuencia, la productividad disminuye, roba y finalmente renuncia a la organización; esta situación impacta en el proceso de contratación y selección, dado que requiere de un gerente que tenga una buena capacidad de gestión de personas, llevar a cabo muchas veces las políticas de recursos humanos, con el propósito de prevenir al equipo o perder el compromiso al objetivo de la organización (Bakhashwain & Javed, 2021).

Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de capacitación aplicadas en las áreas de las empresas

Los resultados del estudio, mostraron que las prácticas estratégicas de capacitación y desarrollo influyen positivamente en el desempeño organizacional; los resultados del estudio indican que las prácticas de capacitación y desarrollo de manera estratégica, están diseñadas para garantizar que los empleados estén debidamente capacitados; una gestión eficaz de la formación o capacitación estratégica del capital humano es importante para el éxito organizacional; además, se evidenciaron que el uso de prácticas laborales de alto desempeño (reclutamiento, selección, sistemas de compensación y capacitación) conlleva a la retención y desempeño de los colaboradores, así como las medidas a largo plazo de rendimiento financiero; a la par, la formación estratégica es indispensable para las empresas; debido a que, si una empresa carece de capacitación, el desarrollo de habilidades del colaborador deja de ser competitivo y como resultado se refleja un mínimo desempeño organizacional (Alaraqi, 2017).

La formación es indispensable para el progreso de la organización y la difusión del conocimiento organizacional, lo que busca es mejorar las habilidades y permitir que los empleados realicen un buen trabajo; para tener éxito en la formación, la capacidad productiva del colaborador debe tener en cuenta la predisposición al aprendizaje; además, la adecuada planificación es necesaria y debe comenzar con el diagnóstico de la necesidad, la elaboración de un plan de capacitación, implementar y realizar de manera eficiente y finalmente, tal proceso necesita ser evaluado, validado, reajustado o descartado (Machado et al., 2019).

Por ello, la capacitación en la organización evidencia resultados a corto plazo, de tal manera es fundamental que la organización refuerce la estrategia en el proceso que desarrolle de modo continuo, el análisis desarrollado en la empresa muestra la efectividad de las capacitaciones orientadas en la disminución de costos; por ello, es importante programar de modo que se ejecuten cada dos meses con la finalidad de conservar los resultados y promover un entorno de aprendizaje; otro aspecto destacado es la implementación de herramientas tecnológicas es un complemento fundamental para las capacitaciones que realiza la organización, además se observó que hay incremento representativo en la productividad de la empresa; ya que, no sólo se enseña a los colaboradores, sino que también se les facilita de herramientas que fundamentan los conocimientos adquiridos.

En los hallazgos, se evidencia que la capacitación continua como estrategia incrementa la productividad de mano de obra, demostrando que es una de las mejores inversiones que logra realizar una empresa; debido a que, es de bajo costo y que además contribuye a la disminución de los descuadres, lo que origina beneficios para la organización, asegurando la fuerza necesaria para desarrollar actividades con un nivel alto en productividad en la empresa ; con los resultados mostrados en la investigación se comprueba la influencia de realizar las capacitaciones y la adquisición de herramientas tecnológicas en la productividad del colaborador, lo cual permite demostrar los efectos de los cambios en los índices de productividad en la rentabilidad de la empresa (Bohórquez et al., 2017).

En los hallazgos del estudio se realizó en dos periodos lo cual se evidenciaron que disminuyeron para la evaluación del desempeño en un 27%, la dotación de personal en 29% y la participación del personal en 10%; para el segundo periodo aumentaron la capacitación en 12% y compensación 12%; a través de la formación y la compensación, los empleados pueden reaccionar rápidamente a los problemas, especialmente en el segundo período; con la capacitación adecuada, los empleados están equipados con habilidades para tomar decisiones sin instrucción administrativa; por tanto, pueden reaccionar rápidamente para resolver problemas y formular respuestas a un entorno cambiante; en tiempos difíciles, se fortalecen las capacidades de recursos humanos y aprendizaje, lo que hace que las acciones de GRH sean más influyentes; las organizaciones, a su vez,

son resilientes debido a la gestión del desempeño y la capacitación a través de la agilidad y la capacidad de adaptación (Bouaziz & Smaoui, 2018).

Por otra parte, dado que las pymes se enfrentan a una competencia feroz, debería impartirse formación sobre tecnología; la tecnología también afecta en mayor medida a la GRH debido al alto grado de vínculo entre la tecnología y recursos humanos; la tecnología modifica la forma de trabajar de los empleados, los roles que desempeñan y las interacciones mediante el cual realizan su trabajo, aporta una serie de ventajas empresariales; los desarrollos tecnológicos alteran el entorno de las prácticas de recursos humanos y la forma en que se ejecutan; el personal de primera línea puede mejorar sus habilidades interpersonales y sociales; además, mejora el sentido de un empleado de competencia para hacer frente a las demandas conflictivas de los clientes; la formación hace que una organización sea más atractiva para los nuevos postulantes potenciales que indagan mejorar sus habilidades y las oportunidades asociado con esas nuevas habilidades; la reputación de la empresa en la formación también se construirá a través de aquellos establecimientos educativos que asesoran y orientan a los talentos prometedores hacia el mercado laboral (Anjum et al., 2019).

Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de recompensa aplicadas en las áreas de las empresas

Las políticas de compensación también pueden fomentar el manejo del aprendizaje; los gerentes podrían usar incentivos tangibles como bonificaciones y recompensas únicas y también incentivos intangibles como el estatus y reconocimiento para motivar a los colaboradores a compartir, crear y aplicar conocimientos; se demostró que los incentivos son mecanismos fundamentales para motivar a los colaboradores a que se tomen el tiempo necesario para compartir el aprendizaje y generar nuevas ideas; asimismo la compensación que se fundamenta en el conocimiento comprende recompensar a los colaboradores de acuerdo con sus contribuciones a los procesos clave de conocimiento de intercambio, creación y aplicación del conocimiento (Kianto et al., 2017)

Las empresas en muchos de los casos, no poseen sistemas de recompensas para sus colaboradores; una recompensa es un pago, un incentivo o un reconocimiento por los servicios de los trabajadores; y la recompensa más común es la remuneración; en los resultados conseguidos, en las empresas se estudió que

el salario se logra medir en unidad de tiempo, mes/hora en la actividad; el salario es fundamental para el colaborador, determina el nivel de vida y para la empresa influye en los costos y requiere de factores intrínsecos de la organización y extrínsecos ambientales; no obstante, si no se conserva este aspecto no se obtendrán los objetivos de la empresa; de igual manera, las organizaciones que cuidan este factor conservan una mejor posicionamiento en relación a los indicadores económicos, al ser muy ajustada el vínculo entre la compensación y rentabilidad (Flores 2019).

Los resultados de otro estudio, indicaron que la practicas de compensación y recompensa estratégicas son componentes críticos de la estrategia organizacional, que contribuye en el desempeño organizacional al motivar el esfuerzo de los colaboradores al atraer y retener al personal de alta capacidad; la compensación y recompensa estratégicas es el mayor costo individual para la empresa y los salarios de los empleados representan el 60% de los costos promedio de la empresa, excluyendo el costo físico de los bienes vendidos de la empresa. El impacto de la compensación ejecutiva en la estrategia de la empresa es innegable, dada la importancia de atraer a los mejores ejecutivos y motivar financieramente un gran esfuerzo y elecciones rentables.

Además, la remuneración de los empleados está íntimamente ligada a decisiones firmes sobre tecnología, diversificación, posición en el mercado y capital humano y tiene amplias implicaciones para el desempeño organizacional; la integración estratégica del plan de compensación y recompensas no solo influye en la motivación del empleado, sino también en otras decisiones potenciales relacionadas con la tecnología y la producción influenciadas por esta. La falta de un enfoque estratégico para las prácticas de compensación y recompensas en las organizaciones dará como resultado una menor motivación de los empleados sino también en el desempeño organizacional (Alaraqi, 2017).

El salario es el pago por la ejecución del trabajo, y su principal objetivo es establecer el compromiso de trabajo entre las partes; sin embargo, no debe verse como la única forma de remuneración, sino más bien como un componente de un sistema más robusto también compuesto por beneficios; de esta manera, los valores se ven como un diferencial y agregan valor a la organización. Idealmente,

debería estar en línea con las expectativas del empleado, ser capaz de satisfacer sus necesidades y ser atractivo para atraer y retener talento (Machado et al., 2019).

Con respecto al elemento recompensa, comprendido como sistema de reconocer e incentivar a las colaboradoras y equipos que aportan, mediante, comportamientos y acciones, este componente es un hallazgo de como las organizaciones implementan normas actuales instituidas en cuanto a salarios y prestaciones, conforme a las leyes; no obstante, se tienen que reforzar los niveles salariales, considerando, los perfiles y la importancia al momento de estimar los puestos (Vera & Blanco, 2019).

Actualizar el enfoque de procesos desde la perspectiva de evaluación del desempeño aplicadas en las áreas de las empresas

La evaluación del desempeño puede ser un mecanismo extremadamente relevante para orientar el comportamiento de los empleados; los gerentes deben incluir conscientemente y explícitamente criterios de desempeño relacionados con los procesos de conocimiento es decir, intercambio de conocimiento, creación y aplicación con el fin de mejorarlos; en particular, la evaluación del desempeño debe centrarse en el desarrollo y la retroalimentación; la retroalimentación ayuda a identificar las brechas entre el desempeño y los objetivos, lo que motiva a los empleados a trabajar de forma creativa; además, las evaluaciones que se centran en el aprendizaje y el crecimiento pueden ayudar a los empleados a ganar la confianza necesaria para aprovechar las oportunidades de aprendizaje de nivel superior (Kianto et al., 2017)

En los hallazgos encontrados en otro estudio, indicaron una relación negativa entre la evaluación del desempeño y el desempeño organizacional; la posible razón de estos resultados puede ser que las prácticas de evaluación del desempeño en las organizaciones no se basan en los criterios de desempeño; la influencia política y organizativa para cambiar las prácticas de evaluación del desempeño puede causar la negatividad en los resultados organizacionales (Alaraqi, 2017).

Por ello, la evaluación del desempeño busca medir la contribución del empleado en el valor producido por la organización y le permite al empleado tener un mayor control de calidad en la producción; debido a que, es un proceso subjetivo, debe estar muy bien planificada las acciones propuestas a partir de los resultados de esta actividad deben fundamentarse y presentarse con claridad; los resultados

de las evaluaciones se pueden utilizar en la preparación de la capacitación y para asignar personal en las funciones o para otorgar ascensos en la jerarquía organizacional según el plan de carrera (Machado et al., 2019). En otro estudio, el elemento percibido como un instrumento que facilita a los líderes la oportunidad de evaluar el desempeño, creando programas de mejora para el personal; la creación de estos planes posibilita que se originen ciclos activos en beneficios de mejora del desempeño del colaborador y de la empresa (Vera & Blanco, 2019).

Por otra parte, las evaluaciones del desempeño que se vinculan con los sistemas de recompensa conducen a un mejor comportamiento del servicio; recompensar a un empleado de una empresa, logra dos motivos; en primer lugar, alentar al buen desempeño, reforzando positivamente su desempeño y, en segundo lugar, logrando una competencia sana entre otros empleados para esforzarse y mejorar; de esta manera, tanto la empresa y sus empleados se benefician mutuamente; las pymes basadas en servicios deben implementar 360 grados sistema de retroalimentación de desempeño que asegura que un empleado reciba su retroalimentación no solo de sus superiores, sino también de sus compañeros, subordinados y clientes.

Esta es una forma más fiable de juzgar el desempeño general de un empleado, porque la retroalimentación que recibe un empleado es no sesgada que se recibe de la vista de una sola persona sobre él. La evaluación debe hacerse después de dar asesoramiento y retroalimentación periódica sobre sus resultados; desempeños pasados al desempeño actual ayuda a resaltar la diferencia o consistencia en su productividad y comportamiento. Se debe tener cuidado para asegurar que los medios de evaluación son justo e imparcial (Anjum et al., 2019).

Limitaciones

En el análisis del estudio, se presentan las limitaciones, mencionando que existen pocos estudios de la variable de estudio; ya que, la gran mayoría no tienen bien claro el concepto de la gestión estratégica de recursos humanos; por otra parte, muchos de los casos de los estudios no tienen en consideración a los resultados financieros de una empresa y que la aplicación de estas estrategias es muy distinta de una organización a otra, ya sea en lugar, país, los procesos, etc.

Por otra parte, al momento de realizar la búsqueda de los artículos, se encontró que muchas de ellas no son tan fundamentales dando que al revisar en el

sistema Scimago, el cuartil que cada investigación brindaba que son del cuartil Q4, dando entender que la gestión estratégica de recursos humanos no son tan relevantes en los últimos años; por ello, en la investigación se realizó todo lo posible para poder conseguir estudios que sean relevantes para la investigación y que estos artículos seleccionados sean de gran aporte en el estudio y para futuras investigaciones. Otras de las limitaciones es el tiempo para elaborar el análisis de estudio, ya que, la búsqueda de los estudios anteriores se realizó en un corto período; el cual, existió informaciones limitadas acerca de la variable de estudio y que muchas de las investigaciones se encontraron en el idioma español.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación determinan que los estudios analizan la gestión estratégica del talento humano y el desempeño organizacional desde diferentes perspectivas, por lo que es necesario agrupar los resultados de distintos enfoques con la finalidad de explicar las variables de estudio.

1. Las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos, pueden jugar un papel fundamental en la mejora continua de los resultados organizacionales considerándolo desde una perspectiva estratégica, la realización óptima se verá reflejado en la calidad de productos y servicios emanados como el fin último de metas tangibles por la organización (Anjum et al., 2020). Asimismo, señalan que ayudan a resolver las crisis de escasez de habilidades y mano de obra, además de mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores y retención de puestos de trabajo en la organización (Ashton, 2018). Las empresas deben integrar las prácticas de GRH con la cultura de seguridad; ya que, puede ser una fuente de ventaja competitiva para las organizaciones (Widyanty, et al., 2018).

Por otra parte, las políticas, sistemas de GRH, así como los sistemas de trabajo de alto rendimiento, pueden originar una ventaja competitiva de manera directa e indirecta sobre el desempeño organizacional (Madera, et al., 2018). Además, la educación, la formación y el desarrollo del personal es el principal factor de influencia en el desempeño de la empresa; estimulando la delegación y el empoderamiento; además, se demostró que la estructuración del lugar del trabajo para el bienestar del colaborador, es una estrategia fundamental en el desempeño de la empresa (Machado et al., 2019).

Sin embargo, no todas las empresas cuentan con líderes que posean conocimientos suficientes sobre temas de recursos humanos y gestionen óptimamente los problemas de recursos humanos; por lo tanto, los gerentes están en la necesidad de recibir capacitación sobre cuestiones básicas de recursos humanos y consolidar la política de recursos humanos (Mtshokotshe, 2018). Los resultados demuestran que las prácticas de GERH influyen de manera positiva en la resiliencia de las empresas; los programas, políticas y las prácticas de recursos humanos, son los más apropiados para lograr incorporar valores fundamentales, enriquecer el trabajo y promover el desarrollo del personal, lo que origina puedan reaccionar rápidamente ante un contexto cambiante (Bouaziz & Smaoui, 2019).

Los resultados generales del estudio afirman que una forma de mejorar el desempeño de la empresa es mediante de la GERH; los gerentes deben implementar el conjunto de prácticas (es decir, desarrollo profesional, capacitación, evaluación del desempeño, seguridad laboral, participación de los empleados, descripciones de puestos y ganancias compartidas (Knezović, et al., 2017). Por otra parte, la GERH posee dos enfoques principales; el enfoque universalista es fácil de aplicar en cualquier tipo de organización bajo cualquier circunstancia; sin embargo, el enfoque de contingencia es limitada porque muestra dificultades en la interconexión, es decir, que cae en un contexto donde solo existe la necesidad de que los gerentes planteen estrategias, tomen decisiones y deleguen responsabilidades (Iqbal, 2019).

Para que las organizaciones sean exitosas dependen en gran mayoría de los colaboradores que son denominados la columna vertebral de una empresa; por ende, la GERH es un concepto fundamental para las capacidades de las empresas que manifiesta la disponibilidad de la mano de obra calificada y motivada; por ello, la gran mayoría de las organizaciones invierten en sus colaboradores para respaldar que estas inversiones no se desaprovechen a través del desarrollo de estrategias para retener al personal (Fahim, 2018).

2. Desde diferentes perspectivas, los autores concluyeron que internet y otras tecnologías tienen un gran papel en la GRH, por lo que las empresas avanzaron hacia la adopción de la gestión electrónica de recursos humanos, porque disminuye los esfuerzos de los gerentes de recursos humanos para tomar una decisión, ahorrar costos y tiempo requerido para la gestión, facilita los procesos organizacionales, mejora la calidad de los servicios; sin embargo, múltiples factores impactan la adopción, como la ética, política y cultura, la tecnología, las personas, la influencia social, estos factores son diferentes de una organización a otra; se debe considerar que los diseñadores de sistemas de gestión empresarial, deben tener en cuenta los enfoques mejorados de cómo obtener la usabilidad activa de la gestión de recursos humanos (Zeebaree et al., 2019).

Asimismo, los sistemas de gestión de recursos humanos (SGRH) orientados al compromiso impulsa continuamente los resultados de la organización, mientras que el aumento de los sistemas de gestión de recursos humanos orientados al

desempeño no tiene un efecto aditivo constante en los resultados de la organización (Kim & Shin, 2019).

Por otra parte, la gestión de recursos humanos y capital intelectual no puede considerarse universal para empresas con diferentes estrategias de gestión del conocimiento; una estrategia de personalización puede permitir un efecto más fuerte de las prácticas de gestión de recursos humanos en la calidad del capital social, por el contrario, para las empresas con un menor énfasis en la personalización, las prácticas de gestión de recursos humanos que mejoran la motivación y las oportunidades pueden tener un efecto más fuerte en el capital social demandado (Sokolov & Zavyalova, 2020).

3. Bajo la perspectiva la estrategia empresarial, la medición integradora del desempeño estratégico, puede generar un rendimiento mayor solo a través de una estrategia comercial; específicamente, se puede lograr un desempeño superior y una ventaja competitiva cuando una organización decide seguir una estrategia de diferenciación en lugar de una estrategia de bajo costo; además, se descubrió que se requiere una estrategia comercial adecuada que se centre en la estrategia de diferenciación para mantener una ventaja competitiva y un rendimiento superior; por ende, es más probable que el uso de medidas de desempeño no financieras proporcione resultados que aprovechen la capacidad organizacional para lograr una estrategia de diferenciación (Yuliansyah et al., 2017).

Las empresas que implementaron el modelo gestión de relaciones con el cliente (CRM), los resultados manifestaron que un porcentaje representativo de expertos en CRM reconoce como una herramienta de ventaja competitiva y como una estrategia empresarial basada en el cliente; el principal beneficio de CRM es la mejora del rendimiento y la eficiencia, internamente y en toda la cadena de suministro; empíricamente, se demuestra que un sitio web adecuado ofrece un tiempo de respuesta corto, facilita la finalización rápida de una transacción y minimiza el esfuerzo del cliente, acredita la relación positiva entre atención al cliente y servicio electrónico al cliente (Ben et al., 2019).

Una estrategia empresarial de tipo analizador puede funcionar bien con todos los tipos de SCG; los resultados mostraron que todos los tipos de SCG eran efectivos con una estrategia de tipo analizador, produciendo un ROA positivo; por ello, los resultados sugieren que los analizadores pueden utilizar diversos tipos de

controles de gestión para alcanzar un resultado aceptable al equilibrar sus dominios estables y turbulentos del mercado de productos (Jukka, 2021).

Por otra parte, la estrategia empresarial de tipo buscador está asociada con una inversión insuficiente y excesiva en mano de obra, en comparación con la estrategia empresarial de tipo analizador; asimismo, los buscadores se asocian con una inversión laboral menos eficiente, mientras que las empresas de tipo defensor se asocian con una inversión laboral más eficiente; por ello, los resultados demostraron que el problema de la institución no hace que las empresas de tipo buscador inviertan en mano de obra de manera ineficiente, más bien, la incertidumbre que rodea a las operaciones de empresas de tipo buscador provoca una inversión laboral ineficiente (Habib & Hasan, 2019).

4. Desde la perspectiva del reclutamiento o contratación posee como finalidad fundamental de determinar y captar talentos potenciales, influyen en la creación de conocimientos; asimismo, la innovación empresarial, necesita de los fundamentos de conocimientos de una empresa; por ello, el reclutamiento que se apoya del conocimiento conlleva un factor fuerte y tajante en la selección de candidatos con conocimientos destacados, capacidades de aprender y trabajo en equipo (Kianto et al., 2017). Asimismo, el personal tiene una alta influencia en los resultados económicos; por ello, existe una relación mutua empresa y personal; sin embargo, para que esa relación suceda es indispensable que las empresas anuncien las oportunidades de trabajo, para que de esta manera las candidatos localicen y puedan iniciar un vínculo; este proceso es fundamental en la competitividad de las organizaciones; además, tener un sistema riguroso en el reclutamiento y un buen direccionamiento se obtendrán mejores resultados económicos (Flores 2019).

En efecto, el reclutamiento y selección como estrategia influyen de manera positiva en la mejora del desempeño a largo plazo; además son consideradas como fuentes fundamentales de ventajas competitivas; el reclutamiento y la selección son prácticas fundamentales en la gestión estratégica de recursos humanos que mejoran el desempeño de una organización (Alaraqi 2017). Sin embargo, un inapropiado reclutamiento y selección conlleva un alto índice de rotación del personal, puede mostrar un fallo en el proceso de selección y que esto conllevaría a costos altos e influencias negativas en el clima laboral (Machado et al., 2019).

5. Bajo la perspectiva de la selección, las organizaciones tienen como propósito conseguir candidatos que ocupen los puestos disponibles de una organización; se evidenció que las empresas agrupan el trabajo de selección en adquirir competencias indispensables para el éxito de la empresa y de esta manera incrementar la competitividad (Flores 2019). La gran mayoría de las organizaciones presentan errores en realizar el proceso de selección, y planificación; del mismo modo, se evidenciaron que una inadecuada selección del personal ocasiona alta rotación del personal, costos elevados en el trabajo, bajo desempeño de la empresa; carencia de eficiencia, descenso en la productividad y asimismo baja calidad de trabajo (Vera & Blanco, 2019).

Por otra parte, se evidenciaron que en la selección de personal, tratan de cumplir con los estándares establecidos, enfocándose en el mercado laboral externo como interno; sin embargo, se puede percibir que existen deficiencias obvias; las empresas en el proceso de selección solo innovan las herramientas utilizadas para seleccionar al personal; esto puede explicarse como una desventaja competitiva importante, ya que las tecnologías modernas no solo aceleran y mejoran su trabajo, sino que también aumentan la atracción de la organización (Stachová et al., 2019).

Los colaboradores una vez reclutados y seleccionados, tienen objetivos propios que luchan por conseguir y muchas veces sirven a las organizaciones para lograrlas; por otra parte, la preocupación por las personas se demostró que las políticas adoptadas en las organizaciones ha revelado los lineamientos que implementan las organizaciones para el desarrollo profesional y existencial de las personas respecto a sus actividades productivas; sin embargo, estos componentes varían según los intereses de las organizaciones; por ende, el colaborador insatisfecho muestra insatisfacción en el trabajo, llega tarde, falta con frecuencia, la productividad disminuye, roba y finalmente renuncia; esta situación impacta a la contratación y selección, dado que requiere del gerente una buena capacidad de gestión de personas, llevar a cabo muchas veces las políticas de recursos humanos, con la finalidad de prevenir al equipo o perder el compromiso al objetivo de la organización (Bakhashwain & Javed, 2021).

6. Bajo la perspectiva de las prácticas de capacitación y desarrollo de manera estratégica, están diseñadas para garantizar que los empleados estén debidamente

capacitados; una gestión eficaz de la formación o capacitación estratégica del capital humano es importante para el éxito organizacional; además, conlleva a la retención y desempeño de los colaboradores; asimismo, la formación estratégica es indispensable para las empresas; debido a que, si una empresa carece de capacitación, el desarrollo de habilidades del colaborador deja de ser competitivo y como resultado se refleja un mínimo desempeño organizacional (Alaraqi, 2017). Asimismo, busca mejorar las habilidades y permite que los empleados realicen un buen trabajo; para tener éxito en la formación, es necesario comenzar con el diagnóstico requerido, la elaboración de un plan de capacitación, al ser implementado y que se realice de manera eficiente; tal proceso necesita ser evaluado, validado, reajustado o descartado (Machado et al., 2019).

Por ello, los resultados de la capacitación se evidencia a corto plazo, el análisis muestra la efectividad de las capacitaciones en la disminución de costos; otro aspecto destacado es la implementación de herramientas tecnológicas, es un complemento fundamental para las capacitaciones; asimismo, la formación incrementa la productividad de mano de obra, demostrando que es una de las mejores inversiones, debido a que, es de bajo costo; por ello, asegurando la fuerza necesaria para desarrollar actividades con un nivel alto en la productividad de la empresa (Bohórquez et al., 2017). Asimismo, lo antes mencionado; la tecnología también influye en gran medida en la GRH, debido al alto grado de interacción; además, cambia la forma de trabajar de los empleados, los roles que desempeñan y las interacciones mediante el cual realizan su trabajo, aporta una serie de ventajas empresariales; por ende, el personal de primera línea mejora sus habilidades interpersonales y sociales; además, la capacitación hace que una organización sea más llamativa para los nuevos candidatos potenciales (Anjum et al., 2019).

Asimismo, a través de la formación y la compensación, los empleados pueden reaccionar rápidamente para resolver problemas y formular respuestas a un entorno cambiante; en tiempos difíciles, se fortalecen las capacidades de recursos humanos y conocimientos, lo que hace que las acciones de gestión de recursos humanos sean más influyentes (Bouaziz & Smaoui, 2018). Sin embargo, una inadecuada capacitación, ocasionan la aparición de aspectos negativos en el clima laboral como conflictos interpersonales, estrés, improductividad, la carencia

de conocimiento de las actividades a ejecutarse en el puesto de trabajo es producto de una defectuosa capacitación al puesto de trabajo (Bonilla et al., 2018).

7. Desde la perspectiva de la práctica de recompensa, comprendido como el sistema de reconocer e incentivar al colaborador que contribuye, a través de conductas y acciones, se puede afirmar que cómo las organizaciones aplican las normas actuales; sin embargo, se debe reforzar los niveles salariales, considerando los perfiles de los profesionales y la importancia de este aspecto al momento de valorar los cargos que ocupan (Vera & Blanco, 2019). En muchos casos las empresas, no poseen sistemas de recompensas para sus colaboradores; y la recompensa más común es la remuneración; el salario es fundamental para el colaborador, determina el nivel de vida y para la empresa influye en los costos y requiere de factores intrínsecos de la organización y extrínsecos ambientales (Flores 2019).

Por otra parte, la práctica estratégica de recompensa es un componente crítico de la estrategia organizacional, que influye en el desempeño organizacional al motivar el esfuerzo de los colaboradores al atraer y retener al personal de alta capacidad; por ello, es el mayor costo individual para la empresa; además, la integración estratégica del plan de recompensas no solo influye en la motivación del empleado, sino también en otras decisiones potenciales relacionadas con la tecnología y la producción influenciadas por esta; sin embargo, la falta de un enfoque estratégico para las prácticas de recompensas en las organizaciones dará como resultado una menor motivación de los colaboradores sino también en el desempeño organizacional (Alaraqi, 2017)

Las políticas de compensación también pueden fomentar el manejo del aprendizaje dentro de las organizaciones; los gerentes podrían usar incentivos tangibles como bonificaciones y recompensas únicas y también incentivos intangibles como el estatus y reconocimiento para motivar a los colaboradores a compartir, crear y aplicar conocimientos (Kianto et al., 2017). Por ello, el salario es el pago por la ejecución del trabajo, y su principal objetivo es establecer el compromiso de trabajo entre las partes; sin embargo, no debe verse como la única forma de remuneración, sino más bien como un componente de un sistema más robusto también compuesto por beneficios; de esta manera, los valores se ven como un diferencial y agregan valor a la organización. Idealmente, debería estar en

línea con las expectativas del empleado, ser capaz de satisfacer sus necesidades y ser atractivo para atraer y retener talento (Machado et al., 2019).

8. Toda empresa necesitar realizar una evaluación del desempeño, ya que es un mecanismo relevante para orientar el comportamiento de los empleados; además, debe centrarse en el desarrollo y la retroalimentación; para identificar las brechas entre el desempeño y los objetivos, lo que motiva a trabajar de forma creativa (Flores 2019). Asimismo, busca medir la contribución del colaborador en la organización y permite al colaborador tener un mayor control de la calidad en la producción; además, debe estar bien planificada las acciones propuestas; por ende, los resultados de las evaluaciones se pueden utilizar para preparar y capacitar las funciones del personal y/o para otorgar ascensos, según el plan de carrera (Machado et al., 2019). además, la creación de planes de mejora a partir de los resultados obtenidos de las evaluaciones faculta que se generen ciclos dinamizadores en pro de mejora del desempeño del colaborador y, con este, de la empresa (Vera & Blanco, 2019).

Por otra parte, las evaluación del desempeño conducen a un mejor comportamiento del servicio; las organizaciones deben implementar la evaluación 360 grados, ya que es un sistema de retroalimentación de desempeño que asegura que un empleado reciba su retroalimentación no solo de sus superiores, sino también de sus compañeros, subordinados y clientes porque son más fiables al momento de evaluar al colaborador; además, para que exista resultados positivos, se debe de evaluar desempeños pasados y actuales para distinguir la diferencia de productividad en la organización (Anjum et al., 2019). Sin embargo, una relación negativa entre la evaluación del desempeño y el desempeño organizacional, puede causar muchos factores, la posible razón es que las prácticas de evaluación del desempeño en las organizaciones no se basan en los criterios de desempeño; además, la influencia política, para cambiar las prácticas de evaluación del desempeño puede causar la negatividad en los resultados (Alaraqi, 2017).

VII. RECOMENDACIONES

1. En condiciones de entorno altamente turbulento y competitivo, en la actualidad, las empresas buscan constantemente mejorar su posición en el mercado en comparación con la competencia; las conclusiones generales del estudio afirman que una forma de mejorar el desempeño de la empresa y generar una ventaja competitiva es a través de las prácticas de gestión estratégica de recursos humanos; por ello, se recomienda que las organizaciones deben de implementar el conjunto de prácticas, ya que influyen en los resultados de los colaboradores, así como también en la satisfacción laboral, en los resultados operativos, y los resultados financieros, todo esto puede crear una ventaja competitiva y un desempeño beneficioso para las organizaciones de esta manera, se podrá alcanzar los objetivos organizacionales con la contribución del capital humano.
2. Es recomendable, para que una organización sea exitosa depende de los resultados que emanen el capital humano, ya que son las fuentes principales que aportan al buen desempeño de la empresa; por ello, seguir un control estricto que no se debe descuidar que se requiere talentos que aporten en la atención, servicio al cliente con estos resultados sabrá si la empresa sigue siendo competitivo.
3. Se recomienda que las organizaciones, tiene que trabajar en el desarrollo de una estrategia integral para los recursos humanos, alineados con la mejora de políticas y procedimientos relacionados a la selección y reclutamiento del personal, y desarrollar sus habilidades, y creando un ambiente adecuado que contribuya a elevar su moral para el desempeño de sus funciones dentro de los estándares de competencia.
4. Se recomienda para las organizaciones, en el proceso de reclutamiento es fijar bien los candidatos dispuestos que cuenten con habilidades y capacidades de superación y compromiso, mediante esto, lograrán mayor desempeño y la organización debe de recompensar con incentivos que valoren dicho desempeño; asimismo, la capacitación será fundamental para seguir desarrollando al talento humano para generar ventajas competitivas.
5. Es recomendable que las organizaciones, en el proceso de selección se incluyan las tecnologías modernas; ya que, no solo aceleran y mejoran su trabajo, sino que también aumentan la atracción de la organización; asimismo, el uso de métodos de selección gamificados podría conducir a un mayor compromiso y percepciones

positivas de la organización, se puede utilizar de manera eficaz en el proceso de selección para atraer a un gran número de postulantes, mejorando la imagen de la organización y esto influirá de manera positiva en los comportamientos de búsqueda de empleo de los solicitantes hacia la organización.

6. Es recomendable que las organizaciones, desarrollen un conjunto de cursos de capacitación especializada según cada función para reducir el tiempo, esfuerzo y dinero, y trabajar para desarrollar un conjunto de medidas para evaluar el desempeño de los empleados después de la finalización del proceso de formación y medir su desempeño antes y después del curso de formación para conocer las fortalezas y debilidades y tomar las acciones necesarias al respecto; por lo tanto, es fundamental que la empresa incluya herramientas tecnológicas para la capacitación, lo cual permite cambios en la productividad de la empresa.
7. Según los estudios, la recompensa es una práctica fundamental para las empresas, por su rápido y efectivo resultado en el desempeño de los trabajadores. Se recomienda, la revisión del plan de compensación e incentivos en la empresa, y trabajar para modificar el sistema de compensación de acuerdo con las expectativas de los trabajadores y la compensación entre competidores en el mismo campo; asimismo, considerar que los colaboradores poseen diversos factores motivacionales; además es indispensable que sea una práctica permanente, ya que, permite orientar a los objetivos de ambas partes y lograr el desempeño que se desea.
8. Es recomendable que las empresas, informen al empleado sobre la evaluación del desempeño para descubrir sus debilidades y fortalezas con la finalidad de aumentar la confianza entre gerentes y empleados; asimismo, las evaluaciones se pueden utilizar para elaborar un plan de capacitación y de esta manera asignar al personal en las funciones que se le otorga en los ascensos en la jerarquía organizacional según el plan de carrera.
9. La sugerencia en general es que se debe tomar en cuenta la gestión estratégica de recursos humanos, ya que direcciona a la organización en conseguir los objetivos a largo plazo, de manera que, permite el funcionamiento eficaz de los procesos organizacionales, así como también, generar estrategias para subsistir en el mercado de competencias; asimismo, las políticas, las prácticas, cultura, serán fundamentales en la organización, ya que influye en un mejor desempeño en la

empresa y mayores compromisos por parte de los colaboradores generando un ventaja competitiva, como resultado generan optimizar en los resultados del colaborador y tener en cuenta los resultados financieros, esto permite, generar mejores estrategias comerciales con la finalidad de generar mayor rentabilidad en la organización.

REFERENCIAS

- Abrigo Córdova, I. E., Acosta, N. M., Hurtado Armijos, A., & Castro, P. J. (2018). La matriz de consistencia: una metodología de investigación para desarrollar el estado del arte para emprendimientos artesanales enfocados en las TIC's. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 176-185.
- Agudelo, C. M. C., & Rodríguez, J. A. R. (2020). La Ética y los Campos de Aplicación dentro de la Investigación. *Investigación Académica*, 1(2), 27-37.
- Alaraqi, A. K. (2017). Relationship between SHRM and Organizational Performance among Iraqi Oil Companies. *Journal of Global Economics*, 05(01).
- Al-Qatawneh, A. S. Z., & Mobaideen, W. (2017). The impact of human resources strategies in the administrative empowerment: a case study in Arabian Qatrana Cement. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 347-359.
- Álvarez-Dardet, C., Ronda, E., & Ruiz-Cantero, M. T. (2018). Antecedentes, hipótesis y objetivos. In *Cómo elaborar un proyecto en ciencias de la salud* (pp. 24-27). Fundación Dr. Antoni Esteve Barcelona.
- Amo, D., Alier, M., García-Peñalvo, F., Fonseca, D., & Casañ, M. J. (2020). Privacidad, seguridad y legalidad en soluciones educativas basadas en Blockchain: Una Revisión Sistemática de la Literatura. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 213.
- Anjum, A., Ming, X., & Puig, L. C. M. (2019). Analysis of Strategic Human Resource Management Practices in Small and Medium Enterprises of South Asia. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 10(1), 44–61.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Ashton, A. S. (2017). How human resources management best practice influence employee satisfaction and job retention in the Thai hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 175–199.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación: serie integral por competencias. (3ª ed.). México: Grupo editorial patria.

- Bakhashwain, S. A., & Javed, U. (2021). The impact of recruitment and selection practices on employee performance. *Palarch's journal of archaeology of egypt/egyptology*, 18(14), 251-260.
- Barboza-Palomino M, Ventura-León JL, Caycho rodríguez T. (2018). Consideraciones en relación con el problema de la investigación. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 29(1),106-108.
- Barletta, N. P., Chamorro, D. J., & Mizuno, J. (2020). La fuerza en la construcción del marco teórico en artículos científicos: un análisis desde la lingüística sistémico-funcional. *Íkala, Revista de Lenguaje y Cultura*, 25(1), 75-91.
- Berra, S. (2020). Fundamentos y Métodos de las Revisiones Sistemáticas. *Areté*, 20(2), 73-82.
- Blanco-Ariza, A. B., & Vera-Barbosa, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44.
- Bohorquez, L.E., A.S. Caro & N.D. Morales (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 99-113.
- Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., & Mora Zambrano, E. R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 14(63), 268-273.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of management*, 45(6), 2498-2537.
- Bouaziz, F., & Smaoui Hachicha, Z. (2018). Strategic human resource management practices and organizational resilience. *Journal of Management Development*, 1(1), 1-16.
- Campos Malta, Teodoro, & Corrêa Machado, Marta, & Luiz Fischer, André (2017). Gestão de recursos humanos em micro e pequenas empresas: direcionamentos do sebrae para estimular o desenvolvimento de políticas e práticas. *Gestão e desenvolvimento*, 14(2),
- Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde, L., Nolzco Labajos, F. A., Guerrero Bejarano, M. A., & Casana Jara, K. M. (2019). Metodología de la investigación holística. Ecuador: UIDE.

- Carrizo, Dante, & Moller, Carlos. (2018). Estructuras metodológicas de revisiones sistemáticas de literatura en Ingeniería de Software: un estudio de mapeo sistemático. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(1), 45-54.
- Ceniceros Maya, L. Y., Jiménez Terrazas, C. P., & Fornelli Martín del Campo, A. (2019). Revisión sistemática cualitativa de la Inteligencia organizacional. *Investigación administrativa*, 48(124), 21-41.
- Chaverri Chaves, Diego (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 3(157), 185-193.
- Chung, Y., & Colakoglu, S. (2018). A closer examination of how human resource management systems impact social and human capital in organisations. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(2), 119.
- Ciapponi, A. (2021). La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para reportar revisiones sistemáticas. *Evidencia, Actualización En La práctica Ambulatoria*, 24(3), e002139.
- Corona Martínez, Luis Alberto, & Fonseca Hernández, Mercedes, & Corona Fonseca, Mercedes (2017). Algunos apuntes generales sobre el problema de investigación. *Medisur*, 15(3), 426-431.
- Dallaserra, M., Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., & Villanueva, J. (2019). Resumen estructurado de Revisiones Sistemáticas (FRISBEE). *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 12(2), 113-115.
- de Dios, J. G., & Santamaría, A. B. (2021). Valoración crítica de artículos científicos. Parte 2: revisiones sistemáticas y metaanálisis.
- Fahim, M. G. A. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. *Review of Economics and Political Science*. doi:10.1108/rep-07-2018-002
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
- Fernández-Chinguel, J. E., Zafra-Tanaka, J. H., Goicochea-Lugo, S., Peralta, C. I., & Taype-Rondan, A. (2019). Aspectos básicos sobre la lectura de revisiones sistemáticas y la interpretación de meta-análisis. *Acta Médica Peruana*, 36(2), 157-169.

- Fernández-Espínola, C., & Almagro, B. J. (2019). Relación entre motivación e inteligencia emocional en Educación Física: una revisión sistemática. *Retos*, 36(1), 584-589.
- Fernández-Sánchez, H., King, K., & Enríquez-Hernández, C. (2020). Revisiones Sistemáticas Exploratorias como metodología para la síntesis del conocimiento científico. *Enfermería Universitaria*, 17(1).
- Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(87), 59-77.
- Gallego, J. (2018). Construyendo el marco teórico de un estudio de investigación. *Cuaderno de pesquisa*, 48(169), 830-854.
- García-Peñalvo, F. J. (2021). Las revisiones sistemáticas de la literatura. *Revista Zenodo*.
- Giesecke, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el Sur*, 12(2), pp. 397-417.
- Grijalva, P. K., Cornejo, G. E., Gómez, R. R., Real, K. P., & Fernández, A. (2019). Herramientas colaborativas para revisiones sistemáticas. *Revista Espacios*, 40(25), 1-9
- Habib, A., & Hasan, M. M. (2019). Business Strategy and Labor Investment Efficiency. *International Review of Finance*, 1(1), 1-39.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). Perceived human resource management and presenteeism. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(2), 110–130.
- Hernández Prados, M. Ángeles, & Bautista García, Ginesa (2017). Guía para proyectos de investigación en ciencias sociales. Cómo elaborar un TFG, un TFM o una Tesis Doctoral. CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, 1(24),240-243.
- Hong, Q. N., Pluye, P., Bujold, M., & Wassef, M. (2017). Convergent and sequential synthesis designs: implications for conducting and reporting systematic reviews of qualitative and quantitative evidence. *Systematic reviews*, 6(1), 1-14

- Hu, B., McCune Stein, A., Mao, Y., & Yan, A. (2021). The influence of human resource management systems on employee job crafting: An integrated content and process approach. *Human Resource Management Journal*. doi:10.1111/1748-8583.12392
- Iqbal, A. (2019). The strategic human resource management approaches and organisational performance. *Journal of Advances in Management Research* 16(2), 181-193.
- Jukka, T. (2021), "Does business strategy and management control system fit determine performance?", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1(1), 1-20.
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, *intellectual capital and innovation*. *Journal of Business Research*, 81(1), 11–20.
- Kim, K., & Shin, T. H. (2019). Additive effects of performance-and commitment-oriented human resource management systems on organizational outcomes. *Sustainability*, 11(6), 1679.
- Knezović, E., Bušatlić, S., & Ridić, O. (2020). Strategic human resource management in small and medium enterprises. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 20(2), 114.
- Machado, L. A. N., Junior, D. F. L. C., Mondo, T. S., Martins, E. S. & Abreu, J. C. (2019). Strategic human resources management and hotel performance. *Tourism & Management Studies*, 15(1), 65-79.
- Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. M. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 48–67.
- Marín Velásquez, T., & Arriojas Tocuyo, D. D. J. (2021). Ubicación de revistas científicas en cuartiles según SJR: Predicción a partir de estadística multivariante. *Anales de Documentación*, 24(1).
- Martínez, H. (2018). Metodología de la investigación. México: Cengage Learning Editores.
- Mirzapour, M., Toutian, S., Mehrara, A., Khorrampour, S. (2019). The strategic role of human resource management in crisis management considering the

- mediating role of the organizational culture. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 4 (1), 43-50.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 11(3), 184–186.
- Moscoso Loaiza, L. F., & Díaz Heredia, L. P. (2017). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana De Bioética*, 18(34-1), 51-67.
- Mtshokotshe, Z. (2018). The implementation of the human resource management strategy in East London restaurants. South Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 7 (3), 2223-2814.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (5°. ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Orazi, S., Martínez, L. B., & Vigier, H. P. (2020). Las microfinanzas en Argentina: Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 24(1),1-26.
- Orozco, J. & Díaz, A. (2018). How to write the background of a qualitative research? *Revista Electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 1(2), 66-82.
- Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87)(1) 13-26.
- Phanwattana, P., & Vichit, U. (2017). A Literature Review of Strategic Human Resource Management. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies*, 17(1), 23-40.
- Prieto, M. S., & Rumbo-Prieto, J. M. (2018). La revisión sistemática: pluralidad de enfoques y metodologías. *Enfermería Clínica*, 28(6), 387-393.
- Quispe, A., Hinojosa-Ticona, Y., Miranda, H., & Sedano, C. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94 - 99.
- Reyes, A. & Boente, N. (2019). Metodología de la investigación: compilación total. España: Independently Published

- Reyna, M. V. S., del Toro, A. V., Vincent, N. A. M., Amado, F. R., Salazar, M. O. G., González, A. M. B., & Ávila, J. M. J. (2021). Revisión sistemática: el más alto nivel de evidencia. *Orthotips AMOT*, 17(4), 217-221.
- Salvador-Oliván, J. A., Marco-Cuenca, G., & Arquero-Avilés, R. (2018). Las revisiones sistemáticas en Biblioteconomía y Documentación: análisis y evaluación del proceso de búsqueda. *Revista Española De Documentación Científica*, 41(2), 1-19.
- Sokolov, D., & Zavyalova, E. (2020). Human resource management systems and intellectual capital: ¿is the relationship universal in knowledge-intensive firms? *International Journal of Manpower*, 1(1), 1-19.
- Stachová, K., Stacho, Z., Papulová, Z., & Jemala, M. (2019). An effective selection process is the key to quality job positions occupation conditional for long-term competitiveness. *Production Engineering Archives*, 24(1)
- Tapia, L. I., Palomino, M. A., Lucero, Y., & Valenzuela, R. (2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 29–35.
- Tolstyakova, O. V., & Batyrova, N. T. (2020). Strategic management of human resources in modern conditions: a case study. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 370
- Torrez, J. A. C. (2018). El marco teórico referencial y los enfoques de investigación. *Apthapi*, 4(1), 1036-1062.
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.
- Villasís-Keever, Miguel Ángel, & Rendón-Macías, Mario Enrique, & García, Heladia, & Miranda-Novales, María Guadalupe, & Escamilla-Núñez, Alberto (2020). La revisión sistemática y el metaanálisis como herramientas de apoyo para la clínica y la investigación. *Revista Alergia México*, 67(1),62-72. ISSN: 0002-5151.
- Villela Cortés, Fabiola (2019). Reflexión sobre la justificación metodológica del uso de animales en investigación biomédica. *Revista Colombiana de Bioética*, 14(1),52-68.

- Vitón Castillo, A. A. (2020). Cambio de cuartil y perspectivas de la Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas en Scimago Journal and Country Rank. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 39(3).
- Wang, C., Brabenec, T., Gao, P., & Tang, Z. (2021). The Business Strategy, Competitive Advantage and Financial Strategy: A Perspective from Corporate Maturity Mismatched Investment. *Journal of Competitiveness*, 13(1), 164–181.
- Widyanty, W., Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Gaining a competitive advantage through strategic human resource management in Indonesian construction industry. *Management Science Letters*, 10(9), 2021-2028.
- Yepes-Nuñez, J. J., Urrútia, G., Romero-García, M., & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799.
- Zeebaree, S. R., Shukur, H. M., & Hussan, B. K. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations: A review. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 7(2), 660-669.

ANEXOS

Anexo 1

Código	Autores	Título
A1	Madera et al., (2017)	Strategic human resources management research in hospitality and tourism.
A2	Machado et al., (2019)	Strategic human resources management and hotel performance.
A3	Boon et al., (2017)	Integrating strategic human capital and strategic human resource management.
A4	Mirzapour et al., (2019)	The strategic role of human resource management in crisis management considering the mediating role of the organizational culture.
A5	Pantoja (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.
A6	Rodríguez (2020)	Actions necessary to improve the cause-effect relationship between investment in human resource management practices and motivation in the company.
A7	Flores (2019)	Management of human talent and profitability of the hotel sector in the Puno region
A8	Blanco & Vera (2019)	Model for the management of human talent in SMEs in the services sector of Barranquilla, Colombia.
A9	Boon et al., (2019)	A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement.
A10	Haque et al. (2019)	Perceived human resource management and presenteeism.
A11	Cadalzo et al., (2017)	The management of human capital in companies of the Cuban biotechnology sector.
A12	Zeebaree et al. (2019)	Human resource management systems for enterprise organizations: A review.
A13	Bendezú (2020)	Management of human talent and job satisfaction of workers in a private educational institution
A14	Naim et al., (2017)	Talent management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry
A15	Kianto et al., (2017)	Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation.
A16	Sohrabi et al., (2018)	Human Resources Management and Information Systems Trend Analysis Using Text Clustering
A17	Guest (2017)	Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework.
A18	Khan et al., (2018)	Human resource management in Chinese multinationals in the United Kingdom: interaction of institutions, culture and strategic choice.
A19	Mtshokotshe (2018)	The implementation of the human resource management strategy in East London restaurants.
A20	Krishnan & Scullion (2017).	Talent management and dynamic vision of talent in small and medium-sized companies.
A21	Anzola (2018)	gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía
A22	Cuestas & Valencia (2018)	Human capital: context of its management. Challenges for Cuba.
A23	Herrera et al., (2018)	Improvement of human capital management in economic areas of universities
A24	Castro & Delgado, (2020)	Management of human talent in job performance.
A25	Armijos et al., (2019)	Human resource administration management
A26	Cintra & Franco (2017)	Human Resources, Skills and Performance: (Im) Possible articulation in the Minas Gerais Foundation.
A27	Cruz & de Souza (2017)	Human resources management in the light of corporate social responsibility: a study in the sugar-energy sector in Goiás
A28	Mena et al., (2020)	Human talent management model by competencies in the CIAUTO vehicle painting plant, located in Ambato, Ecuador
A29	Campos et al., (2017)	Human resources management in micro and small enterprises: sebrae's directions to stimulate the development of policies and practices.
A30	Soledispa (2018)	People management and its impact on organizational development.
A31	Jama (2018)	Management of human resources in the company: a paradigm of the XXI century.
A32	Cuentas (2018)	The management of human capital in an academic unit of higher education: analysis of a university.
A33	Iqbal (2018)	The strategic human resource management approaches and organisational performance
A34	Knezović et al., (2020)	Strategic human resource management in small and medium enterprises.
A35	Anjum et al., (2019).	Analysis of Strategic Human Resource Management Practices in Small and Medium Enterprises of South Asia
A36	Alaraqi (2017)	Relationship between SHRM and Organizational Performance among Iraqi Oil Companies.
A37	Al-Qatawneh & Mobaideen (2017)	The impact of human resources strategies in the administrative empowerment: a case study in Arabian Qatrania Cement.
A38	Bouaziz & Smaoui (2018)	Strategic human resource management practices and organizational resilience.
A39	Ashton (2017)	How human resources management best practice influence employee satisfaction and job retention in the Thai hotel industry.
A40	Jara et al., (2019)	Management of human talent as a factor for improving public management and job performance.

A41	Farndale, & Paauwe, (2018).	SHRM and context: why firms want to be as different as legitimately possible.
A42	Fahim (2018)	Strategic human resource management and public employee retention.
A43	Tolstyakova & Batyrova (2020)	Strategic management of human resources in modern conditions: a case study.
A44	Widyanty et al., (2020)	Gaining a competitive advantage through strategic human resource management in Indonesian construction industry
A45	Jiang & MessersmithJ (2017).	On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management
A46	Delery & Roumpi (2017)	Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles?
A47	Kundu, S. C., Mor, A., & Gahlawat, N. (2020).	Strategic human resource management and employees' intention to leave: testing the moderated mediation.
A48	Jukka (2021)	Does business strategy and management control system fit determine performance?
A49	Hu et al. (2021)	The influence of human resource management systems on employee job crafting: An integrated content and process approach.
A50	Bernal et al., (2020)	Human capital and its relationship with organizational performance.
A51	Clark et al., (2019)	Intellectual capital and organizational performance: the case of basic education institutions in Mexico.
A52	Vera (2018)	Labor competencies as a training axis to improve organizational performance.
A53	Schafer et al., (2018)	Organizational performance as a management tool: An analysis of large Brazilian hotels.
A54	Yuliansyah et al., (2017)	The significant of business strategy in improving organizational performance.
A55	Bohorquez et al., (2017)	Impact of staff training on business productivity: hypermarket case.
A56	Bonilla et al., (2018)	The importance of training in the performance of administrative staff of the Technical University of Ambato.
A57	Ben et al., (2019)	Customer relationship management model: A business strategy in a competitive business climate.
A58	Sokolov & Zavyalova (2020)	Human resource management systems and intellectual capital: ¿is the relationship universal in knowledge-intensive firms?
A59	Hamadamin & Atan (2019)	The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment.
A60	Stachová et al., (2019)	An effective selection process is the key to quality job positions occupation conditional for long-term competitiveness.
A61	Wang et al., (2021)	The Business Strategy, Competitive Advantage and Financial Strategy: A Perspective from Corporate Maturity Mismatched Investment.
A62	Habib & Hasan (2019)	Business Strategy and Labor Investment Efficiency.
A63	Bakhashwain & Javed (2021)	The impact of recruitment and selection practices on employee performance.
A64	Chung & Colakoglu (2018)	A closer examination of how human resource management systems impact social and human capital in organisations
A65	Martínez & Vargas (2019).	Procedure for managing the recruitment and selection process of personnel based on local development.
A66	Phanwattana & Vichit (2017).	A Literature Review of Strategic Human Resource Management
A67	Shehadeh et al., (2019)	Role of knowledge processes as a mediator variable in relationship between strategic management of human resources and achieving competitive advantage in banks operating in Jordan.
A68	Kim & Shin (2019)	Additive effects of performance-and commitment-oriented human resource management systems on organizational outcomes.

Nota. Esta tabla muestra la totalidad de los artículos en general.

Anexo 2

Matriz de selección de estudio

Código	Autores	Título
A1	Madera et al., (2017)	Investigación en gestión estratégica de recursos humanos en hostelería y turismo.
A2	Machado et al., (2019)	Gestión estratégica de recursos humanos y desempeño hotelero.
A4	Mirzapour et al., (2019)	El rol estratégico de la gestión de recursos humanos en la gestión de crisis considerando el rol mediador de la cultura organizacional.
A5	Pantoja (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.
A7	Flores (2019)	Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno
A8	Blanco & Vera (2019)	Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia.
A9	Boon et al. (2019)	Una revisión sistemática de los sistemas de gestión de recursos humanos y su medición.
A10	Haque et al. (2019)	Gestión y presentismo de recursos humanos percibidos.
A12	Zeebaree et al. (2019)	Sistemas de gestión de recursos humanos para organizaciones empresariales: una revisión.
A15	Kianto et al., (2017)	Prácticas de gestión de recursos humanos basadas en el conocimiento, capital intelectual e innovación.
A19	Mtshokotshe (2018)	La implementación de la estrategia de gestión de recursos humanos en los restaurantes del este de Londres
A25	Armijos et al., (2019)	Gestión de administración de los recursos humanos.
A29	Campos et al., (2017)	Gestión de recursos humanos en micro y pequeñas empresas: directrices del sebrae para estimular el desarrollo de políticas y prácticas.
A33	Iqbal (2018)	Los enfoques estratégicos de gestión de recursos humanos y desempeño organizacional.
A34	Knezović et al., (2020)	Gestión estratégica de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas.
A35	Anjum et al., (2019).	Análisis de las prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas del sur de Asia.
A36	Alaraqi (2017)	Relación entre SHRM y el desempeño organizacional entre las compañías petroleras iraquíes.
A37	Al-Qatawneh & Mobaideen (2017)	El impacto de las estrategias de recursos humanos en el empoderamiento administrativo: un estudio de caso en Arabian Qatrania Cement.
A38	Bouaziz & Smaoui (2018)	Prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos y resiliencia organizacional.
A39	Ashton (2017)	Cómo las mejores prácticas de gestión de recursos humanos influyen en la satisfacción de los empleados y la retención laboral en la industria hotelera tailandesa
A42	Fahim (2018)	Gestión estratégica de recursos humanos y retención de empleados públicos.
A43	Tolstyakova & Batyrova (2020)	Gestión estratégica de recursos humanos en condiciones modernas: un estudio de caso, Emprendimiento y Sostenibilidad
A44	Widyanty et al., (2020)	Obtener una ventaja competitiva a través de la gestión estratégica de recursos humanos en la industria de la construcción de Indonesia.
A48	Jukka (2021)	¿La estrategia empresarial y el sistema de control de gestión determinan el rendimiento?
A49	Hu et al. (2021)	La influencia de los sistemas de gestión de recursos humanos en la elaboración del trabajo de los empleados: un enfoque integrado de contenido y proceso.
A52	Vera (2018)	Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional.
A53	Schafer et al., (2018)	El desempeño organizacional como instrumento de gestión: Un análisis de los hoteles brasileños de grandes dimensiones.
A54	Yuliansyah et al., (2017)	Lo importante de la estrategia empresarial en la mejora del desempeño organizacional.
A55	Bohorquez et al., (2017)	Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado.
A56	Bonilla et al., (2018)	La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.
A57	Ben et al. (2019)	Modelo de gestión de la relación con el cliente: una estrategia empresarial en un clima empresarial competitivo.
A58	Sokolov & Zavyalova (2020)	Sistemas de gestión de recursos humanos y capital intelectual: ¿la relación es universal en las empresas intensivas en conocimiento?
A60	Stachová et al. (2019)	Un proceso de selección eficaz es la clave para una ocupación de puestos de trabajo de calidad condicionada a la competitividad a largo plazo.
A61	Wang et al., (2021)	La estrategia empresarial, ventaja competitiva y estrategia financiera: una perspectiva desde la madurez corporativa Inversión desigual.
A62	Habib & Hasan (2019)	Estrategia empresarial y eficiencia de la inversión laboral.
A63	Bakhashwain & Javed (2021)	El impacto de las prácticas de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados.
A64	Chung & Colakoglu (2018)	Un examen más detenido de cómo los sistemas de gestión de recursos humanos impactan el capital social y humano en las organizaciones.
A66	Phanwattana & Vichit (2017).	Una revisión de la literatura sobre la gestión estratégica de recursos humanos.

Nota. Esta tabla muestra los artículos seleccionados para el estudio.

Anexo 3 Rejilla de revisiones sistemáticas

CO D	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACION
A1	Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. M. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> , 29(1), 48-67. doi:10.1108/ijchm-02-2016-0051	INTERNATIONAL JOURNAL OF CONTEMPORARY HOSPITALITY MANAGEMENT	Q1	Emerald Insight	2017	Juan M. Dawson, Mary Privanko Guchait & Amanda Mapei Belarmino	Investigación y comparación cualitativa	Gestión estratégica, Turismo, Estrategias de recursos humanos, Gestión de recursos humanos, Gestión de hospitalidad, Desempeño de la	Esta investigación ilustra el importante papel que tienen los gerentes de la hostelería y el turismo de primera	se desprende claramente que la gestión de recursos humanos estratégica tiene una relación positiva con la empresa. las prácticas y los sistemas de gestión de recursos humanos específicos influyen resultados, como la satisfacción en el trabajo, que	La necesidad de que los investigadores en hostelería y turismo examinen el desempeño financiero. La necesidad de examinar la gestión de recursos humanos estratégica a nivel organizativo. La necesidad de examinar un modelo	Aunque la literatura estratégica de gestión de recursos humanos en la industria hotelera y turística ha proporcionado algunas ideas nuevas, todavía hay brechas evidentes y	El verdadero desafío para investigadores de la hostelería colaborarán con la industria para implementar directamente la estrategias que contribuyen al desempeño de la empresa. Un estudio que demuestra positivo tangible los
A2	Machado, L. A. N., Junior, D. F. L. C., Mondo, T. S., Martins, E. S. & Abreu, J. C. (2019). Strategic human resources management and hotel performance. <i>Tourism & Management Studies</i> , 15(1), 65-79. DOI: https://doi.org/10.1080/150106	TOURISM & MANAGEMENT STUDIES	Q4	Scopus	2020	Luciano Aparecido Nascimento Machado, Deosir Flavio Lobo de Castro Junior, Tiago Savi Mondo, Elvis Silveira Martins, Jean Carlos de Abreu	investigación bibliográfica, descriptiva, exploratoria	Gestión estratégica de recursos humanos, hostelería, desempeño, industria hotelera, modelado de ecuaciones estructurales	La muestra estuvo formada por 70 directores de hoteles ubicados en Greater Florianópolis, Brasil	La investigación confirmó el modelo propuesto en el que La Gestión Estratégica de Recursos Humanos está directamente relacionada con el hotel. El estudio mostró que la formación de los empleados y el desarrollo, así como la estructuración del lugar de trabajo, son fundamentales para	Estratégica de Recursos Humanos construido, como mediador de la relación con otros construcciones y desempeño del hotel. También es recomendado para futuras directrices de investigación el análisis de predictores de Recursos Humanos. Estratégicos, como	Entre las dificultades encontradas y impuesto por el propio proceso. Entre las la indisponibilidad de los gerentes de los hoteles visitados por el investigador, que se negó a participar. Lo que	La pertinencia radica en las estrategias que promueven la creatividad en la búsqueda mejora continua, preparando a la organización para afrontar el en futuro desafíos, estimulando la delegación y la autonomía (empoderamiento), promover la gestión del conocimiento, invertir en el desarrollo
A3	Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselle, P. (2017). Integrar el capital humano estratégico y la gestión de recursos humanos. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 29 (1), 34-67. doi: 10.1080 / 09585192.2017.1380063	INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	Q1	Scopus	2017	Corine Boon, Rory Eckardt, David P. Lepak & Paul Boselle	investigación de tipo cualitativo	Capital humano estratégico, capital humano, Gestión de recursos humanos; Gestión estratégica de recursos humanos; revisión	No aplica	Los resultados de las hipótesis del estudio indican un positivo y impacto significativo de la gestión estratégica de recursos humanos con el valor de 0,21, cultura organizacional con un valor de 0,43 y capital intelectual con un valor de 0,55 en gestión de crisis	Recomiendan y proponer áreas de integración, y direcciones para futuras investigaciones sobre capital humano en las organizaciones.	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses potencial	El artículo ofrece una descripción general de la investigación en SHC y HRM estratégica, y se centró en las perspectivas de ambas corrientes de investigación sobre la naturaleza de capital humano, movimiento y gestión del capital humano y métodos de investigación.
A4	Mirzapour, M., Toutian, S., Mehrara, A., Khorrampour, S. (2019). El rol estratégico de la gestión de recursos humanos en la gestión	INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN CAPITAL	Q4	Dialnet	2019	M. Mirzapour, SS Toutian, A. Mehrara, S. Khorrampour	investigación descriptiva	Gestión de crisis, Capital intelectual, Modelo de ecuaciones estructurales	La población estadística incluye a los 257 empleados	Se concluye que una de las características de las sociedades actuales es la consolidación del paso de una "solidaridad	Se sugiere que los gerentes consulten con expertos y expertos de la organización para mejorar	Los autores declaran que no existen conflictos de interés en la publicación de este manuscrito	Los autores desean expresar su más profundo agradecimiento por la cooperación de la colaboración de

CO D	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTI LES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A5	Pantoja-Kaufmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia.	REVISTA - ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	Q4	Redalyc	2019	Gabriela Pantoja Kaufmann	Investigación de tipo cualitativo.	gestión del talento humano; modelo de diagnóstico organizacional; gestión humana en microempresas.	grupo de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la universidad de la	Se concluye que en las mipymes colombianas las áreas de gestión del talento humano pueden erigirse como una herramienta movilizadora de recursos internos y en fuente de ventaja competitiva, en la medida en que se integren, de forma entrelazada, en el propósito de generar	La autora recomienda, a fin de enfrentar estos desafíos la alta gerencia debe asesorarse por áreas de gestión del talento humano que la respalden, integren y brinden soporte, y sean capaces de implementar políticas y prácticas de gestión y desarrollo de personas alineadas a la estrategia de la organización.	El artículo no expresa limitaciones.	El artículo ofrece que la gestión del talento humano en las organizaciones que agrega valor a la operación del negocio es aquella por la cual se logra trascender los asuntos operativos y
A6	Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causal efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Información tecnológica	Información tecnológica	Q2	SciELO	2020	José Luis Rodríguez Sánchez	metodología cuantitativa.	motivación; gestión de recursos humanos; cultura; clima laboral; satisfacción.	60.000 empleados y tiene presencia en más de 100 países.	Con los resultados del caso de estudio, las empresas pueden implantar medidas para gestionar la motivación de los trabajadores, gestionando los factores fundamentales de éxito detectados. Se demuestra que una plantilla motivada contribuye a la creación de sinergias, al crecimiento personal de los empleados y a un mejor posicionamiento de la empresa como buena empleadora. Si los trabajadores están motivados,	El artículo no plantea recomendaciones	El autor no informó ningún conflicto de interés	Se propone un modelo para gestionar la motivación de recursos humanos integrando las aportaciones de los autores especialistas en el tema..
A7	Flores-Quijpe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista Escuela de Administración de Negocios.	REVISTA - ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	Q4	Redalyc	2019	Ludwing Roald Flores Quijpe	el estudio es de naturaleza cuantitativa y diseño no experimental	sector hotelero; talento humano; gestión del talento humano; gestión humana; recursos humanos;	La población del estudio componen las organizaciones del sector hotelero, relevante en el alcance de las metas y objetivos institucionales, constituyéndose, así como un eje que repercute y que es altamente significativo respecto a la rentabilidad económica	El artículo no plantea recomendaciones	Las empresas del sector hotelero no son lo suficientemente eficientes y se enfrentan con un gran reto como es la consolidación de sus procesos. Estas organizaciones no superan las expectativas de su rentabilidad tanto económica como	El personal se convierte en el elemento básico de la superación de la empresa, ya que coadyuva a la organización a ganar y mantener una ventaja sostenible. Se demostró que el	
A8	Blanco-Ariza, A. B., & Vera-Barbosa, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las mipymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. Innovar. 29(74)	INNOVAR	Q3	Scopus	2019	Adriana Vera Barbosa, Ana Beatriz Blanco Ariza	enfoque cuantitativo, con un método de tipo descriptivo correlacional	gestión del talento humano, modelos, mipymes, servicios.	La población del estudio estuvo conformada por 30 mipymes del sector servicios pertenecientes a	Finalmente, se propone a futuro, con el fin de fortalecer la investigación realizada, desarrollar investigaciones similares en las diferentes ciudades del país (Colombia), y a su vez medir el peso de cada factor. Esto permitiría identificar otras necesidades que enfrenta las organizaciones en relación con la gth, lo que fortalecerá el modelo	Las autoras no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.	Es primordial que esta desarrolle estrategias, herramientas y elementos concernientes a esta temática que permitirán una efectiva competitividad en la globalización que se	

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	BASE DE DATOS	CUARTILES	AÑO	AUTORES	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACION
A9	Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.	REVISTA VENEZOLANA DE GERENCIA	Scopus	Q4	2019	Antonio Miguel Jara Martínez, Nicandro Segismundo Asmat Vega, Nancy Elizabeth Alberca Pintado &	Método hipotético o deductivo, con diseño experimental, transver	gestión del talento humano, gestión pública, desempeño laboral.	La población estuvo constituida por trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud	Los resultados permiten afirmar la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada.	Recomiendan replantear las diversas formas de gestionar las organizaciones y en particular las instituciones públicas. Sociedad con grandes transformaciones desde todo punto de vista: estructurales, económicas, sociales y culturales.	Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.	En este contexto cobra importancia la gestión del talento humano, como herramienta para mejorar variables administrativas, estando conscientes que el desempeño del talento humano tiene incidencia directa en la eficiencia y
A10	Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). Perceived human resource management and presenteeism. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 11(2), 110-130. doi:10.1108/apjba-02-2018-0038	Asia-Pacific Journal of Business Administration	Scopus	Q2	2019	Amlan Haque, Mario Fernando & Peter Caputi	Revisión de la literatura	de la rotación de empleados	200 empleados australianos	Los resultados muestran que el PHRM de los empleados influyó significativamente en el presentismo y la ETI. Como se predijo, PHRM influyó negativamente en el presentismo y ETI influyó positivamente en el presentismo. La influencia directa de PHRM en el presentismo fue totalmente mediada por ETI.	Este artículo sugiere que los futuros investigadores consideren fuentes alternativas para las variables. Por ejemplo, tanto los gerentes de recursos humanos como los empleados podrían informar sobre el PHRM formal en las organizaciones para examinar la influencia del PHRM en los resultados de los empleados	Primero, nuestro estudio se basó en las respuestas autoinformadas de los empleados. Esto puede generar preocupaciones sobre el sesgo del método de las escalas y puede inflar artificialmente el tamaño de las relaciones relevantes.	Este artículo examina el papel meditativo único de ETI en la relación entre PHRM y presentismo, que es un área de investigación que no ha sido completamente examinada en la literatura sobre PHRM. Además, examina el presentismo entre los empleados australianos en relación con PHRM.
A11	Cadalzo-Díaz, Yanela y Caballero-Torres, Alonso y Becerra-Idania y Becerra-Alonso, María Julia (2017). La gestión de capital humano en empresas del sector biotecnológico cubano. Ingeniería Industrial, XXXVIII (1), 18-31. ISSN: 0258-5960.	INGENIERIA INDUSTRIAL	Dialnet	Q4	2017	Yanela Cadalzo Díaz, Idania Caballero Torres, María Julia Becerra-Alonso	investigación de tipo cualitativo.	empresas, gestión de capital humano, sector biotecnológico.	Se seleccionaron cuatro empresas del sector biotecnológico o farmacéutico	Como resultado es conocido el comportamiento de la fuerza de trabajo, la evolución de la actividad de capital humano, la necesidad de integración con otros sistemas de gestión y el análisis de los perfiles de puesto puede aportar una información valiosa a las empresas que se analizan, y al resto de los sectores, con respecto a las	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.	El artículo aporta en la elaboración de una Estrategia de Gestión del Talento Humano que ayude a implementar, desarrollar y evolucionar habilidades, aptitudes y conocimientos que permitan solucionar el problema de investigación
A12	Zeebaree, S. R., Shukur, H. M., & Hussan, B. K. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations: A review. Periodicals of Engineering and Natural Sciences	Periodicals of Engineering and Natural Sciences	Scopus	Q2	2019	Subhi RM Zeebaree, Hanan M. Shukur, Bzar Hussan Kh.	investigación de tipo cualitativo.	Sistema de información y Factores de adopción de E-HRM	Artículos científicos,	revisión exploraron que la gestión de recursos humanos es un tema muy importante para ser estudiado y discutido. Internet y otras tecnologías tienen un gran papel en la gestión de los recursos humanos, por lo	Como trabajo futuro en este campo, sugerimos que los diseñadores de sistemas empresariales deben tener en cuenta los enfoques mejorados de cómo obtener la usabilidad activa	El artículo no expresa limitaciones.	En esta investigación, nos centraremos en la gestión de recursos humanos en diferentes empresas y diferentes países y exploraremos los factores que motivan a las empresas a adoptar

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS-CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN	
A13	Bendezú-Pacífico, Karen. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdiviana, 14(1), 22-28.	INVESTIGACION VALDIZANA	Q4	Dialnet	2020	Karen I. Bendezú Pacífico	La metodología empleada fue descriptiva correlacional	gestión del talento humano, satisfacción laboral, motivación, relaciones interpersonales.	Una muestra de 18 docentes administrativos de la Institución Educativa Privada "Mave"	El estudio realizado ha demostrado que existe relación significativa entre la gestión del talento humano a través de sus dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral con la satisfacción laboral de los	El artículo no plantea recomendaciones.	La autora declara no tener conflicto de interés.	El artículo es importante en el sentido que aporta elementos que son necesarios al momento de trabajar en relación a la gestión del talento humano y que tan satisfactorio puede ser en el ámbito laboral y de que manera influye.	
A14	Naim, M. F., & Lenka, U. (2017). Talent management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry. Industrial and Commercial Training, 49(4), 183-188. doi:10.1108/ict-12-2016-0084	FORMACIÓN INDUSTRIAL Y COMERCIAL	Q2	Emerald Insight	2017	Mohammad Faraz Naim & Usha Lenka	Enfoque cualitativo	India, gestión del talento, TI, desarrollo del talento	21 ejecutivos de RR.HH. en ZIT	Es importante destacar que el actual grupo de jóvenes talentos de la cohorte de la Generación Y anhela el aprendizaje continuo y oportunidades de desarrollo	Se recomienda a las organizaciones de TI de la India que revitalicen su estrategia de MT existente adoptando las prácticas de TM de ZIT antes mencionadas. Esto ayudará a desarrollar y retener su mejor talento para la competitividad estratégica	Los autores reconocen que el alcance del estudio se limita a EI sector de TI y el estudio no se prueban empíricamente	Los gerentes de recursos humanos deben adoptar las prácticas de MT de la organización del caso para gestionar eficazmente su fuerza laboral.	
A15	Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. Journal of Business Research, 81, 11-20. doi:10.1016/j.jbusres.2017.07.018	JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH	Q1	Scopus	2017	Aino Kianto, Josune Sáenz, Nekane Aramburu	Estudio de investigación a través de encuestas estructuradas como modelo SEM	Gestión de recursos humanos, Gestión de recursos humanos basada en el conocimiento, Capital intelectual, Capital humano, Innovación	La muestra fue de 180 empresas españolas	Las principales conclusiones extraídas de este estudio se refieren al papel clave ejercida por prácticas de gestión de recursos humanos basadas en el conocimiento en la promoción de la CI e innovación y al papel fundamental del capital humano en la generación de otros tipos de recursos de conocimiento y posteriormente en la	Recomiendan que los resultados pueden diferir en otros contextos nacionales y culturales. Ampliando la propuesta de resolución modelo de búsqueda para contextos alternativos y una mayor exploración estratégica y contingencias relacionadas con la industria constituirían, por tanto, fructíferas avenidas para una mayor investigación.	Se centró exclusivamente en desentrañar la interrelación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y los componentes de CI. Como resultado, pasaron por varios problemas conocidos que afectan al desempeño e innovación.	La mayoría de las actuales literaturas, este artículo considera los mecanismos de GRH como un paquete, en lugar de que abordar las prácticas de gestión de recursos humanos. Es importante	este artículo aporta las tendencias de los sistemas de información en el campo de la gestión de recursos humanos en combinación con sistemas de información a través de enfoques de
A16	Sohrabi, B., Vanani, I. R., & Abedin, E. (2018). Human Resources Management and Information Systems Trend Analysis Using Text Clustering. International Journal of Business, Capital and Technology Research, 14(1), 1-10.	INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN CAPITAL AND INFORMATION TECHNOLOGY	Q3	Scopus	2018	Babak Sohrabi, Iman Raeesi Vanan & Ehsan Abedin	Método cuantitativo, investigación exploratoria	Gestión de Recursos Humanos, Sistemas de información	Se seleccionó 26 Revistas de sistemas de información clasificadas por ISI, incluidas "Business, Capital and Technology Research"	Los resultados presentan prácticas e información intuitiva que puede ayudar a los profesionales y académicos a comprender una descripción general útil y proporciona ellos con la oportunidad de centrarse en las tendencias en los	Se recomienda para futuras investigaciones, es necesario realizar un análisis amplio con un conjunto de datos específico relacionado con los temas de programación de talleres de trabajo, gestión del talento, análisis de redes sociales y	Hay una serie de limitaciones en nuestro trabajo, así como oportunidades para mejorar la investigación. La primera limitación	este artículo aporta las tendencias de los sistemas de información en el campo de la gestión de recursos humanos en combinación con sistemas de información a través de enfoques de	

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A17	Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. <i>Human Resource Management Journal</i> , 27(1), 22–30.	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT JOURNAL	Q1	Scopus	2017	David E. Guest	Investigación de tipo cualitativo.	HRM; bienestar; la relación laboral; ganancias mutuas; actuación	No especifica la muestra	El argumento central de este artículo es que la investigación y la política de gestión de recursos humanos deben dar mayor prioridad para promover el bienestar de los empleados. Hay tres hallazgos: Los hallazgos sugieren, por un lado, que los gerentes expatriados chinos tendían a ver regulaciones como un obstáculo para la eficiencia, más que como un medio para acceder a un contexto	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	El artículo ha delineado un conjunto potencial de prácticas de recursos humanos que probablemente promuevan el bienestar en el trabajo y una relación laboral positiva, lo que indica los beneficios mutuos de lograr este y sugiriendo vías de investigación para evaluar
A18	Khan, Z., Wood, G., Tarba, S. Y., Rao-Nicholson, R. and He, S. (2018). Human resource management in multinational firms in the United Kingdom: interaction of	Human resources management	Q2	Scopus	2018	Zaheer Khan, Geoffrey Wood, Shilomo Y. Tarba, Rekha Rao-Nicholson	Entrevista profunda	salida de IED de China, empresas multinacionales chinas, prácticas de gestión de recursos humanos, traspaso de	12 empresas chinas que había realizado inversiones extranjeras directas (IED) en el Reino Unido	Los resultados del estudio demostraron que en todas las dimensiones de implementación de la estrategia de RRRH hay un componente social, componente técnico, eficiencia empresarial y un componente y un	El artículo no plantea recomendaciones	Al explorar los desafíos de RR.HH. en las filiales chinas, nos encontramos con tensiones entre los países de origen y de acogida. No hubo una resolución o preferencia firme hacia un extremo de	Este estudio destaca los desafíos relacionados con la seguridad de los recursos humanos internos, alineación a través de las fronteras nacionales, esto es especialmente importante si se intenta de arriba hacia abajo. Aunque el desarrollo de nuevos canales de
A19	Mishkotshe, Z. (2018). The implementation of the human resource management strategy in East London restaurants. <i>African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure</i> , 7 (3),	AFRICAN JOURNAL OF HOSPITALITY, TOURISM AND LEISURE	Q3	Scopus	2018	Zwelethu Mishkotshe	metodología mixta (cualitativa y cuantitativa)	métodos mixtos, restaurantes, estrategias de recursos humanos, implementación, Sudáfrica.	Se utilizó un tamaño de muestra de 220 supervisores y gerentes	Se recomienda que todos los gerentes de restaurantes reciban capacitación sobre recursos humanos básicos, cuestiones y que debería revisarse la política de recursos humanos. Los gerentes de restaurantes deben renovar sus recursos	Se recomienda que todos los gerentes de restaurantes reciban capacitación sobre recursos humanos básicos, cuestiones y que debería revisarse la política de recursos humanos. Los gerentes de restaurantes deben renovar sus recursos	A pesar de la importancia de este estudio, tiene una referencia específica al East London	En este estudio busca investigar la implementación de la estrategia de gestión de recursos humanos dentro de restaurantes en una muestra de negocios en la industria hotelera específicamente en el contexto de dificultades económicas
A20	Krishnan, T. and Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic vision of talent in small and medium-sized companies. <i>Human Resource Management Review</i> , 27 (3), 431–441. doi: 10.1016/j.hrmr.2016.10.003	Human Resource Management Review	Q1	Scopus	2017	Krishnan TN, Hugh Scullion	Investigación de tipo cualitativo.	Pequeñas y medianas empresas Gestión del talento Etapa de la vida organizacional Ajuste personal-organización Ajuste personal-trabajo	No especifica la muestra	En este artículo abordamos esta brecha de investigación y buscamos estimular la investigación en el área desatendida de gestión del talento en las PYME basándose en una variedad de corrientes bibliográficas como la gestión del talento, la gestión de recursos humanos en las PYME, la selección de	Existen algunas limitaciones al marco propuesto sobre la gestión del talento en las pymes. Si bien propusimos un modelo universalista de MT en las PYME, reconocemos que podría haber diferencias específicas de cada país en los sistemas de gestión de recursos humanos que este documento	Este artículo intenta abordar esta brecha proporcionando una justificación teórica para la diferencia entre las empresas grandes y las pymes en su gestión del talento y prácticas de recursos humanos	

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACION
A21	Anzola Morales, O. L. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. <i>Universitas Psychologica</i> , 17(1), 1-14. https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc	UNIVERSITAS PSYCHOLOGICA	Q3	Scopus	2018	Olga Lucía Anzola Morales	Revisión teórica	estudios críticos en administración, subjetividad, capital humano, gobierno, gestión humana.	no aplica	El análisis sobre el gobierno y la racionalidad neoliberal propuestos por Foucault sirven de base para la comprensión de las formas contemporáneas de gestión humana dadas en las empresas, constituyéndose en un contexto actual del capital humano a través de las tendencias principales en su gestión, expresados por la gestión del talento humano (para atraerlo, retenerlo y desarrollarlo), el liderazgo, la planificación estratégica de los RH y el compromiso, donde la	surge de la preocupación por aquellos discursos elevados a la categoría de mandatos y mitos en el mundo empresarial, que plantean la identificación de necesidades, retos y	El artículo no expresa limitaciones.	El concepto de capital humano asumido para la práctica de la gestión del capital humano en Cuba comprende economía, ciencia y conciencia ética, lo que resulta de un importante valor metodológico en esa gestión.
A22	Cuesta-Santos, A., & Valencia-Rodríguez, M. (2018). Capital humano: contexto de su gestión. <i>Desafíos para Cuba. Ingeniería Industrial</i> , 39(2), 135-145.	INGENIERIA INDUSTRIAL	Q4	Dialnet	2018	Armando Cuesta Santos, Marino Valencia Rodríguez	Análisis documental y observación directa	capital humano, gestión, tendencias, desafíos.	El objeto de estudio fue en la práctica de organizaciones laborales en el ámbito internacional y nacional (Cuba).	Se logró caracterizar el contexto actual del capital humano a través de las tendencias principales en su gestión, expresados por la gestión del talento humano (para atraerlo, retenerlo y desarrollarlo), el liderazgo, la planificación estratégica de los RH y el compromiso, donde la	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	Este artículo aporta acerca de la opinión de los expertos y los resultados del caso de estudio se evidenció la utilidad del procedimiento para el perfeccionamiento de la gestión del capital humano en las áreas económicas de instituciones de educación superior para el aseguramiento del resto de los procesos universitarios
A23	Ricardo-Herrera, L., Velázquez-Zaldívar, R., & Torralbas-Blázquez, A. D. L. (2018). Perfeccionamiento de la gestión del capital humano en áreas económicas de universidades. <i>Ingeniería Industrial</i> , 39(3), 237-249.	INGENIERIA INDUSTRIAL	Q4	Dialnet	2018	Lizmary Ricardo Herrera, Reynald Velázquez Zaldívar, Ana de Lourdes Torralbas Blázquez	Estudio de revisión de la literatura existente sobre la temática.	capital humano, áreas económicas, aseguramiento financiero	No especifica la muestra	Se pudo comprobar la importancia de la gestión del capital humano en las áreas económicas de las universidades, pues esta permite el desarrollo adecuado de la gestión económico financiera. Al tener un papel decisivo en el uso de los recursos materiales y financieros que garantizan la satisfacción de las necesidades de la comunidad universitaria, en un ambiente de necesaria eficiencia y	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	Este artículo aporta acerca de la opinión de los expertos y los resultados del caso de estudio se evidenció la utilidad del procedimiento para el perfeccionamiento de la gestión del capital humano en las áreas económicas de instituciones de educación superior para el aseguramiento del resto de los procesos universitarios
A24	Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. <i>Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria</i>	Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria	Q4	Dialnet	2020	Karen Olinde Castro Mori, José Manuel	Investigación básica, no experimental	administración, talento humano, desempeño laboral	La población y muestra estuvo conformada por los colaboradores de PEHCBM,	Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	El artículo es importante puesto que indaga todas las posibilidades que plantean modelos de gestión del talento

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACION
A25	Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170.	REVISTA UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD	Q4	SciELO	2019	Franklin Brian Armijos Mayon, Aaron Isaac Bermúdez Burgos, Norman Vinicio Mora	Estudio descriptivo de tipo revisión bibliográfica	Recursos humanos, gestión, administración, talento humano	No especifica la muestra	La gestión del Talento Humano está estrechamente relacionada con la gestión de los recursos humanos; dado que estructura indicadores normativos que permiten fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	El artículo aporta mencionando que el Departamento de Recursos Humanos es uno de los pilares de las organizaciones para definirse y consolidarse en el mercado; su radio de acción contempla el reclutamiento, selección, compensación,
A26	Cintra, LP, Barbosa, J., Barbosa, ACQ y Franco, D. (2017). Recursos Humanos, Habilidades y Desempeño: (Im) Posible articulación en la Fundación Minas Gerais. Revista Administración Revista FACES .	CARAS (BELO HORIZONTE)	Q4	SciELO	2017	Leandro Pinheiro Cintra, Juliana Barbosa y Oliveira, Allan Claudius Queiroz Barbosa, David Franco	Investigación de tipo metodológico a cualitativa y descriptiva	recursos humanos en salud; administración de personal; adulto joven; educación médica	No especifica la muestra	Las principales conclusiones indican que, si bien la sistematización racional de la gestión del desempeño y la gestión de competencias son fundamentales para su seguimiento y mejora continua, también se realiza una gestión humanizada de los procesos necesario, con el fin de promover las adaptaciones e innovaciones relevantes para la establecimiento	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	Este artículo aporta en comprender y promover la articulación entre la gestión del desempeño y la gestión de la competencia en la implementación de estrategias.
A27	Cruz, JE y de Souza, EMS (2017). Gestión de recursos humanos a la luz de la responsabilidad social empresarial: un estudio en el sector azucarero- energético en Goiás. Gestão & Regionalidade, 33(1), 107-120.	Gestão & Regionalidade	Q4	Redalyc	2017	José Elenilson Cruz, Eliane Moreira Sá de Souza	Investigación bibliográfica y responsabilidad social empresarial; información primaria	Desempeño social empresarial; Indicadores del Etnos de responsabilidad social empresarial; gestión de recursos	La muestra fue de doce empresas industriales del sector azucarero-energético en el estado de Goiás. (Brasil)	Se puede concluir que la gestión del talento humano por competencias en el área de pintura de la empresa CIAUTO permite el mejoramiento de sus procesos y procedimientos y aumenta la	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	Este artículo manifiesta que las responsabilidades de las empresas se extienden al conjunto de la sociedad, de los estudios sobre el desempeño social corporativo, y con el objetivo de probar y
A28	Mena Reinoso, A., Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2020). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de	INDUSTRIAL DATA	Q4	Redalyc	2020	Angel Patricio Mena Reinoso, Jorge Freire Miranda, Marco Sinaluisa	Tipo preexperimental, estudio exploratorio, descriptiva, aplicativa y de	Productividad; competencia; gestión del talento humano; planta de pintura.	Todos los colaboradores de la empresa Ciudad del Auto (CIAUTO), en Ambato, de la marca de	Fue posible encontrar direcciones que fomentan la adopción de prácticas tales como los criterios de contratación y selección, formación y desarrollo, junto con los criterios para estipular puestos y salarios. Sin	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	Este artículo aporta a través de modelos estratégicos diseñando los puestos de trabajo para un mejor rendimiento y mayor desempeño dentro de la organización.

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACION
A29	Campos Malta, Teodoro, & Corrêa Machado, Marta, & Luiz Fischer, André (2017). GESTÃO DE RECURSOS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: DIRECIONAMENTOS DO SEBRAE PARA ESTIMULAR O DESENVOLVIMENTO DE	GESTÃO DE RECURSOS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: DIRECIONAMENTOS DO SEBRAE PARA ESTIMULAR O DESENVOLVIMENTO DE	Q4	Redalyc	2017	Teodoro Campos Malta, Marta Corrêa Machado, André Luiz Fischer	Metodología de investigación cualitativa a través de un estudio de caso	Gestión de Recursos Humanos, SEBRAE, Micro y Pequeña Empresa	Grandes ejecutivos de micro y pequeñas empresas de alto rango de las regionales de SEBRAE para los estados de	Fue posible encontrar direcciones que fomentan la adopción de prácticas tales como los criterios de contratación y selección, formación y desarrollo, junto con los criterios para estipular puestos y salarios. Sin embargo, las	Se recomienda para una investigación futura también podría investigar las prácticas de gestión de recursos humanos en los diversos sectores económicos y ofrecer subsidios para que SEBRAE y desarrolle	La presente investigación se limitó al estudio del SEBRAE en el ámbito de los estados de Rio. Grande do Sul y São Paulo, junto con la información recopilada en el	El enfoque de este trabajo se concentra en la identificación de los aspectos de las políticas y prácticas de HRM han sido cubiertas por estas instrucciones
A30	Soledispa Cañarte, B., & Alfonso Porraspita, D. (2018). La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. Avances, 20(2), 153-166. Consultado de http://www.oiget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/342	AVANCES	Q4	Dialnet	2018	Betty Janeth Soledispa Cañarte, Deysi Alfonso Porraspita	método histórico y lógico	Gestión de personas, indagación apreciativa, social, investigación -acción- participación	Una muestra de 200 actores locales,	Resulta importante la pertinencia con los preceptos de la investigación-acción- participación; teniendo en cuenta investigador-actores locales, para lograr fines comunes, durante el proceso se establecen planes, al confrontar ambas partes y aportes teóricos en la praxis de los componentes del objeto	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores declaran no tener conflicto de interés.	Las relaciones humanas constituyen una parte importante de la vida socioeconómica, política, laboral y natural de toda persona permitiendo ambientes dinámicos y armoniosos, por ello es fundamental, relacionarse unos con otros
A31	Jama-Zambrano, V. R. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La Investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo	Revista Científica FIPCAEC	Q4	Dialnet	2018	Victor Reinaldo Jama Zambrano	Revisión bibliográfica de la literatura	Gestión; recursos humanos; empresarios	No aplica	La parte más importante para el funcionamiento eficiente de una empresa es y siempre será su personal, que contribuye no solo realizando las actividades necesarias para el funcionamiento del negocio, también aporta ideas, innovaciones y parte de	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no expresa limitaciones.	La importancia de la gestión de recursos humanos en la actualidad reside en que las empresas, deben dar respuestas a los cambios en la sociedad en general, en la mentalidad de las nuevas generaciones que
A32	Cuentas Martel, Susan Carol. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: análisis de una universidad. Educación, 27(53), 57-72. https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201803.004	EDUCACIÓN (LIMA)	Q4	Dialnet	2018	Susan Carol Cuentas Martel	La metodología es mixta, cuantitativa y cualitativa, exploratoria	gestión del conocimiento superior, estrategias, capital humano	La población estuvo conformada por los directivos y docentes de la especialidad de Lengua y Literatura, con	La Facultad de la Educación de la universidad en cuestión no cuenta con una gestión que priorice el capital humano como elemento fundamental en el desarrollo de la organización. Las	Se sugiere que es evidente que esta investigación abre líneas para seguir indagando respecto a cuáles se otros elementos permiten fidelizar a un docente con la institución donde labora,	El artículo no expresa limitaciones.	La presente sociedad, caracterizada por el desarrollo incesante de la ciencia y del conocimiento, demanda, de las universidades, una renovación de la gestión, donde

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	BASE DE DATOS	CUARTILES	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A33	Iqbal, A. (2018). The strategic human resource management approaches and organisational performance. Journal of Advances in Management Research. doi:10.1108/jamr-11-2017-0104	Journal of Advances in Management Research	Emerald Insight	Q2	2018	Adnan Iqbal	Revisión Sistemática de la literatura	Gestión estratégica de recursos humanos; Mejor ajuste; Enfoque de contingencia; Climas creativos; Perspectivas	ARTICULOS CIENTIFICOS	La selección del enfoque estratégico de RR.HH. más apropiado debe hacerse cuidadosamente por organizaciones con el fin de obtener una ventaja competitiva y lograr su organización metas. Se asume que ambos enfoques de SHRM (el	Este estudio puede servir como punto de partida para futuras investigaciones sobre la relación entre SHRM, clima creativo y desempeño	Este estudio tiene importantes implicaciones tanto para investigadores profesionales en el campo de SHRM. Las organizaciones deben comprender la relación entre los tres	El documento ayuda a los gerentes a diseñar políticas y prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos que alineado con el clima creativo y el desempeño
A34	Knezović, E., Bušatić, S., & Ridić, O. (2020). Strategic human resource management in small and medium enterprises. International Journal of Human Resources Development and Management, 20(2), 114. doi:10.1504/ijhrdm.2020.106255	INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND MANAGEMENT	Scopus	Q4	2020	Emil Knezović, Senad Bušatić & Ognjen Ridić	Investigación cuantitativa	Gestión estratégica de recursos humanos; SHRM; pequeño y mediano PYMES; el rendimiento del negocio; enfoque universalista;	Según la base de datos del Ministerio Federal de Emprendimiento, Desarrollo y Rotación y la Cámara de Comercio Exterior de	La conclusión general de esta investigación indica que, con el propósito de mejorar su desempeño comercial, los gerentes de las PYMES en el FB&H deben implementar el conjunto de prácticas estratégicas de recursos humanos (es decir, desarrollo profesional, capacitación, evaluación del	Es muy importante enfatizar que para una implementación efectiva del sistema SHRM, los gerentes deben No olvide las cuatro funciones principales de la gestión: planificar,	Aunque este estudio examina la influencia de SHRM en el desempeño en términos de tres aspectos (es decir, resultados financieros, organizacionales y resultados de la gestión de recursos humanos),	Los HPWS realmente funcionan . Por lo tanto, este estudio contribuyó a la ya establecida literatura sobre el enfoque universal de la SHRM. Si bien todavía hay un debate sobre el uso de estos modelos,
A35	Anjum, A., Ming, X., & Puig, L. C. M. (2019). Analysis of Strategic Human Resource Management Practices in Small and Medium Enterprises of South Asia. International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology, 10(1), 44–61. doi:10.4018/ijssmet.2019010104	International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology	Scopus	Q2	2019	A. Anjum, X. Ming & Lillian Consuelo Musteller Puig	Investigación cuantitativa	Pakistán, comportamiento de pequeñas y medianas empresas, gestión de recursos humanos	32 pequeñas y medianas empresas	Los hallazgos del presente estudio revelan que las prácticas de SHRM (capacitación, participación, empleo seguro, descripción del puesto, evaluación orientada a resultados, oportunidad de carrera interna, participación en los beneficios) como todos tienen una relación positiva moderada	Se recomienda explorar el papel de los factores externos (como la tecnología y electrodomésticos modernos) para mejorar el comportamiento del servicio.	Este estudio se llevó a cabo en once ciudades de Pakistán utilizando un diseño de investigación transversal. Los investigadores pueden ampliar este estudio en otras ciudades, así como en otros sectores empresariales. Se puede realizar un	Este documento valida la afirmación de que las prácticas de SHRM tienen un gran potencial para fomentar el comportamiento del servicio.
A36	Alaraqi, A. K. (2017). Relationship between SHRM and Organizational Performance among Iraqi Oil Companies. Journal of Global Economics, 05(01). doi:10.4172/2375-4389.1000241	GLOBAL JOURNAL OF BUSINESS ECONOMICS AND MANAGEMENT	Dialnet	Q4	2017	Ali Kadhim Alaraqi	Investigación cuantitativa	Gestión estratégica de recursos humanos; Organizativo actuación; Compañías petroleras; SEM; Irak	El estudio utilizó una muestra aleatoria del sector petrolero iraquí (ocho empresas representan varias corrientes).	Se identificaron cuatro prácticas principales de SHRM para este estudio. Estas prácticas de SHRM son reclutamiento y selección estratégicos, capacitación y desarrollo, compensación y recompensas y estrategia de evaluación de desempeño.	El artículo no expresa limitaciones.	La gestión estratégica de recursos humanos (SHRM) juega un papel vital para el éxito y el desempeño de las organizaciones. Las personas se convierten en un elemento esencial para el desarrollo	

CO D	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN	
A37	Al-Qatawneh, A. S. Z., & Mobaideen, W. (2017). The impact of human resources strategies in the administrative empowerment: a case study in Arabian Qatana Cement. International Review of Management and	INTERNATIONAL REVIEW OF MANAGEMENT AND MARKETING	Q4	Dialnet	2017	Aymn Sulieman Zamel Al-Qatawneh & Walaia Mobaideen	Investigación cuantitativa	estrategias de recursos humanos, empoderamiento administrativo, cemento árabe Qatana	el estudio se aplicó a una muestra de empleados de la empresa que totalizó (95) empleados	Los resultados muestran que el nivel de aplicación de Estrategias de RRRH en Qatana Arabian Cement Company era alta ya que su aritmética el promedio fue de 4.57 con una desviación estándar de (0.53) que es atribuido a la conciencia y el cuidado de la empresa para aplicar RRRH Estrategias	recomendó desarrollar una estrategia integral de recursos humanos en Cement Company en línea con la mejora de las políticas y procedimientos relacionados con la selección y colocación de empleados, y	El artículo no expresa limitaciones.	El papel de las estrategias de recursos humanos está diseñado para ampliar las percepciones del individuo y encontrar más opciones disponibles, que conducen a mejorar las habilidades de los empleados y desarrollar su conocimiento, así como para brindar oportunidades	
A38	Bouaziz, F., & Smaoui Hachicha, Z. (2018). Strategic human resource management practices and organizational resilience. Journal of Management Development, 1(1), 1-16. doi:10.1108/jmd-11-2017-0358	JOURNAL OF MANAGEMENT DEVELOPMENT	Q1	Scopus	2018	Fatma Bouaziz & Zouhour Smaoui Hachicha	Investigación cuantitativa de enfoque deductivo	Robustez, Integridad, Agilidad, Resiliencia organizacional, Prácticas de SHRM	gerentes de empresas tunecinas	Los resultados mostraron que las prácticas de SHRM impactaron la dimensión de resiliencia. Sin embargo, estos resultados se equilibran según dimensiones de resiliencia, prácticas de SHRM y períodos. Las prácticas de SHRM mejoraron la solidez de las empresas. Sin embargo, parecían insuficientes. Deben incluirse	El artículo no plantea recomendaciones	La naturaleza de la muestra, así como su tamaño reducido, resultados limitados	Esta investigación tiene contribuciones tanto teóricas como de gestión. A nivel teórico. Es un estudio poco común que investiga cuantitativamente el vínculo entre las prácticas de SHRM y resiliencia organizacional. Mediante el uso de métodos cuantitativos y análisis de datos longitudinales, Los	
A39	Ashton, A. S. (2017). How human resources management best practice influence employee satisfaction and job retention in the Thai hotel industry. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 17(2), 175-199. doi:10.1080/15332845.2017.1340759	JOURNAL OF HUMAN RESOURCES IN HOSPITALITY AND TOURISM	Q2	Scopus	2017	Ann Suwaree Ashton	enfoque cuantitativo	Recursos humanos gestión (HRM); hotel crisis de escasez de mano de obra y habilidades	Artículos científicos	Los hallazgos de este estudio proporcionan un marco integral tanto para las respuestas académicas como de gestión para resolver la crisis de escasez de mano de obra y cualificaciones. Igualmente, importante es el Motivación extrínseca e intrínseca y teoría de la actitud personal que sustenta la satisfacción laboral de los empleados en este estudio.	La investigación debe explorar cómo administrar al personal de manera más efectiva y su relevancia para la satisfacción laboral y retención laboral dentro de la industria hotelera.	El presente estudio tiene muchas partes interesadas, como el hotel y la industria de servicios de hospitalidad y el gobierno, para tomar medidas. Los resultados se puede utilizar como estándar para crear lugares de trabajo más	este estudio que las prácticas blandas de HRM ayudan a resolver las crisis de escasez de mano de obra y habilidades, y mejorar la satisfacción laboral de los empleados y retención de empleo en la industria hotelera.	
A40	Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resources Management Measurement. Journal of Management, 45(4), 4477-4490. doi:10.1177/014920631881871.	JOURNAL OF MANAGEMENT	Q1	Scopus	2019	Corine Boon Deanne N. Den Hartog & David P. Lepak	Revisión de literatura	gestión de recursos humanos; sistemas de gestión de recursos humanos; sistemas; Recursos	495 estudios empíricos	Revisamos la investigación empírica sobre los sistemas de recursos humanos hasta la fecha para identificar tendencias y avances. a lo largo del tiempo y para señalar las áreas en las que falta progreso. Usamos los hallazgos para identificar	Las sugerencias para futuras investigaciones de estos marcos pueden ayudar a desarrollar rigurosamente desarrollados mide y construye teoría y evidencia más	El artículo no expresa limitaciones.		

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A41	Fardale, E., & Paauwe, J. (2018). SHRM and context: why firms want to be as different as legitimately possible. Journal of People and Performance. doi:10.1108/joep-04-2018-0021	JOURNAL OF ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: PEOPLE AND PERFORMANCE	Q2	Dialnet	2018	Elaïne Fardale & Jaap Paauwe	Revisión de la literatura	Desempeño financiero, contexto, estrategia de recursos humanos, salud y bienestar de la organización, ajuste	Artículos científicos	El marco contextual SHRM demuestra cómo los actores organizacionales clave pueden equilibrar Mecanismos competitivos, patrimoniales e institucionales para El documento ha concluido que el empleo de los mejores SHRM prácticas contribuye a la retención de los empleados públicos básicos, ya que se encontró relativamente en la NBE, a pesar de la necesidad de realizar más	La investigación futura podría desarrollar teorizaciones para incorporar estos elementos esenciales HRM y temas de rendimiento (equilibrio, coevolución, ajuste dinámico) y adoptar los (multinivel) que pueden La gerencia en los sectores públicos debe utilizar las políticas y actividades de SHRM adoptando reclutamiento estratégico, capacitación estratégica, gestión del desempeño estratégico y prácticas de compensación estratégica con el fin de promover la retención de empleados y	el marco se ha utilizado ampliamente hasta la fecha en entrenamiento de desarrollo ejecutivo, herramienta de análisis de campo de fuerza que permite la consideración La investigación tiene implicaciones para tanto teoría como práctica: primero ofrece varias contribuciones a la literatura a través de formular un marco conceptual que identifique las actividades de SHRM que pueden ayudar en	este documento está diseñado para fomentar nuevas direcciones en la práctica para investigaciones futuras. El marco contextual de la SHRM se presenta como una esta investigación tiene implicaciones valiosas tanto para la teoría como para la práctica, ya que ofrece varias contribuciones a la literatura en el campo de estudio, así como la contribución práctica
A42	Fahim, M. G. A. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. Review of Economics and Political Science. doi:10.1108/reps-07-2018-002	REVIEW OF ECONOMIC SCIENCES AND POLITICAL SCIENCE	Q3	Dialnet	2018	Marwa Gaber Ahmed Fahim	Investigación cuantitativa de enfoque descriptivo	Gestión estratégica de recursos humanos, Prácticas de gestión de recursos humanos, Retención de empleados, Banco Nacional de	150 personas que trabajan para el banco	Los recursos humanos de la organización constituyen uno de las sus mayores inversiones. Los recursos humanos constituyen la totalidad de todos los componentes (habilidades, habilidades creativas) que Los resultados empíricos revelan que la publicidad competitiva La ventaja en la industria de la construcción en Indonesia podría lograrse a través de la gestión de recursos humanos. prácticas de gestión	es estudiar la experiencia de empresas líderes en países desarrollados. lo que ayudará a decidir qué Deberían aplicarse mecanismos en las empresas rusas para mejorar la gestión de los recursos humanos. Los estudios futuros pueden utilizar estas estrategias modelos trigos de gestin de recursos humanos en diferentes sectores de la industria mediante la adicin de una serie de ples para que los resultados se puedan generalizar.	Los materiales del el papel tiene un valor práctico para mejorar la gestión de los recursos humanos en las empresas rusas. El artículo no expresa limitaciones.	
A43	Tolstiyakova, OV; Batoryova, NT (2020). Gestión estratégica de recursos humanos en condiciones modernas: un estudio de caso, Emprendimiento y Sostenibilidad Temas 8 (2): 370-381. https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(22)	ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES	Q4	Dialnet	2020	Olga V. Tolstiyakova & Nazzygul T. Batoryova	Revisión teórica	formación; potencial; empresa; globalización; economía moderna	Personales de las empresas ubicadas en autónomo de Yamalo-Nenets y Mansi Okrug autónomo.	Los recursos humanos de la organización constituyen uno de las sus mayores inversiones. Los recursos humanos constituyen la totalidad de todos los componentes (habilidades, habilidades creativas) que Los resultados empíricos revelan que la publicidad competitiva La ventaja en la industria de la construcción en Indonesia podría lograrse a través de la gestión de recursos humanos. prácticas de gestión	Los materiales del el papel tiene un valor práctico para mejorar la gestión de los recursos humanos en las empresas rusas. El artículo no expresa limitaciones.		
A44	Widyanty, W., Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Gaining a competitive advantage through strategic human resource management in Indonesian construction industry. Management Science Letters, 10(9), 2021-2028.	MANAGEMENT SCIENCE LETTERS	Q4	Scopus	2020	Winda Widyanty, Apollo Daito, Setyo Riyanto & Dewi Nusraningrum	Investigación cuantitativa	Gestión estratégica de recursos humanos, Ventaja competitiva Cultura de seguridad Industria de construcción	174 empresas de construcción en Indonesia	Los resultados empíricos revelan que la publicidad competitiva La ventaja en la industria de la construcción en Indonesia podría lograrse a través de la gestión de recursos humanos. prácticas de gestión	Los estudios futuros pueden utilizar estas estrategias modelos trigos de gestin de recursos humanos en diferentes sectores de la industria mediante la adicin de una serie de ples para que los resultados se puedan generalizar.	Este documento ha analizado los determinantes de la ventaja competitiva en la industria de la construcción en Indonesia a través de Modelado de ecuaciones culturales (SEM). S.e. en cse.istat.com. 174	

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A45	Jiang, K., & Messersmith, J. (2017). On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 29(1), 6–33.	Journal of Human Resource Management	Q1	Scopus	2017	Kaifeng Jiang y Jake Messersmith	Investigación de tipo cualitativo.	recurso humano estratégico; administración; meta-revisión	Artículos científicos	Durante los últimos 30 años, la atención prestada al papel estratégico de la gestión de recursos humanos en la organización ha sido significativa. El avance teórico y empírico del campo ha mejorado el rigor de la erudición y la Las prácticas de gestión de recursos humanos no son simples palancas que permiten a las empresas crear una ventaja competitiva sostenible, ya que la mayoría de los postulados de la investigación en capital humano estratégico. Por el contrario, argumentamos que las este estudio ha revelado que HPWS media la relación entre la estrategia empresarial (específicamente la estrategia de innovación y mejora de la calidad) y el ITL de los empleados. Los hallazgos indican además que las relaciones mediadas entre la mejora de la calidad y la estrategia de Se identificaron cuatro tipos de SCM y se denominaron clan, adhocracia, mercado y jerarquía. La muestra se dividió en estrategias de defensor, analizador, prospector y reactor. Los resultados mostraron que las estrategias de defensa funcionaron mejor.	También esperamos que este artículo pueda proporcionar una guía detallada para futuras investigaciones estratégicas de gestión de recursos humanos. La gestión estratégica del capital humano probablemente será una Las investigaciones futuras también deberían explorar la efectividad relativa de invertir en prácticas con la intención de mejorar las limitaciones del lado de la oferta y del lado de la demanda.	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	Este artículo resume la literatura en este campo mediante la realización de una meta-revisión, una revisión de las revisiones que han cubierto diversos temas de gestión de recursos
A46	Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? <i>Human Resource Management Journal</i> , 27(1), 1–21. doi:10.1111/1748-8583.12137	Human Resource Management Journal	Q1	Scopus	2017	John E. Delery & Dorothea Roumpi	Investigación de tipo cualitativo.	gestión de recursos humanos estratégica; recursos humanos; teoría del capital humano; organizativo actuación; vista bajo	Artículos científicos	Las prácticas de gestión de recursos humanos no son simples palancas que permiten a las empresas crear una ventaja competitiva sostenible, ya que la mayoría de los postulados de la investigación en capital humano estratégico. Por el contrario, argumentamos que las este estudio ha revelado que HPWS media la relación entre la estrategia empresarial (específicamente la estrategia de innovación y mejora de la calidad) y el ITL de los empleados. Los hallazgos indican además que las relaciones mediadas entre la mejora de la calidad y la estrategia de Se identificaron cuatro tipos de SCM y se denominaron clan, adhocracia, mercado y jerarquía. La muestra se dividió en estrategias de defensor, analizador, prospector y reactor. Los resultados mostraron que las estrategias de defensa funcionaron mejor.	Las investigaciones futuras también deberían explorar la efectividad relativa de invertir en prácticas con la intención de mejorar las limitaciones del lado de la oferta y del lado de la demanda.	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	La visión basada en recursos (RBV) de la empresa se ha utilizado constantemente como telón de fondo en estrategias humanas.
A47	Kundu, SC, Mor, A, y Gahlawat, N. (2021). "Gestión estratégica de recursos humanos y la intención de los empleados de irse: prueba de la mediación moderada", <i>Revista Internacional de Productividad y Gestión del Desempeño</i> , vol. 70, núm. 4, págs. 834-858. https://doi.org/10.1108/IJ	INTERNATIONAL JOURNAL OF PRODUCTIVITY AND PERFORMANCE MANAGEMENT	Q2	Emerald Insight	2021	Subhash C. Kundu, Archana Mor & Neha Gahlawat	Investigación cuantitativa	Gestión estratégica de recursos humanos, Estrategias empresariales, Sistemas de trabajo de alto rendimiento, Intención de los empleados de irse, India	573 encuestados de 192 organizaciones	Los hallazgos indican además que las relaciones mediadas entre la mejora de la calidad y la estrategia de Se identificaron cuatro tipos de SCM y se denominaron clan, adhocracia, mercado y jerarquía. La muestra se dividió en estrategias de defensor, analizador, prospector y reactor. Los resultados mostraron que las estrategias de defensa funcionaron mejor.	Los resultados de este estudio sugieren que las organizaciones deben alinear su estrategia comercial con un determinado tipo de SCV para lograr un buen desempeño. Además, se respalda la alineación de la alta dirección y la estrategia comercial.	en el contexto de entornos comerciales dinámicos en los países en desarrollo, los hallazgos proporcionan algunas ideas importantes al explorar la relevancia de la gestión	aplicando un sistema de estrategia empresarial tridimensional (innovación, calidad y coste) y al explorar la relevancia de varios factores contextuales, este estudio intenta expandir el enfoque
A48	Jukka, T. (2021). "Does business strategy and management control system fit determine performance?", <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i> . Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJ	International Journal of Productivity and Performance Management	Q2	Emerald Insight	2021	Tapio Jukka	Revisión sistemática	Sistema de control de gestión, Estrategia empresarial, Desempeño	una muestra de 80 empresas	Se identificaron cuatro tipos de SCM y se denominaron clan, adhocracia, mercado y jerarquía. La muestra se dividió en estrategias de defensor, analizador, prospector y reactor. Los resultados mostraron que las estrategias de defensa funcionaron mejor.	Los resultados de este estudio sugieren que las organizaciones deben alinear su estrategia comercial con un determinado tipo de SCV para lograr un buen desempeño. Además, se respalda la alineación de la alta dirección y la estrategia comercial.	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	Esta investigación contribuye a la literatura sobre estrategias y control de gestión al demostrar cómo la alineación entre la estrategia empresarial y el tipo de MCS a nivel de la organización

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A49	Hu, B., McCune Stein, A., Mao, Y., & Yan, A. (2021). The influence of human resource management systems on employee job crafting: An integrated content and process approach. Human Resource Management Journal.	Human Resource Management Journal	Q1	Scopus	2021	Bin Hu, Aaron McCune Stein, Yanhua & Alimin Yan	metodología cuantitativa	Contenido y proceso de GRH, características del sistema de gestión de recursos humanos, sistemas de gestión de	87 gerentes y 342 empleados de nuevas empresas chinas	Los resultados de los modelos de ecuaciones estructurales multinivel revelan que los sistemas de gestión de recursos humanos implementados pueden aumentar la	Sugieren que los gerentes pueden motivar a los empleados para que se involucren en la elaboración de tareas y relaciones mediante la implementación efectiva tanto del contenido como del proceso de	una limitación importante es que utilizamos la agregada de las prácticas de recursos humanos para medir los sistemas de gestión de recursos	nuestra investigación tiene importantes implicaciones prácticas sobre cómo las organizaciones deben implementar los sistemas de gestión
A50	BERNAL GONZÁLEZ, I., PEDRAZA MELO, N. A., & CASTILLO HERNÁNDEZ, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. Revista ESPACIOS, 41(22), 213-227. ISSN: 0798-1015.	REVISTA ESPACIOS	Q4	Dialnet	2020	BERNAL GONZÁLEZ, I., PEDRAZA MELO, Norma Angélica & CASTILLO HERNÁNDEZ, Lázaro	Investigación cuantitativa	capital humano, desempeño organizacional, intangibles	253 empresas tamaulipecas (México)	Como conclusiones más relevantes del estudio se puede mencionar que a través de las técnicas estadísticas implementadas (análisis de correlación y modelo de regresión lineal), se logró comprobar que existe una relación de	Por lo que se sugiere la realización de futuros estudios bajo esta línea de investigación, pues es de reconocer que los resultados obtenidos basan su aportación en una muestra no probabilística de empresas dispuestas a participar en el estudio, por lo que los datos	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	el capital humano es un término que hace alusión a las habilidades, experiencias y conocimientos del personal, los cuales pueden aportar valor a las organizaciones, siempre que se implementen buenas prácticas
A51	Clark, L. E. M., Jacobo-Hernández, C. A., Ochoa-Jiménez, S., & Ibarra-Morales, L. E. (2019). Capital intelectual y desempeño organizacional: el caso de las instituciones de educación básica en México. Pensamiento y gestión: revista de la División de Ciencias Administrativas de la	PENSAMIENTO Y GESTIÓN	Q4	Dialnet	2019	Laura Elena Morales Clark, Carlos Armando Jacobo-Hernández, Sergio Ochoa-Jiménez & Luis Enrique	metodología cuantitativa	activos intangibles, capital intelectual, desempeño organizacional	81 directivos de los centros educativos de nivel básico	con lo cual se demostró que sus elementos influyen de manera significativa en el desempeño de las instituciones de educación básica privadas del sur de Sonora. Se resalta que el capital intelectual, en conjunto, contribuye al	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	
A52	Vera-Mendoza, M. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. Maestro Y Sociedad, 1(2), 42-54.	Maestro Y Sociedad	Q4	Scielo	2018	Marcos Boanerge Vera Mendoza	Investigación cualitativa	competencias laborales, formación, empresa	Artículos científicos	El análisis de los tipos de competencias laborales revela que aunque se han realizado diversas clasificaciones las mismas incluyen, con diferentes denominaciones, dos tipos de competencias fundamentales: las técnicas profesionales	El artículo no plantea recomendaciones	El autor no informó ningún conflicto de interés	

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A53	Schafer, J. D., Bortoluzzi, D. A., Maier, S. M., & Lunken, R. J. (2018). El desempeño organizacional como instrumento de gestión: Un análisis de los hoteles brasileños de grandes dimensiones. Estudios y perspectivas en turismo, 27(3). 666-678.	ESTUDIO S Y PERSPECTIVAS EN TURISMO	Q4	Dialnet	2018	Joice Denise Schäfer, Datane Antonini Bortoluzzi, Stefania Maria Maier & Roatório	Desempeño organizacional, instrumento de gestión, hoteles.	396 clientes	Entre los resultados se identificó la similitud entre las medias de la percepción de los clientes y los gestores. Hubo diferencias en el grado de satisfacción de los usuarios de los	El artículo no plantea recomendaciones	Como limitación del estudio se destaca el número de respuestas obtenidas en la investigación, que no permite generalizar los resultados hacia todos los grandes	el presente estudio hace un aporte a la literatura al confrontar las visiones de los clientes y los gestores, lo que permite identificar si los últimos son capaces de leer
A54	Yuliansyah, Y., Gurd, B., & Mohamed, N. (2017). The significant of business strategy in improving organizational performance. Humanomics, 33(1), 56-74. doi:10.1108/h-06-2016-0049	HUMANO MICS	Q4	Dialnet	2017	Yuliansyah Yuliansyah, Bruce Gurd & Nafsiah Mohamed	Indonesia, desempeño de la empresa, estrategia comercial, sector de servicios, instituciones financieras, Medición del desempeño estratégico	157 gerentes en finanzas de Indonesia.	los hallazgos indican que la estrategia comercial tiene un efecto mediador total en la relación, entre RISPAM y desempeño organizacional.	la estrategia empresarial específica que debe seguirse en el sector financiero de Indonesia instituciones es una estrategia de diferenciación más que una estrategia de bajo costo.	Destacamos tres limitaciones del estudio, Primero, la elección de los límites del sector financiero aplicación de los resultados a otros sectores, En segundo lugar, utilizamos una variable novedosa, RISPAM, que se	este estudio indica que los sistemas de medición del desempeño deben diseñarse en conjunto con estrategias comerciales para obtener un desempeño superior. Más específicamente, en
A55	Bohorquez, L.E., A.S. Caro & N.D. Morales (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. Dimensión Empresarial, 15(1), 99-113 DOI: http://dx.doi.org/10.15665/dem.v15i1.868	DIMENSION EMPRESARIAL	Q4	SciELO	2017	Luz Esperanza Bohórquez, Arévalo, Angie Stefani Caro Ballestas & Néstor David Morales	Capacitación, productividad, hipermercado, herramienta tecnológica	Objeto de estudio el área de puntos de pago del hipermercado	Los resultados de la medición de la productividad parcial en el área de puntos de pago demostraron que la implementación de un programa de capacitación continua incide de manera positiva en la productividad. Adicionalmente se pueden observar los	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	La capacitación en la empresa muestra resultados a corto plazo, por esto se hace necesario que la empresa fortalezca esta estrategia de tal forma que el proceso se desarrolle de manera continua
A56	Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., & Mora Zambrano, E. R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Revista Conrado, 14(63), 268-273.	CONRADO	Q4	SciELO	2018	Diego Mauricio Bonilla Jurado, María Macero Méndez & Rafael Mora Zambrano	Gestión de la educación, formación y desarrollo de personal, capacitación, talento humano.	trabajadores de la Universidad Técnica de Ambato	Muchos de estos cursos ya han sido impartidos, por lo que también el bajo flujo de asistencia puede estar influenciado por los factores antes señalado.	Las decisiones de los administrativos que ejecutan la planificación de la capacitación deben enfocarse en mayor parte al desarrollo del capital humano, es decir que las personas encargadas transmitan al personal que invierten en educación, en	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	Se estableció basándonos en la teoría que en la medida en que la organización invierte recursos para que se ofrezca la capacitación en esa medida los conocimientos

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACION
A57	Ben, E. U., Udo, E. S., & Abner, I. P. (2019). Customer relationship management model: A business strategy in a competitive business climate. <i>International Journal of Supply Chain Management</i> , 8(6), 1189-1198.	International Journal of Supply Chain Management	Q4	Scielo	2019	Ben, E. U., Udo, E. S., Emmanuel Samuel Abner, Ishaku Prince	investigación de encuestas	Cuadro de mando integral, gestión de relaciones con el cliente (CRM), clima empresarial competitivo, Nigeria, crisis	La población de investigación proviene de una variedad de industrias; Servicios bancarios y financieros.	Los hallazgos basados en un cuestionario cuantitativo apropiado revelaron que las empresas que implementan los beneficios y la experiencia de CRM.	Este estudio contribuye a la literatura existente y colimó la brecha de conocimiento al recomendar la vinculación del modelo Balanced Scorecard (BSC) con el modelo CRM como un modelo	No se declara ningún conflicto de intereses.	La gestión de la relación abstracta con el cliente (CRM) es el eje de la destreza de la ventaja competitiva de las organizaciones modernas en un.
A58	Sokolov, D., & Zavyalova, E. (2020). Human resource management systems and intellectual capital: ¿is the relationship universal in knowledge-intensive firms? <i>International Journal of Manpower</i> , 1(1), 1-19. doi:10.1108/ijm-11-2018-0372	INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER	Q2	Emerald Insight	2020	Dmitri Sokolov & Elena Zavyalova	metodología cuantitativa	Gestión de recursos humanos, Estrategia de gestión del Capital intelectual, Rusia, Mínimos cuadrados parciales	215 empresas de conocimiento o que operan en Rusia	Los hallazgos indican relaciones positivas entre las prácticas que mejoran la capacidad y la las empresas. capital entre las prácticas que mejoran la motivación y el capital social y humano de las empresas y entre las oportunidades	las empresas deben considerar el KM, HRM y capital intelectual al comparar su posición con la basada en el conocimiento competidores.	Reconocemos que nuestros hallazgos deben interpretarse con cautela, ya que este estudio no es sin limitaciones.	el estudio amplía los debates en la literatura estratégica de HRM al mirar "dentro" del Relación HRM-capital intelectual. Además, los hallazgos de los autores revelan la complejidad del efecto contingente que las estrategias
A59	Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. <i>Sustainability</i> , 11(20), 5782. MDPI AG. Retrieved from http://dx.doi.org/10.3390/su	SUSTAINABILITY	Q1	Scopus	2019	Halbast Hussein Hamadamin & Tarik Atan	metodología cuantitativa	prácticas de gestión de recursos humanos; ventaja competitiva sostenible; ambiente académico; SEM; Irak	los empleados de universidades seleccionadas en la ciudad de Erbil de Irak	Los hallazgos de nuestro estudio revelaron una influencia lineal y positiva de la estrategia HRM sobre la sostenibilidad de las "ventajas competitivas". También se encontró que la gestión de recursos humanos estratégica influir en el	Investigaciones futuras sobre el logro de ventajas competitivas sostenibles en el entorno académico a través de prácticas estratégicas de HRM deben incluir otros constructos, como innovaciones y tecnología, que ampliará la literatura sobre estudios de ventajas	No se declara ningún conflicto de intereses.	El artículo fue conceptualizado y la metodología fue diseñada por HHH y TA La recopilación y análisis de datos fue realizada por HHH, mientras que la validación de resultados fue realizada por TA. El manuscrito fue redactado por HHH
A60	Stachová, K., Stacho, Z., Papulová, Z., & Jemala, M. (2019). An effective selection process is the key to quality job positions occupation conditional for long-term competitiveness. <i>Production Engineering Archives</i> , 24.	PRODUCTION ENGINEERING ARCHIVES	Q4	Scopus	2019	Katarina Stachová Zdenko Stacho Zuzana Papulová, Marek Jemala	metodología cuantitativa	proceso de selección Empresas eslovacas competitividad mercado laboral interno	50 empleados	La base de las empresas es la disponibilidad de recursos humanos calificados, lo cual es asegurado por el departamento de gestión de recursos humanos principalmente a través de un esfuerzo	No menciona	No se declara ningún conflicto de intereses.	El documento está orientado al análisis del estado actual de enfoque de las organizaciones que operan en Eslovaquia sobre la sistematización y complejidad del proceso de selección. la

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A61	Wang, C., Brabenec, T., Gao, P., & Tang, Z. (2021). The Business Strategy, Competitive Advantage and Financial Strategy: A Perspective from Corporate Maturity Mismatched Investment. Journal of Competitiveness, 13(1).	JOURNAL OF COMPETITIVENESS	Q4	Scopus	2021	Can Wang, Tomas Brabenec, Peng Gao, Ziyu Tang	metodología cuantitativa	estrategia empresarial, ventaja competitiva, estrategia financiera corporativa, riesgo financiero, madurez	empresas cotizadas en acciones A de Shanghai y Shenzhen	La investigación muestra que el nivel de riesgo de la estrategia empresarial y financiera tiende a moverse en direcciones opuestas. Si una empresa sugieren que el problema de la agencia no hace que las empresas de tipo prospector inviertan en mano de obra de manera ineficiente. Más bien, la incertidumbre que rodea a las operaciones de baja rentabilidad en	Los resultados de nuestro estudio serían más persuasivos si la investigación futura determina medidas de estrategia empresarial y ventajas competitivas mayor objetividad.	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	Esta investigación realiza las siguientes contribuciones. Primero, este artículo enriquece la literatura relevante en el campo transversal de la estrategia
A62	Habib, A., & Hasan, M. M. (2019). Business Strategy and Labor Investment Efficiency. International Review of Finance, 1(1), 1-39. doi:10.1111/irfi.12254	REVIEW OF FINANCE	Q1	Scopus	2019	AHSAN HABIB & MOSTAFA M. HASAN	metodología cuantitativa	estrategia empresarial	no refiere	El artículo no plantea recomendaciones	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses
A63	Bakhashwain, S. A., & Javed, U. (2021). THE IMPACT OF RECRUITMENT AND SELECTION PRACTICES ON EMPLOYEE PERFORMANCE. PalArch's Journal of Archaeology and Egyptology	PalArch's Journal of Archaeology of Egyptology y	Q3	Scopus	2021	Sara Adil Bakhashwain & Uzma Javed	metodología cuantitativa	desempeño de los empleados, recursos humanos, contratación, proceso de selección.	20 encuestados	Los hallazgos del estudio aclaran una correlación entre las prácticas de reclutamiento y selección y su impacto en el desempeño de los empleados. El resultado obtenido destacó que las organizaciones de pequeña o mediana	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses
A64	Chung, Y., & Colakoglu, S. (2018). A closer examination of how human resource management systems impact social and human capital in organisations. International Journal of Learning and Intellectual Capital, 15(2), 119. doi:10.1504/ijlic.2018.091977	INTERNATIONAL JOURNAL OF LEARNING AND INTELLECTUAL CAPITAL	Q3	Scopus	2018	Yunhyung Chung & Saba Colakoglu	Revisión sistemática de literatura	capital social; capital humano; Sistema de recursos humanos; compromiso RRHH; sistema de RR.HH. de reducción de	No aplica	En conclusión, esta investigación proporciona un marco teórico para explicar los procesos entre diferentes sistemas de RRHH y capital humano. Específicamente, explica cómo los sistemas de recursos	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	Nuestro modelo conceptual muestra que los sistemas de RRHH comprometidos que aprovechan más el trabajo colaborativo y la participación de los empleados facilitan la generación de capital social

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	REVISTA	CUARTILES	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE EN LA INVESTIGACIÓN
A65	Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Cooperativismo y Desarrollo, 7(2), 225-242.	COOPERATIVISMO Y DESARROLLO	Q4	Scielo	2019	Olga Lidia Martínez Reinoso & Tania Vargas Fernández	estudio sistémico	reclutamiento; selección de personal; proyecto de desarrollo local.	en la fábrica de conservas "La Época", de la Unidad Básica de Alimentos del municipio Consolación del Sur	cabe destacar que el estudio realizado sobre el reclutamiento y selección como proceso clave de la gestión de recursos humanos, permite concluir la existencia de conocimientos que sustentan conceptualmente la	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	
A66	Phanwattana, P., & Vichit, U. (2017). A Literature Review of Strategic Human Resource Management. Humanities, Arts and Social Sciences Studies, 17(1), 23-40. DOI: https://doi.org/10.14456/ssjsha.2017.35	Humanities, Arts and Social Sciences Studies	Q4	Scopus	2017	Pichai Phanwattana & Vichit U-on	Revisión sistemática de literatura	revisión de literatura; Gestión estratégica de recursos humanos; Estrategia de negocios; Desempeño de la organización; Caja negra	Artículos científicos	El hallazgo de este estudio puede resumir que SHRM es un elemento crucial parte que contribuyó al desempeño de la organización. El número de investigaciones ha demostrado que las variables utilizadas en el estudio SHRM son estrategia empresarial, sistemas de gestión de recursos humanos,	El artículo no plantea recomendaciones	Los autores no informaron ningún conflicto de intereses	Este documento se centra en la revisión sistemática de literatura sobre teorías de SHRM.
A67	Ho, H., & Kuvaas, B. (2019). Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox. Human Resource Management, 1(1), 1-19. doi:10.1002/hrm.21990	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	Q1	Scopus	2019	Hoang Ho & Bárd Kuvaas	Investigación de tipo cualitativo.	bienestar de los empleados, desempeño de la empresa, sistemas de gestión de recursos humanos	una muestra de 14.384 empleados agrupados en 1.347 empresas	obtuvo tres hallazgos principales. En primer lugar, los sistemas de gestión de recursos humanos producen un efecto de rendimiento que excede el efecto de una sola práctica, lo que sugiere sinergias positivas entre las prácticas de HRM. En segundo lugar, el paquete de oportunidades	El artículo no plantea recomendaciones	Reconocemos que nuestra investigación tiene varias limitaciones. Primero, aunque nuestro modelo conceptual implica causalidad, con los sistemas de gestión de	
A68	Kim, K., & Shin, T. H. (2019). Additive effects of performance-and commitment-oriented human resource management systems on organizational outcomes. Sustainability, 11(6), 1679.	Información tecnológica	Q1	Scopus	2019	KonShik Kim & Taek-Hyun Shin	Revisión sistemática de literatura	sistema de gestión de recursos humanos orientado al sistema de gestión de recursos humanos orientado al	Artículos científicos	Los resultados empíricos muestran que los sistemas de gestión de recursos humanos orientados al compromiso tienen efectos independientes y aditivos sobre el desempeño organizacional y el capital humano. Sin embargo, los sistemas de gestión de recursos humanos	argumentamos que los sistemas de gestión de recursos humanos orientados al compromiso tienen más potencial para mejorar no solo los resultados y el desempeño organizacional, sino también la sostenibilidad humana y social, que los sistemas de gestión de	Nuestro estudio también indica que aumentar las prácticas de gestión de recursos humanos orientadas al desempeño puede ser redundante e innecesario a	Nuestro estudio también indica que aumentar las prácticas de gestión de recursos humanos orientadas al desempeño puede ser redundante e innecesario a

Anexo 4: Rejilla de revisiones sistemáticas con categorización teórica

CO D	REFERENCIA DE LA FUENTE	Categorías de análisis			
A1	<p>Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. M. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>, 29(1), 48–67. doi:10.1108/ijchm-02-2016-0051</p>	<p>Capital humano y desempeño de lade alto El juego, el arte y la literatura de Abordan categorías relacionadas con características de desarrollo de personalidad, tales como espontaneidad productiva, motivación, originalidad (narrativa), entre otras</p>	<p>Prácticas y desempeño de HRM El juego, el arte y la literatura de Abordan categorías relacionadas con características de desarrollo de personalidad, tales como espontaneidad productiva, motivación, originalidad (narrativa), entre otras</p>		
A2	<p>Machado, L. A. N., Junior, D. F. L. C., Mondo, T. S., Martins, E. S. & Abreu, J. C. (2019). Strategic human resources management and hotel performance. <i>Tourism & Management Studies</i>, 15(1), 65–79. DOI: https://doi.org/10.18089/tms.2019.150106</p>	<p>La contratación: se refiere a la identificación del perfil de los candidatos, contratados, sus conocimientos y habilidades para contribuir y agregar valor a la organización. Toma en cuenta la rotación de empleados en la organización. Se refiere a la rotación de empleados en la organización. Se refiere a la rotación de empleados en la organización.</p>	<p>La información se refiere a los datos que se recopilan y procesan para tomar decisiones. Incluye la información sobre el desempeño de los empleados, los recursos humanos, etc.</p>	<p>políticas de estructuración del puesto se refiere a las políticas que definen cómo se estructuran los puestos de trabajo, incluyendo el número de puestos, el nivel de responsabilidad, etc.</p>	
A3	<p>Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P. & Bosele, P. (2017). Integrating human resources and the strategic management of human resources. <i>The International Journal of Human Resource Management</i>, 29(1), 34–67. doi: 10.1080/09585192.2017.1380063</p>	<p>Valor económico Se refiere a los recursos que generan beneficios económicos para la organización.</p>	<p>Poder de negociación Se refiere a la capacidad de los recursos humanos para negociar mejores condiciones de trabajo.</p>	<p>Mecanismos de aislamiento Se refiere a las estrategias que se implementan para proteger los recursos humanos de la competencia externa.</p>	
A4	<p>Mirzapour, M., Toutian, S., Mehrara, A., Khorrampour, S. (2019). El rol estratégico de la gestión de recursos humanos en la gestión de crisis considerando el rol mediador de la cultura organizacional. <i>Revista Internacional de Capital Humano en Gestión Urbana</i>, 4(1), 43-50. doi: 10.22034</p>	<p>Reclutamiento y selección Se refiere a los procesos de atraer y elegir a los candidatos para los puestos de la organización.</p>	<p>Formación y capacitación Se refiere a los programas de desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados.</p>	<p>Compensaciones Se refiere a las remuneraciones que se ofrecen a los empleados por su trabajo.</p>	
A5	<p>Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo diagnóstico organizacional. <i>Revista</i></p>	<p>Formación y la capacitación Se refiere a los programas de desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados.</p>	<p>Formación y la capacitación Se refiere a los programas de desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados.</p>	<p>Formación y la capacitación Se refiere a los programas de desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados.</p>	
A6	<p>Vesga, R. J. J. (2020). La gestión de Recursos Humanos en contextos de individualización. <i>Diversitas: Perspectivas de Psicología</i>, 16(1), 201-213. doi: https://doi.org/10.15332/22563067.5551</p>	<p>La individualización Se refiere a la adaptación de los procesos de gestión de recursos humanos a las necesidades específicas de cada individuo.</p>	<p>La individualización Se refiere a la adaptación de los procesos de gestión de recursos humanos a las necesidades específicas de cada individuo.</p>	<p>La individualización Se refiere a la adaptación de los procesos de gestión de recursos humanos a las necesidades específicas de cada individuo.</p>	

REFERENCIA DE LA FUENTE		Categorías de análisis					
COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	Admisión de personas	Organización de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Retener a las personas	Evaluación de personas
A7	Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87), 59-77. DOI: https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410	Es la primera etapa. Comprende el reclutamiento, lo cual forma parte de los procesos dirigidos a incorporar a las personas a la organización. Por medio del	Se conocen por su cultura corporativa. En realidad, la cultura es la forma en que cada organización aprendió a lidiar con su	Los procesos dirigidos a recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para	El objetivo de esta fase es mostrar cómo las personas y las organizaciones se	todos estos procesos pretenden proporcionar un ambiente físico, psicológico y social de trabajo agradable y seguro, así como	es un proceso que permite medir el rendimiento laboral del trabajador, si el eje central —que son las personas— ha cumplido con las expectativas
A8	Blanco-Ariza, A. B., & Vera-Barbosa, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. Innovar, 29(74), 25-44. https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059	Estrategia de codificación Se ocupa de la extracción de conocimiento explícito de la persona que genera almacenarlo en bases de datos, ponerlo a disposición para que pueda ser utilizado	La estrategia de personalización Se centra en el conocimiento tácito. Y su participación dentro de la organización. Esto puede basarse en el desarrollo de				
A9	Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. Journal of Management, 014920631881871. doi:10.1177/0149206318818718	Gestión estratégica de recursos humanos El patrón de implementaciones y actividades de recursos humanos planificadas para permitir que una organización logre sus metas					
A10	Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). Perceived human resource management and presenteeism. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 11(2), 110-130. doi:10.1108/apjba-02-2018-0038	HRM percibido (PHRM) Es un conjunto de políticas y funciones coherentes internamente diseñadas e implementadas por el departamento de recursos humanos para	Presentismo Se produce cuando los empleados vienen a trabajar a pesar de su enfermedad física o psicológica, lo que los hace incapaces de	Intenciones de rotación de empleados (ETI) Se refiere a la intención de comportamiento de los empleados de dejar sus organizaciones			
A11	Cadalzo-Díaz, Yanela y Caballero-Torres, Idania y Becerra-Alonso, María Julia (2017). La gestión de capital humano en empresas del sector biotecnológico cubano. Ingeniería Industrial, XXXVIII (1), 18-31. ISSN: 0258-5960.	Perfil de puesto de trabajo También conocido como calificador, profesiograma o descripción del cargo; se derivan del análisis y diseño de los puestos y deben estar sintonizados con los objetivos estratégicos definidos para que permitan el					
A12	Zeebaree, S. R., Shukur, H. M., & Hussain, B. K. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations: A review. Periodicals of Engineering and Natural Sciences (PEN), 7(2), 660-669.	Gestión electrónica de recursos humanos: La aplicación de ordenadores y dispositivos de telecomunicaciones para recopilar, almacenar, recuperar					

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	Categorías de análisis			
A13	Bendzú-Pacífico, karen. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdiviana, 14(1), 22-28. https://doi.org/10.33554/iv.14.1.494	Comportamiento organizacional No refiere	Comunicación No refiere	Compensación laboral La remuneración es el retorno monetario y no monetario entregado a los empleados como intercambio por su tiempo, talento, esfuerzo y	Medios de comunicación social Las redes sociales se utilizan para el reclutamiento, la participación y el empoderamiento, y la retención de talentos empleados
A14	Naim, MF y Lenka, U. (2017). "Gestión del talento: un enfoque estratégico floreciente en la industria de TI de la India", Formación industrial y comercial, vol. 49, núm. 4, págs. 183-188. https://doi.org/10.1108/ICT-12-2016-0084	Prácticas de MT Es una función integral que brinda soluciones innovadoras para satisfacer su talento se ha implementado 5 niveles para reforzar las prácticas de MT que abarcan la transformación del	Desarrollo de talento Se centra en el aprendizaje, el desarrollo profesional, el desarrollo del liderazgo, retroalimentación de desempeño	Gestión del rendimiento Proporciona una gestión flexible del desempeño de los empleados para evaluar y medir revisiones precisas del desempeño. Incluye gestión de objetivos	El sistema KM Crea, difunde y proporciona acceso al conocimiento empresarial. grupos de discusión, grupos de intereses especiales y comunidades para conectar a los empleados para
A15	Kianto, A., Sáenz, J., y Aramburu, N. (2017). Prácticas de gestión de recursos humanos basadas en el conocimiento, capital intelectual e innovación. Journal of Business Research, 81, 11-20. doi: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018	Reclutamiento basado en el conocimiento Incluye aquellas prácticas y actividades llevadas a cabo por la organización con el propósito principal de identificar y atraer empleados potenciales, es decir, "capital humano"; mientras que la	Formación basada en conocimientos Las habilidades se deterioran y pueden volverse obsoletas. Diseñando e implementando capacitación y desarrollo	Evaluación del desempeño basada en el conocimiento Puede ser un mecanismo extremadamente relevante. para orientar el comportamiento de los empleados. Los gerentes deben consciente y excluir	Compensación basada en el conocimiento Pueden promover el manejo del conocimiento dentro organizaciones. Los gerentes pueden usar tanto tangibles (por ejemplo, bonificaciones como recompensas) e
A16	Sohrabi, B., Vanani, I. R., & Abedin, E. (2018). Human Resources Management and Information Systems Trend Analysis Using Text Clustering. International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals, 9(3), 1-24.	Gestión de Capital Humano No se logra nada en las organizaciones sin personas". Es innegable que las personas en las organizaciones son los activos más importantes	Recursos Humanos La gestión de recursos humanos se ha descrito como siendo responsable de la captación, contratación, selección,	Recursos humanos en la investigación de sistemas Los sistemas de información han influido intensamente en los sistemas humanos	
A17	Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. Human Resource Management Journal, 27(1), 22-38. doi:10.1111/1748-8583.12139	Bienestar laboral Son oportunidad de control, oportunidad de habilidad uso, variedad en el trabajo, oportunidad de contacto interpersonal, metas generadas externamente, claridad ambiental, disponibilidad	Modelo de recursos y demandas laborales Las demandas pueden incluir carga de trabajo, demandas emocionales y conflictos laborales y no laborales.	Calidad de vida laboral Surgió inicialmente en finales de la década de 1960 con evidencia que respalda un conjunto de prácticas para mejorar el bienestar en el trabajo y más allá de. Walton	
A18	Khan, Z., Wood, G., Tarba, S. Y., Rao-Nicholson, R. and He, S. (2018). Human resource management in Chinese multinationals in the United Kingdom: interaction of institutions, culture and strategic choice. Human resources				
A19	Mishkotshe, Z. (2018). The implementation of the human resource management strategy in East London restaurants. South Africa. African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 7 (3), 2223-2814.	Implementación de la estrategia de gestión de recursos humanos como un problema del sistema empresarial Tiene una influencia directa en la formulación de la estrategia general	Implementación de la estrategia de gestión de recursos humanos como un problema técnico del sistema En el entorno actual,	Implementación de la estrategia de gestión de recursos humanos como un problema del sistema financiero La eficacia en función de los	Implementación de la estrategia de gestión de recursos humanos como un problema del sistema social La comunidad del sistema social y la estrategia es

Categorías de análisis	
CO D	REFERENCIA DE LA FUENTE
A20	<p>Krishnan, T. and Scullion, H. Influencia del tamaño de la influencia de crecimiento de las PYMES (2017). <i>Talent management in small and medium-sized companies</i>. Humangrados de complejidad de tamaño y lade pequeñas empresas tienen diferentes objetivos de gestión.tengan crecimiento que elvan desde el inicio de la actividad empresarial.</p> <p>Anzola Morales, O. L. Capital humano (2018). La gestión deSe constituye en un recurso humano y lamétodo de análisis y un construcción del tipo de programación de la subjetividades en lasparticular de la nuevas condiciones de laconcepción neoliberal economía. <i>Universitasnorteamericana</i>, que <i>Psychologica</i>, 17(1), 1-14. representa dos https://doi.org/10.11144/Jav.procesos: el análisis económico en un contexto de programación de la actividad empresarial.</p>
A21	<p>Cuesta-Santos, A., & Conjointo Valencia-Rodríguez, M. (2018). Capital humano: conocimientos, experiencias, habilidades, desafíos para Cuba. <i>Ingeniería Industrial</i>, 39(2), 135-145.</p>
A22	<p>Ricardo-Herrera, L., Competencias laborales (2018). <i>Perfeccionamiento de la gestión del capital humano en áreas de competencias que requieren habilidades y valores para hacer.</i></p>
A23	<p>Torralbas-Bláquez, A. D. L. Base de este modelo; la organización requiere de la integración de los recursos humanos en áreas de competencias que requieren habilidades y valores para hacer.</p>
A24	<p>Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. <i>Ciencia Latina Revista Científica</i></p>
A25	<p>Armiños Mayon, F. B., Selección de personal (2019). <i>El proceso de selección de personal parte de la definición de los recursos humanos. Universidad y parámetros necesarios para cubrir una plaza</i>. <i>Sociedad</i>, 11(4), 163-170</p>

REFERENCIA DE LA FUENTE		Categorías de análisis					
COD		Habilidades	Desempeño	Recompensa	Capacitación	Criterios para puestos	Salarios
A26	Cintra, LP, Barbosa, J., Barbosa, ACQ y Franco, D. (2017). Recursos Humanos, Habilidades y Desempeño: (Im) Posible articulación en la Fundación Minas Gerais. Revista Administración Revista FACES.	Habilidades El trabajador tiene un conjunto de calificaciones, capacidades o atributos para realizar el trabajo, no se configura como competencia ya que, no garantiza el uso de esta	Desempeño El término se define como "el conjunto de entregas y resultados de un determinada persona para la empresa o negocio; el rendimiento se presenta	Recompensa No refiere	Capacitación No refiere	Criterios para puestos No refiere	Salarios No refiere
A27	Cruz, JE, y de Souza, EMS (2017). Gestión de recursos humanos a la luz de la responsabilidad social empresarial: un estudio en el sector azucarero-energético en Goiás. Gestão & Regionalidade, 33 (97), 23-47. ISSN: 1808-5792	Diálogo y participación La categoría de diálogo y participación incluye temas relacionados con la relación de la empresa con participación de sindicatos y empleados en la gestión de la organización. Consta de dos indicadores. El primero, las relaciones con los	Respeto por el individuo Incluye temas relacionados con el compromiso de la empresa con futuro de los niños, desarrollo infantil y lucha contra las formas de discriminación.	Recompensa No refiere	Capacitación No refiere	Criterios para puestos No refiere	Salarios No refiere
A28	Mena Reinoso, A., Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2020). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. Industrial Data, 22(2), 139-156. https://doi.org/10.15381/indata.v22i2.14636	El diseño del puesto de trabajo Es el proceso de organización del trabajo en tareas necesarias para llevarlo a cabo. Hay distintos enfoques del diseño del trabajo: la simplificación del trabajo, la ampliación del trabajo, la rotación entre		Selección No refiere			
A29	Campos Malta, Teodoro, & Corréa Machado, Marta, & Luiz Fischer, André (2017). GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: DIRECIONAMENTOS DO SEBRAE PARA ESTIMULAR O DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS E	Reclutamiento No refiere		Recompensa No refiere	Capacitación No refiere	Criterios para puestos No refiere	Salarios No refiere
A30	Soledispa Cañarte, B., & Alfonso Porraspita, D. (2018). La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. Avances, 20(2), 153-166. Consultado de http://www.cigat.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/342	Reconocimiento y celebración Se refiere de lo que ha sido aprendido y cambiado en el proceso. Esto apoya los cambios no planificados o improvisados que ya se han	Iniciación de proyectos y Equipos de Innovación Una de las formas más comunes de Equipos de Aprendizaje en indagación apreciativa que combinan las	Recompensa No refiere	Capacitación No refiere	Criterios para puestos No refiere	Salarios No refiere
A31	Jama-Zambrano, V. R. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La Investigación Y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación. Investigación Y	Procesos para integrar personas Se pueden citar procesos para proveer o abastecer personas. Contienen el reclutamiento y la selección de personal. Son los métodos para incluir a nuevas	Procesos para organizar a las personas Métodos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Envuelven el diseño	Procesos para recompensar a las personas Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen	Procesos para desarrollar a las personas Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y	Procesos para retener a las personas Es la creación de las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las	Procesos para auditar a las personas Seguimiento y control de las actividades de las personas para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa

		Categorías de análisis							
CO D	REFERENCIA DE LA FUENTE	de Disposición del capital institucional	Contratación de inversores de capital humano	de Disposición del capital humano	Constitución del capital humano				
A32	Martel, Susan Carol. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: análisis de una universidad. <i>Investigación en Educación</i> , 27 (53), 57-72. https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004	Se refiere a los aspectos adecuados que debe contar la mayor ambiente en la institución. En un caso en que la institución no pueda mejorar la educativa, el talento del docente, el aprendizaje	Se refiere a los procesos necesarios para lograr un capital humano competente. Estos son tres: el aprendizaje	Se refiere a los procesos necesarios para lograr un capital humano competente. Estos son tres: el aprendizaje	Se refiere a los procesos necesarios para lograr un capital humano competente. Estos son tres: el aprendizaje				
A33	Iqbal, A. (2018). The strategic human resource management approaches and organisational performance. <i>Journal of Advances in Management Research</i> . doi:10.1108/jamr-11-2017-0104	La relación entre las mejores prácticas "mejor ajuste" es el más complejo que el de la universalista porque debela empresa debe analizar su sector y independientemente del contexto, la organización implementar cualquier estrategia	La relación entre las mejores prácticas "mejor ajuste" es el más complejo que el de la universalista porque debela empresa debe analizar su sector y independientemente del contexto, la organización implementar cualquier estrategia	La relación entre las mejores prácticas "mejor ajuste" es el más complejo que el de la universalista porque debela empresa debe analizar su sector y independientemente del contexto, la organización implementar cualquier estrategia	La relación entre las mejores prácticas "mejor ajuste" es el más complejo que el de la universalista porque debela empresa debe analizar su sector y independientemente del contexto, la organización implementar cualquier estrategia				
A34	Knezović, E., Bušatić, S., & Ridić, O. (2020). Strategic human resource management in small and medium enterprises. <i>International Journal of Human Resources Development</i>	Desempeño organizacional No refiere	Desempeño organizacional No refiere	Desempeño organizacional No refiere	Desempeño organizacional No refiere				
A35	Anjum, A., Ming, X., & Puig, L. C. M. (2019). Analysis of Strategic Human Resource Management Practices in Small and Medium Enterprises of South Asia. <i>International Journal of Management and Business Studies</i>	Las prácticas de SHRM de una organización tienen una influencia significativa que los empleados hacen que se se	Las prácticas de SHRM de una organización tienen una influencia significativa que los empleados hacen que se se	Las prácticas de SHRM de una organización tienen una influencia significativa que los empleados hacen que se se	Las prácticas de SHRM de una organización tienen una influencia significativa que los empleados hacen que se se				
A36	Alaraji, A. K. (2017). Relationship between SHRM and Organizational Performance among Iraqi Oil Companies. <i>Journal of Global Economics</i> , 05(01), 1-11.	Formación estratégica, La formación humana a las empresas para el desarrollo de la estrategia	Formación estratégica, La formación humana a las empresas para el desarrollo de la estrategia	Formación estratégica, La formación humana a las empresas para el desarrollo de la estrategia	Formación estratégica, La formación humana a las empresas para el desarrollo de la estrategia				
A37	Al-Qatawneh, A. S. Z., & Mubaiden, W. (2017). The impact of human resources administrative strategies in empowerment: a case study in Arabian. <i>Qatrania Cement</i>	Estrategia de selección y compensación entre los individuos que solicitan el trabajo y elegir el mejor de ellos, una forma de buscar el talento para obtener los mejores recursos y por lo tanto el tamaño y el	Estrategia de selección y compensación entre los individuos que solicitan el trabajo y elegir el mejor de ellos, una forma de buscar el talento para obtener los mejores recursos y por lo tanto el tamaño y el	Estrategia de selección y compensación entre los individuos que solicitan el trabajo y elegir el mejor de ellos, una forma de buscar el talento para obtener los mejores recursos y por lo tanto el tamaño y el	Estrategia de selección y compensación entre los individuos que solicitan el trabajo y elegir el mejor de ellos, una forma de buscar el talento para obtener los mejores recursos y por lo tanto el tamaño y el				

		Categorías de análisis									
COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	Dotación de personal	Capacitación	Compensación	Participación	Evaluación del desempeño	Capacitación	Liderazgo	Rasgos personales	Actitud hacia el trabajo de servicio	
A38	Bouaziz, F., & Smaoui Hachicha, Z. (2018). Strategic human resource management practices and organizational resilience. <i>Journal of Management Development</i> , 1(1), 1-16. doi:10.1108/jmd-11-2017-0358	No refiere	No refiere	No refiere	No refiere	No refiere	No refiere	No refiere	No refiere	No refiere	
A39	Ashton, A. S. (2017). How human resources management best practice influence employee satisfaction and job retention in the Thai hotel industry. <i>Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism</i> , 17(2), 175-199. doi:10.1080/15332845.2017.1340759	Calidad de vida laboral La calidad de vida laboral se maximiza cuando los empleados sienten que el lugar de trabajo es atractivo, importante, valioso, interesante y desafiante al tiempo que ofrece perspectivas	Seguridad laboral Los empleados perciben la seguridad laboral y las perspectivas en función de la calidad de desempeño de la	Empoderamiento El empoderamiento está relacionado con otorgar a los empleados el poder de recomendar o hacer decisiones que influyen en la	Promoción La oportunidad de promoción ayuda a prevenir la rotación de empleados	Pago / beneficios complementarios La satisfacción laboral se trata de suficiencia, beneficios salariales, flexibilidad para trabajar y	Capacitación La formación del personal mejoraba la productividad en el lugar de trabajo	Liderazgo sugieren que la satisfacción de un empleado depende del comportamiento del	Rasgos personales Las características individuales generalmente se refieren a rasgos de personalidad y	Actitud hacia el trabajo de servicio No refiere	
A40	Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. <i>Revista Venezolana De Gerencia</i> , 23(83), 740-760. https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500	Reclutamiento Proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos. Representa un proceso de comunicación de vías: comunica y	Selección Consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de	Capacitación Proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el	Recompensa Retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen	Evaluación del desempeño Da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los					
A41	Farndale, E., & Paauwe, J. (2018). SHRM and context: why firms want to be as different as legitimately possible. <i>Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance</i> . doi:10.1108/joepp-04-2018-0021	Mecanismos competitivos Encapsulan cómo una empresa se posiciona en el mercado en función de sus productos o servicios, competidores en el	Institucional Basado en los imperativos sociales, políticos, culturales, legales, y	Herencia de la empresa puede considerarse el resultado de elecciones estratégicas							
A42	Fahim, M. G. A. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. <i>Review of Economics and Political Science</i> . doi:10.1108/reps-07-2018-002	Reclutamiento y selección El propósito general de la contratación es obtener en el costo mínimo la calidad de los empleados requerida para satisfacer las	Formación y desarrollo profesional Son las actividades formales realizadas por el	Evaluación de desempeño Es el proceso de juzgar qué tan bien se desempeñan los empleados	Compensación y beneficios Son los acumulativos monetarios y no monetarios. recompensas						
A43	Tolstiyakova, OV; Batoryova, NT (2020). Gestión estratégica de recursos humanos en condiciones modernas: un estudio de caso, <i>Emprendimiento y Sostenibilidad Temás 8 (2): 370-381.</i> https://doi.org/10.9770/esi.2020.8.2(22)	Los recursos humanos constituyen un componente importante de los recursos de la empresa, incluidos el personal y capacidad de la mano de obra.	La gestión de recursos humanos es el empleo, el desarrollo, la promoción de personas en las organizaciones y								

REFERENCIA DE LA FUENTE		Categorías de análisis			
COD		Reclutamiento y selección NO PRECISA	Capacitación y desarrollo NO PRECISA	Compensación NO PRECISA	Gestión del desempeño NO PRECISA
A44	Widyanthy, W., Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Gaining a competitive advantage through strategic human resource management in Indonesian construction industry. <i>Management Science Letters</i> , 10(9), 2021-2028.				
A45	Jiang, K., & Messersmith, J. (2017). On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 29(1), 6-33. doi:10.1080/09585192.2017.1384930	Visión basada en el recurso El recurso humano es un recurso valioso, raro, inimitable, y no sustituible. Los recursos disponibles pueden servir como fuentes potenciales de ventaja competitiva sostenible (p.4)	La teoría del capital humano El recurso humano es un recurso que puede contribuir al desempeño de una empresa y generar valor económico	Marco AMO Sostiene que el desempeño individual de un empleado para desempeñarse es una función de las habilidades, la motivación y la oportunidad de un empleado para desempeñarse	La teoría del intercambio social Sugiere que los individuos que reciben beneficios de una de las partes tienden a responder en especie.
A46	Deleny, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? <i>Human Resource Management Journal</i> , 27(1), 1-21. doi:10.1111/1748-8583.12137	Perspectiva conductual El comportamiento de los empleados como el mecanismo de mediación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el desempeño	Modelo de habilidad-motivación Este modelo propone que la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y los resultados de la empresa está mediada por el efecto directo que estas tienen sobre los resultados de la empresa	Vista bajo recurso Se ha utilizado, explícita o implícitamente, como telón de fondo en la investigación de estrategias y SHRM. Sin embargo, RBV es un enfoque de gestión de recursos humanos que se centra en la ventaja competitiva sostenible	
A47	Kundu, SC, Mor, A. y Gahlawat, N. (2021), "Gestión estratégica de recursos humanos y la intención de los empleados de irse: prueba de la moderada", <i>Revista Internacional de Productividad y Gestión del Desempeño</i> , vol. 70, núm. 4, págs. 834-839	Gestión estratégica de recursos humanos Se considera el macro dominio de la gestión de recursos humanos se ha concentrado predominantemente en la proporción de recursos humanos	Estrategia competitiva Se define como un conjunto de decisiones y relaciones que brindan una ventaja para las empresas	Sistemas de trabajo de alto desempeño Se define como un conjunto de prácticas de recursos humanos que brindan una ventaja para las empresas	
A48	Jukka, T. (2021), "Does business strategy and management control system fit determine performance?", <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i> , Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2021-0000	REFIERE DE MANERA GENERAL			
A49	Hu, B., McCune Stein, A., Mao, Y., & Yan, A. (2021). The influence of human resource management content and process approach. <i>Human Resource Management Journal</i> . doi:10.1111/1748-8583.12137	El enfoque de proceso Se refiere a las prácticas de gestión de recursos humanos, específicamente a la forma en que los empleados realizan su trabajo	La distinción del sistema Se refiere a la consistencia del sistema y sus prácticas en diferentes momentos y contextos		
A50	BERNAL GONZÁLEZ, I., PEDRAZA MELO, N. A., & CASTILLO HERNÁNDEZ, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. <i>Revista ESPACIOS</i> , 41(22), 213-227. ISSN: 0798-1015.	Capital humano Se define como el conocimiento, las habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico	Desempeño organizacional Refleja el comportamiento de un conjunto de elementos que intervienen en el logro de los objetivos establecidos		

REFERENCIA DE LA FUENTE		Categorías de análisis			
A57	Ben, E. U., Udo, E. S., & Abner, I. P. (2019). Customer relationship management model: A business strategy in a competitive business climate. <i>International Journal of Supply Chain Management</i> , 8(6), 1189-1198.	HABLA DE MANERA GENERAL			
A58	Sokolov, D., & Zavyalova, E. (2020). Human resource management systems and intellectual capital: ¿is the relationship universal in knowledge-intensive firms? <i>International Journal of Manpower</i> , 1(1), 1-19. doi:10.1108/ijm-11-2018-0372	Capital intelectual como concepto integrador refleja todos los recursos de conocimiento esenciales que las empresas utilizan para lograr una ventaja competitiva (p.3)	El capital humano El acervo de conocimientos, habilidades y conocimientos de los individuos, dentro de las organizaciones que se incorporan al incorporar conocimiento organizacionales, bases de datos, estructuras, sistemas, cultura y cumplimiento de las metas (p.3)	capital Comprende todos los recursos humanos	social Las prácticas organizativas de gestión de recursos humanos se consideran tradicionalmente un medio para proporcionar recursos humanos o manuales para el cumplimiento de las metas (p.4)
A59	Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. <i>Sustainability</i> , 11(20), 5782. MDPI AG. Retrieved from http://dx.doi.org/10.3390/su11205782 . ISSN: 1937-0695	Prácticas de gestión de recursos humanos se ve como una estructura planificada de recursos humanos que está utilizando una empresa y otras actividades dirigidas hacia el logro de las metas organizacionales (p.5)	Ventaja sostenible Son las capacidades dinámicas de una empresa tales como innovación, capital intelectual y capital humano (p.5)	competitiva	
A60	Stachová, K., Stacho, Z., Papulová, Z., & Jemala, M. (2019). An effective selection process is the key to quality job positions, occupation conditional for long-term competitiveness. <i>Production Engineering Archives</i> , 24.	HABLA DE MANERA GENERAL			
A61	Wang, C., Brabeneck, T., Gao, P., & Tang, Z. (2021). The Business Strategy, Competitive Advantage and Financial Strategy: A Perspective from Corporate Maturity Mismatched Investment. <i>Journal of Competitiveness</i> , 13(1), 164–181. https://doi.org/10.7441/joc.2021.01.10	Estrategia empresarial Refleja el camino de las empresas para ganar competitividad			
A62	Habib, A., & Hasan, M. M. (2019). Business Strategy and Labor Investment Efficiency. <i>International Review of Finance</i> , 1(1), 1-39. doi:10.1111/irfi.12254	Estrategia empresarial Juegan un papel crucial en la configuración de las decisiones de inversión, la información entornos de desarrollo, desempeño financiero y compensación			

REFERENCIA DE LA FUENTE		Categorías de análisis			
COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	Planificación	Reclutamiento	Selección	Control
A63	Bakhashwain, S. A., & Javed, U. (2021). THE IMPACT OF RECRUITMENT AND SELECTION PRACTICES ON EMPLOYEE PERFORMANCE. PaArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 18(14), 251-260. HABLA DE MANERA GENERAL				
A64	Chung, Y., & Colakoglu, S. (2018). A closer examination of how human resource management systems impact social and human capital in organisations. International Journal of Learning and Intellectual Capital, 15(2), 119. doi:10.1504/jilic.2018.091977	Capital Social Permite a los empleados obtener diferentes tipos de comportamientos de roles de los empleados, que pueden ser obtenidos mediante la configuración de sistemas de	Sistemas de recursos humanos Las estrategias requieren de diferentes tipos de comportamientos de roles de los empleados, que pueden ser obtenidos mediante la configuración de sistemas de		Capital humano No refiere
A65	Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección personal en función del desarrollo local. Cooperativismo y Desarrollo, 7(2), 225-242.	Planificación Analizar las demandas y ofertas de los puestos o cargos para los cuales se va a seleccionar, obteniendo información sobre cada uno, a partir de la propia entidad o empresa, que en general son las más convenientes para las tareas, condiciones de trabajo y respondiendo a políticas de desarrollo local.	Reclutamiento Las fuentes de reclutamiento pueden ser internas o externas, para cada puesto o cargo en el que se va a seleccionar, obteniendo la información sobre cada uno, a partir de la propia entidad o empresa, que en general son las más convenientes para las tareas, condiciones de trabajo y respondiendo a políticas de desarrollo local.	Selección Seleccionar el personal idóneo para cada puesto o cargo en el que se va a seleccionar, obteniendo la información sobre cada uno, a partir de la propia entidad o empresa, que en general son las más convenientes para las tareas, condiciones de trabajo y respondiendo a políticas de desarrollo local.	Control Evaluar el desempeño del empleado seleccionado, a partir de su incorporación al puesto de trabajo, teniendo en cuenta los resultados obtenidos durante el período
A66	Phanwattana, P., & Vichit, U. (2017). Literature Review of Strategic Human Resource Management. Humanities, Arts and Social Sciences Studies, 17(1), 23-40. DOI: https://doi.org/10.14456/sujsha.2017.35	Gestión estratégica de recursos humanos El patrón de implementación de actividades de recursos humanos planificadas para permitir que una organización logre sus metas (p.25)	Estrategia empresarial Se puede definir como la selección del patrón en el que la organización elige posicionarse en el mercado con el fin de obtener una ventaja competitiva, que consiste en	Resultados de recursos humanos Son el producto principal de la gestión de recursos humanos que impactan directamente en el desempeño de la organización (p.28)	Desempeño de la organización Indicador que el desempeño de las organizaciones es el factor crucial del estudio de negocios (p.28)
A67	Ho, H., & Kuvaas, B. (2019). Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains critical perspectives: The well-being paradox. Human Resource Management, 1(1), 1-19. doi:10.1002/hirm.21990	Sistemas de gestión de recursos humanos Definen los sistemas de gestión de recursos humanos como un conjunto o grupo de prácticas de gestión de recursos humanos que tienen el			
A68	Kim, K., & Shin, T. H. (2019). Additive effects of resource management systems on organizational outcomes. Sustainability, 11(6), 1679	Habla de manera general			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS COMO MODELO ORIENTADO AL LOGRO DE VENTAJAS COMPETITIVAS. REVISIÓN SISTEMÁTICA", cuyo autor es LIMAHUAYA VILCA CRISTHIAN ANTHONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR DNI: 10596867 ORCID: 0000-0002-2532-3194	Firmado electrónicamente por: GILLAS el 23-12- 2021 13:59:43

Código documento Trilce: TRI - 0206541