



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano para el rendimiento de las empresas.
Revisión sistemática de la literatura.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Retamozo Duran, Rosangela María (ORCID: 0000-0002-3978-2973)

Rivera Dionicio, Bryan Christian (ORCID: 0000-0002-4267-9424)

ASESORA:

Mgtr. Huamaní Cajaleon, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

La presenta investigación va dedicado a Dios por la fortaleza y salud, así mismo a nuestros abuelos y padres que nos brindaron el apoyo incondicional en el proceso de formación profesional.

Agradecimiento

A mi familia y maestros por darme la oportunidad de seguir el camino adecuado, deseo y superación que nos ha permitido alcanzar una nueva etapa en nuestras vidas.

A la Universidad Cesar Vallejo, facultad de ciencias empresariales, especialmente a la escuela profesional de Administración por acogernos, permitir aprender y compartir conocimientos para la formación profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo de investigación	11
3.2. Protocolo y registro	11
3.3. Criterios de elegibilidad	12
3.4. Fuentes de información	14
3.5. Búsqueda	14
3.6. Selección de los estudios	16
3.7. Proceso de extracción de datos	17
3.8. Lista de datos	18
3.9. Riesgo de sesgo en los estudios	19
3.10. Síntesis de resultados	21
3.11. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Cadena de búsqueda</i>	12
Tabla 2	<i>Lista de palabras claves de inclusión</i>	13
Tabla 3	<i>Resultado de filtrado semiautomático y chequeo manual</i>	15
Tabla 4	<i>Artículos incluidos en el estudio</i>	16
Tabla 5	<i>Marco teórico de aprendizaje</i>	18
Tabla 6	<i>Riesgo de sesgo en los estudios</i>	21
Tabla 7	<i>Selección de estudio</i>	20
Tabla 8	<i>Característica de los estudios</i>	23

Índice de figuras

Figura 1 *Prisma de proceso de extracción de datos*

17

Resumen

Mediante la investigación titulada; gestión de talento humano para el rendimiento de las empresas. Revisión sistemática de la literatura: se buscó dar respuesta al objetivo general, el cual fue explicar la importancia de la gestión de talento humano en el rendimiento de las empresas. El tipo de estudio que se manejó fue la revisión sistemática con un enfoque cualitativo. Para este estudio se utilizaron artículos científicos indexados; en el proceso de la investigación se recolectó 100 artículos para el análisis de estudio, de manera que se seleccionaron 11 artículos indexados que permitieron un análisis confiable para la obtención de un contenido riguroso y confiable. Por esta misma razón; se identificaron estudios científicos, cuyo contenido mencionan que las organizaciones no priorizan el papel fundamental que gira en torno al valor que representa el recurso humano, consecuentemente se hallaron estudios que corroboraron la existencia de cómo, la gestión de talento humano influye en el rendimiento de las organizaciones, teniendo en cuenta sus diversos factores. Concluyendo con el presente estudio; se consideró la gestión de talento humano como un valor fundamental que aporta de manera favorable al rendimiento de las empresas.

Palabras Clave: *Talento humano, desarrollo organizacional, capital humano.*

Abstract

Through research titled: Human talent management for business performance. Systematic review of the literature. We try to respond to the general objective, which is to explain the importance of human talent management in the performance of companies. The type of study handled was the review system with a qualitative approach. For this study were used indexed scientific articles; In the research process, 100 articles were collected for the study analysis, so that 11 indexed articles were selected that allowed a reliable analysis to obtain a rigorous and reliable content. For this reason; Scientific studies were identified, their content mentioned that organizations do not prioritize the key role revolves around the value representing the human resource, consequently studies found that corroborated the existence of how the human talent management influences performance organizations, taking into account its various factors. Concluding with the present study; managing human talent is considered as a fundamental value that contributes favorably to the performance of companies.

Keywords: *Human talent, organizational development, human capit.*

I. INTRODUCCIÓN

La globalización, trajo a las empresas la necesidad de evolucionar para mantenerse en el mercado, es allí donde nace la obligación de conocer y aplicar la gestión de talento humano como medio alternativo de integración (Smith 2007, citado por Vieira, 2014, p.25). Por ese motivo, en América del sur, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han tomado importancia y se han puesto en práctica los procesos inmersos en la gestión de talento humano en sus organizaciones, con el propósito de adaptar estrategias relacionadas al individuo, retribución y políticas de retención; originando un efecto positivo hacia logro de objetivos, (Ramírez, 2018, como se citó en Ramírez, *et al.*, 2019, p.168). A sí mismo, (Torres & Díaz, 2010) mencionan, que el valor del factor humano, se clarifica en los resultados y en cualquiera de los proyectos planteados y ejecutados por la empresa (Citado en Sánchez & Herrera 2016, p.134).

En este sentido, la adecuada gestión de talento humano ayuda al refortalecimiento del trabajo organizacional, en función al desempeño de los individuos, para la consecución de las metas planteadas por la empresa (Majad, 2016, p.149), por esta razón la gestión de talento humano se considera una herramienta clave, que a su vez alineada a las normativas y valores inmersos en la organización y un correcta implementación de los recursos, estos benefician de tal manera el incremento de la productividad y rendimiento de una organización (Gonzáles & Tapia, 2016, p.2).

La gestión de talento humano, es todo el programa de desarrollo que busca la mejora del rendimiento, erigir la moral y crecimiento del potencial de los colaboradores que son considerados parte fundamental de una organización (Mejía, Bravo & Montoya, 2013, p.6); así mismo se considera crucial en las organizaciones para satisfacer sus necesidades de flexibilidad, competitividad y la eficiencia (Luna & Lara 2020, p.2).

Se puede concretar que el proceso de gestión de talento humano, según (Dessler, 2015, citado por Borrero 2019, p.298) menciona que el proceso es un conjunto de etapas que interactúan, la cual se relaciona con el objetivo particular, convirtiendo elementos de entrada en resultados. Los procesos relevantes de

gestión incluyen el reclutamiento, selección de personal, capacitación, reconocimiento y evaluación del desempeño.

Por otro lado, (Valverde, Scullion & Ryan, 2013), realizaron una investigación de gestión de talentos en las organizaciones alemanas, encontrando tres cualidades de gerentes de talento que cambian de acuerdo a ventas, cooperación y objetivos; autores mencionados llegaron a la conclusión, que las entidades en cuestión otorgan consideración e importancia a la gestión del talento, (citado en Agudelo 2019, p.117). A sí mismo, se realizó un estudio a diez empresas exportadoras del sector floricultor en la ciudad de Bogotá, certificando que los procesos del área de gestión humana contribuyen a la estructura, desarrollo y ejecución de su estrategia corporativa (Campo, Garzón, López & Robayo; 2012; Citado Agudelo 2019, p.118).

Mientras tanto, en una investigación realizada a ocho trabajadores, que es un total de personas que laboran en el área de pintura de la empresa CIAUTO, se sometió a discusión la impresión que tenía los colaboradores con respecto a las competencias (Reinoso, Miranda, Lozano & Santillán, 2019. p. 143); en un análisis realizado en la empresa de vehículos CIAUTO se dio a conocer que la gestión de talento humano por competencia trae como resultados el rendimiento de sus procesos, procedimientos y el aumento de la rentabilidad.

Por lo argumentado anteriormente, se puede mencionar que, el recurso intangible de una empresa es considerado punto clave para alcanzar los objetivos planteados. Cabe resaltar que ese talento humano debe asumir el compromiso y estar motivado, para llegar al éxito (Pico, 2016, p.98); es por eso, que la fuerza impulsadora de toda organización radica en el talento humano, personal, individuos, y personas, que contribuyan a la obtención de un valor agregado para la organización; es por ello, que para efectos de este estudio científico la investigación se define como la facultad intelectual del individuo que comprende y entiende de manera razonable la forma de resolver situaciones en determinada ocupación (Astudillo & Reinoso, 2017, p.4).

En base a lo señalado, demuestra las razones justificables que la gestión de talento humano es parte del rendimiento empresarial y cumple un rol importante para alcanzar objetivos trazados y sea evidencia en el desempeño de las labores.

Consecuentemente, se procede a mencionar el problema principal de la investigación: De qué manera la gestión de talento humano influye en el rendimiento de las empresas.

Formulado la problemática de la investigación, se procede a dar las justificaciones dando la importancia que tiene el desarrollo de la misma desde cuatro ámbitos distintos. Al respecto Gallardo (2017) mencionó que, la justificación son las razones para realizar una investigación y deben de estar enfocadas en distintos ámbitos; como teóricos, prácticos, metodológicos y social (p.32); para ello debe de mencionarse de forma clara y concisa, resultando beneficioso, no solo para el investigador, sino para el entorno (Difabio, 2015). Sin embargo, para el presente estudio de revisión sistemática se tomó en consideración las justificaciones en aspectos teóricos, metodológico y social.

En cuanto a lo teórico, Gallardo (2017) refiere que, tiene como finalidad generar debates y reflexiones en cuanto a la información ya estudiada, productos de resultados originados en la investigación (p.33). En ese sentido (Baena 2017, citado por Fernández 2020, p.70), detalla que la justificación teórica va ligada a la inquietud del investigador con el propósito de ahondar en los enfoques teóricos que tratan el problema que se explica, a fin de avanzar en el conocimiento en una línea de investigación. En base a ello el presente trabajo de investigación se realiza para profundizar y acotar al conocimiento evidenciando en cuanto a la gestión de talento humano para el rendimiento organizacional, así mismo este estudio podrá servir como aporte para otros estudios de mayor o igual similitud.

En cuanto a lo metodológico Gallardo (2017) refiere que, es el estudio para generar conocimiento veraz y confiable, mediante la propuesta de un método o técnica nueva (p.33). Al igual que en el caso anterior, el autor Blanco y (Villalpando 2012, citado por Fernández 2020, p.71) menciona, que una investigación se justifica metodológicamente cuando se propone o desarrolla un nuevo método o estrategia que permita obtener conocimiento válido o confiable. En base a lo descrito por el autor, se realiza la búsqueda y recopilación de artículos científicos, siguiendo un proceso metodológico para dar respuesta al problema general de la investigación.

En cuanto a lo social García, C. et al. (2017) menciona que es beneficio que obtiene un grupo determinado de personas en base a la investigación realizada (p.47). Así mismo, (Arias, 2012, citado por Fernández 2020, p.71) indica que toda

investigación debe existir cierta relevancia social, con el fin de ser trascendente para la sociedad y denotando alcance o proyección social. En base a lo descrito por los autores, el presente trabajo de investigación es de beneficio para los investigadores.

Establecida las justificaciones, ahora se hará mención de cuáles son los intereses para el desarrollo de la investigación. Al respecto Reynosa (2018) menciona, que son diversas las funciones que cumplen los objetivos del estudio, motivo por el cual es necesario en toda investigación. A través de los objetivos se puede expresar aquello que se quiere lograr, sirviendo a la vez como una guía que permite la priorización de los aspectos más relevantes de la investigación (p.6). Así mismo, Reynosa (2018) menciona, que el objetivo general se expresa habitualmente a través de una idea dirigida a responder de manera global el problema de la investigación (p.6). De igual importancia Reynosa (2018) indica que los objetivos específicos son enunciados que provienen del objetivo general de la investigación, es decir, es el método que permite ampliar el panorama de estudio de investigación en el tema propuesto, por lo que cabe agregar que los objetivos específicos están subordinados al objetivo general (p.7). En consecuencia, en la investigación se planteó el objetivo general: Explicar la importancia de la gestión de talento humano en el rendimiento de las empresas, consecuentemente los objetivos específicos: comprender la importancia del reclutamiento en el rendimiento de las empresas, analizar la importancia de la selección en el rendimiento de las empresas, explicar la importancia de la capacitación en el rendimiento de las empresas, comprender la importancia del reconocimiento en el rendimiento de las empresas, y finalmente explicar la importancia de la evaluación de desempeño en el rendimiento de las empresas.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentó los diversos artículos científicos seleccionados, que permitieron la recopilación de información y análisis exhaustivo. En base a ello, se logró identificar la conceptualización e importancia de las variables en estudio. Para encaminar la investigación se presentan los quince artículos elegidos según el criterio de elegibilidad.

García, Santana & Guzmán (2020) tiene como objetivo, estatuir los factores que constituyen el modelo de gestión del talento humano para el sector turismo en el departamento de Santander. La metodología que se consideró en el estudio de investigación tiene un alcance exploratorio y un enfoque cualitativo. Concluyendo, que es imprescindible mencionar, que se percibió un modelo de gestión de talento humano que dio acceso a fijar competencias que se necesitan para un proceso gerencial, así mismo las organizaciones buscan adaptarse al cambio, para generar ventaja competitiva.

Borrero, R. (2019) Presenta como objetivo de estudio, examinar la sucesión de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. La metodología que se implementó fue, de una revisión bibliográfica en relación al tema expuesto. Los autores concluyen, en que las organizaciones se incrementan en tamaño y complejidad, de tal manera que la administración manifiesta consecuentemente altas dificultades respecto a la necesidad de un control, que hace frente al camino de la organización, hacia los objetivos estratégicos y negocios planeados. Finalmente, es en esta situación donde se pone de manifiesto la vital importancia del Talento Humano.

Kauffmann (2019) Presenta como objetivo, implantar una meditación sobre el proceso general de la gestión del talento humano en las MiPymes. Su metodología fue una investigación documental en base a los procedimientos de gestión del talento humano. Este estudio científico concluyó, que los diversos departamentos administrativos del talento humano componen un recurso organizacional importante inmerso en los activos intangibles en las organizaciones. Por último, recomienda que, la alta gerencia debe de capacitarse por las áreas de

gestión de talento humano para que la respalden, integren y brinden un soporte, a fin de hacerle frente a los desafíos.

Yepes (2019) planteó como objetivo, examinar las tendencias de gestión de talento humano y el estudio organizacional, a partir de esto, crear un componente estratégico que permita el desarrollo de la productividad y sostenibilidad en las organizaciones. La metodología fue, de un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, con diseño transversal. Se concluyó, que el activo humano se ha transformado en un componente estratégico que da mérito a las empresas y que la gestión humana tiene un papel valioso en las organizaciones, ya que, va ligado con el equipo de trabajo y que a su vez estos deben de ir alineados a los objetivos trazados. Como recomendación, el autor, menciona que se debe considerar a la gestión del talento humano como una herramienta competitiva e innovadora que permite a la empresa llegar a sus objetivos.

Romero & Salcedo (2019) Tienen como objetivo de investigación, implantar estrategias para el reforzamiento del proceso de gestión del talento humano en determinado sistema de gestión de calidad. Por ende, se desarrolló una investigación metodológica de enfoque cualitativo. Concluyeron, que, si bien se cumplieron las condiciones del sistema de gestión de calidad, es necesario profundizar en su accionamiento, puesto que, las evaluaciones hechas al sistema han evidenciado no conformidades, suceso directo de la falta de preparación y motivación del personal.

Álvarez, Indacochea, Alvares, Figueroa & Yoza (2018) los autores plantearon como objetivo, analizar en teoría la evaluación de desempeño del talento humano y así mismo, presentando percepciones en base a la estimación de desempeño laboral en los servidores públicos en la república del Ecuador. El método utilizado, fueron principalmente los métodos teóricos, a partir de revisión bibliográfica. Llegaron a la conclusión, de mencionar que los modelos de evaluación de desempeño permiten encaminar estratégicamente al talento humano de las organizaciones, orientados a la obtención de óptimos resultados y encaminados al desempeño de la entidad.

Arbeláez, Alzate & Guzmán (2018) el objetivo presentado por los autores, fue reconocer las técnicas para la gestión de talento humano que en el presente

progreso de las asociaciones Yuqueras del departamento de Sucre - Colombia. El método utilizado en el trabajo de investigación, fue de un enfoque cualitativo. Los autores concluyeron que, el interés de adaptarse al cambio los ha encaminado a poder gestionar capacitaciones a favor de lograr el crecimiento a favor de la organización.

Astudillo, Reinoso & Ortiz (2017) mencionan que el objetivo del artículo es recalcar el valor de la gestión del talento humano en el acrecentamiento organizacional. La metodología que se utilizó fue documental y de una revisión de la literatura en revisiones de conceptos y términos relacionados al tema. Concluyeron, que, en el transcurso de los años las etapas de evolución del ser humano en el trabajo han sido significativas, donde el conocimiento del ser humano es más importante, en la cual se considera un componente valioso para el desarrollo de las organizaciones. Es por esto que, recomiendan, que la meta general de la organización debe de ser entendible, específica y se ejecute el aprendizaje, la adaptación y la mejora continua. Por este motivo, se consideró esencialmente, que desde Colfeyuca se dirija un área de gestión de talento humano, la cual conforme el eje principal para todas las asociaciones.

Cadena, J. (2016) el autor mencionó como objetivo, analizar algunas posturas relacionadas con el contenido, así como la dirección de administrativa de talento humano, el preámbulo de novedosas tecnologías, globalización y una exigencia de dirigir el talento humano. La metodología que se implementó fue, de una revisión bibliográfica en relación al tema expuesto. Finalmente, cabe resaltar que el talento humano es un instrumento productivo de gran importancia que poseen las organizaciones, inmerso en el mundo económicamente globalizado.

Eskandari & Saadat (2016) presentan como objetivo, la revisión de la literatura vinculados con el concepto de gestión de talento humano en temas relacionados que permitan profundizar más estudios sobre el tema. La metodología, fue de una revisión documental enfocado con temas de gestión de talento humano para las organizaciones. Los autores concluyen que el personal inteligente y talentoso toman el papel fundamental e importante que permite el buen desempeño de sus funciones, evitando los errores y faltas pasadas, con la finalidad de obtener mérito en el mercado.

Miranda (2016) tiene como objetivo, exponer lo valioso de la gestión del talento humano para la retención del activo humano, con el fin de mejorar los resultados. La metodología, fue documental y una revisión de la literatura, donde las fuentes consultadas fueron seleccionadas en relación al objetivo de la investigación. Concluyeron, que, el talento humano es un generador de ventaja competitiva, la cual establece diferenciación entre organizaciones y que es imprescindible desarrollar y retener a los mejores talentos. Recomienda que se tiene que desarrollar y retener al mejor talento del capital humano porque no solo basta con poseerlo.

Montoya, C., Boyero, M. & Guzmán, V. (2016) En el presente trabajo de estudio menciona como objetivo, exponer a la sociedad académica de forma descriptiva los actos progresados por el área del talento humano y como esta contribuye al desarrollo corporativo. La Metodología utilizada en el presente estudio fue en base a revisiones bibliográficas de fuentes secundarias en la que resalta la gestión humana como proceso estratégico. Se concluyó por medio del trabajo de investigación, la cual fundamenta la posibilidad de plantear un punto de vista para la gestión del talento humano en algún tipo de empresa, basándose en un diseño, ya sea gestión por procesos o por competencias.

Picon, L. (2016) presenta como objetivo, aspirar al análisis de modelos gestión de talento humano, considerando que existe mercados que constantemente se encuentran en cambios, por causas de la globalización. La metodología fue, una revisión documental y bibliográfica en base al tema expuesto. Se concluyó, que los modelos inmersos en la gestión de talento humano examinados, es por eso, que se considera que colaboradores componen el esencial activo de empresa. Así mismo, la gestión del talento humano dentro de las entidades tiene como oficio la colaboración valiosa de las personas, de tal forma que se logren los objetivos organizaciones y personales. Finalmente, el autor menciona que la propuesta establecida para el mejoramiento en la gestión de talento humano prevalece, de manera que procure consignar la sucesión de reclutamiento, selección a un área especial de una organización.

Martínez, Portales, Palos & Ramos (2015) Presentan como objetivo, mencionar la importancia de la integración de aspirantes que poseen competencias

únicas en los puestos establecidos por la organización. La Metodología utilizada fue de un enfoque cualitativo, en la cual coadyuva al estudio desde los distintos puntos de vista de otros investigadores en el tema expuesto. En este estudio los autores concluyeron, que el nuevo punto de vista de integración de talento humano en las empresas brinda de manera oportuna, el poseer individuos con un perfil competitivo y capaz de hacer frente a los desafíos y retos en el entorno organizacional.

Pardo & Díaz (2014) presentaron como objetivo de investigación, el entendimiento de la sucesión, capacitación y desarrollo de competencias, hallando, como estos se transmutan en puntos claves para la transformación en la organización. La metodología fue básicamente de un estudio exploratorio – descriptivo, una ficha de análisis documental de tipo bibliográfico y también se realizó una entrevista formal para fortificar los datos dirigidos a los líderes de talento humano. Concluyeron, que los jefes de talento humano reciben un menor efecto a consecuencia de los cambios, cuando implementan un proyecto de capacitación y progreso de competencias. Finalmente, recomiendan tener en cuenta que el líder del área debe de cumplir un papel fundamental en los resultados de metas y las competencias requeridas.

La gestión de talento humano, es aptitud que un individuo puede poseer, crecer y consecuentemente transformarse en una ventaja competitiva para el incremento de la productividad en una organización, siempre y cuando los trabajadores muestren compromiso a la hora de mostrar su esfuerzo en el cumplimiento de los objetivos de la organización, (Cernas 2008; citado en Yepes, 2019, p.152); en efecto, el dirigir adecuadamente el talento humano encaminara a la empresa al crecimiento y así poder afianzarse en el mercado, de tal forma que, el área responsable de ejecutar el proceso, es de vital consideración dentro de la organización (Borrero, 2018, p.293). Así mismo, es un proceso de vital interés en el ámbito de un sistema de gestión integral, son los individuos que involucran buena parte del triunfo o fracaso (Astudillo, Reinoso & Ortiz, 2017, p.5). Por consiguiente, (Álvarez, *et al.*, 2018, p.192) menciona, que el talento humano se considera el cimiento fundamental inmerso en la moderna sociedad; desde principios de educación hasta los estudios superiores, se debe de formar profesionales con valores, que le permite

la mejora continua para realizar sus funciones de una forma correcta. Por último, cabe resaltar que el talento humano abarca el trabajo de cada colaborador, y la sabiduría del individuo, evidenciando los conocimientos, capacidades y aptitudes. Por ese motivo, la gestión de talento humano percibe como la combinación de varios aspectos o cualidades de una persona (Pico, 2016, p.98).

La gestión talento humano y el reclutamiento

El reclutamiento es primordial en las organizaciones, es considerado un contiguo de procedimientos encaminados a atraer e identificar postulantes con un potencial calificado y un perfil idóneo para ocupar cargos dentro de la empresa, (Alles 2009; citado et al., Martínez 2015, p.98). según Chiavenato, indica que el reclutamiento forma parte de en un conjunto de procesos que se basa en atraer candidatos de un potencial calificado y con la capacidad de asumir el cargo dentro de la empresa. Así mismo, se manifiesta como un sistema de información, para divulgar y ofrecer oportunidades laborales al mercado del talento humano (citado en Pico, 2016, p.101). Por ello, es primordial en las entidades, donde se requiere atraer y retener el recurso humano adecuado que existe en el mercado. Ello conlleva a tomar decisiones con prontitud para la búsqueda constante de individuos calificados, un buen líder de talento humano tiene la necesidad de conocer cómo atraer a los mejores y adecuados aspirantes para un puesto (García, 2016, p.40).

La gestión de talento humano y la selección

La selección es considerada como un proceso, mediante el cual se adquiere candidatos, gracias a ello se logra obtener un personal idóneo para cubrir las vacantes en la organización, de esta manera poder ampliar el panorama de sus conocimientos que influirá en la eficiencia de la empresa (Pico, 2016, p.101).Consecuentemente, la selección es parte de un procedimiento en la cual se ejecuta una serie de métodos concretos, que son utilizados para poseer argumentos de cuáles son los candidatos que tendrían que ser contratados por la empresa (Montoya, Boyero & Guzmán, 2016, p.175). Así mismo, La selección consiste en elegir a los adecuados candidatos para la empresa, es prescindible e importante evaluar los resultados de la elección, es primordial para estatuir su costo

operacional y la rentabilidad que ofrecerá hacia la organización (Jara, Vega, Alberca & Medina, 2018, p.5); en tal sentido, tiene como finalidad precisar políticas y prácticas para la obtención de individuos idóneos para el adecuado desenvolvimiento de labores y obligaciones (Martínez, Hernández & Niebles, 2020, p.4); por ende, en la actualidad la etapa de selección de talento humano percibe un conglomerado de destrezas y aptitudes que combinado con una gestión organizacional eficiente, evidencia la obtención de personal más eficiente, para el rendimiento y la competitividad de las organizaciones (Mocha, 2018, citado en Cuesta Cuesta & Fleitas 2017, p.2).

La gestión talento humano y la capacitación

La capacitación representa un papel importante dentro de las empresas, es considerado como un proceso sistemático de mejora en la conducta de los colaboradores para conseguir alcanzar los objetivos de las entidades, establece el progreso de aprendizaje alterando las actitudes de los individuos; logrando el acrecentamiento de habilidades y a su vez, el rendimiento a nivel organizacional (Jara, Vega, Alberca & Medina, 2018, p.5); además se menciona que es una técnica de formación y desarrollo, que incluye la preparación y la capacitación, es de gran beneficio estratégico para la entidad ya que se ve reflejado la productividad de los talentos humanos y la competitividad empresarial. Actualmente, se enfoca hacia la identificación, crecimiento y retención de talentos humanos (Porrás & Parra, 2018, p.20); por ende, la capacitación es considerada una de las fases de talento humano que ayudara obtener e incrementar habilidades, actitudes, destrezas y entendimientos en base a funciones laborales, logrando el buen desempeño y rendimiento de cada uno de los colaboradores y favoreciendo positivamente a las organizaciones (Pardo & Díaz, 2014, p.41). Por último, consiste en incrementar la eficiencia del colaborador, siendo esta una ventaja al beneficio del talento humano, debido a que se lograra elevar el compromiso del colaborador y así incrementar la utilidad como consecuencia de un trabajo eficiente (Pico, 2016, p.102).

Gestión de talento humano y reconocimiento

El reconocimiento a los cooperantes se convierte parte estratégica del negocio, gracias a ello, se logra el premio o reconocimiento por los servicios de

alguien, donde la retribución más habitual es de la remuneración. Así mismo, se manifiesta dos tipos de remuneración como la directa e indirecta, lo cual el primero abarca los premios y salarios y la segunda, las vacaciones, gratificaciones, lo cual motivan a los colaboradores y ello logra la productividad de cada uno de los trabajadores (Jara, Vega, Alberca & Medina, 2018, p.5); así mismo el reconocimiento a los colaboradores se convierte parte estratégica del negocio, es fundamental y una herramienta que consolida la relación entre la empresa y el talento humano, mejora el clima laboral, rendimiento y compromiso de todos los integrantes (Ortiz & Campillo *et al.*, 2019, citado en Malagón, Galán, & Pantón, 2016, p.188); por otro lado; el reconocimiento de los colaboradores es sumamente significativo dentro de una identidad y debe de convertirse cultura laboral de las mismas, ya que al impulsarlo se logrará el bienestar, compromiso y permanencia en la organización, (Vera & Blanco *et al.*, 2019, citado en Escobar & Vargas, 2016); por último, consiste en reconocer el trabajo de los colaboradores, con ello se logra conseguir un mayor bienestar y motivación en el círculo de las labores y por consecuencia mejora la productividad y los beneficios de las organizaciones, (Jaramillo *et al.*, 2016, citado en García & Martínez, 2014, p.331).

Gestión de talento humano y evaluación de desempeño

Es importante dar a conocer el valor de desempeño de cada persona, en función a las tareas establecidas, es una herramienta que tiene como propósito la evaluación de cualidades de los individuos y ante todo la aportación del rendimiento y el desarrollo de la organización (Jara, Vega, Alberca & Medina, 2018, p.5); por otro lado, se observa que la evaluación de desempeño es considerada un instrumento, que a través de esta se mide el desenvolvimiento de cada colaborador con el rendimiento estimado, siendo esta, una estrategia que tiene un impacto sobre la motivación de los trabajadores, que admite el rendimiento de las personas en el cargo que desempeñan y el cumplimiento dado a las metas propuestas por el área, (Cuesta 2010, citado en Montoya & Boyero, 2016, p.16); se puede decir que es el proceso en estimar, no solo el desenvolvimiento general de los trabajadores, sino también realizar la evaluación del desempeño. Así mismo, se puede evaluar potencialidades, actitudes, habilidades y creatividades. Por ende, gracias a una adecuada evaluación se podrá analizar y evaluar las características que deben de

tener las organizaciones para reconocer las debilidades y fortalezas que puede poseer el cargo y el colaborador, logrando así un buen rendimiento (Montoya & Boyero, 2015, p.178). Finalmente, la evaluación de desempeño es considerada un proceso, por el cual se evalúa las habilidades y capacidades del talento humano en su puesto de trabajo, teniendo en consideración, aptitudes y actitudes sobresalientes con empeño y contribución activa (Álvarez *et al.* 2018, p.185).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La metodología tiene referencia a una serie de técnicas y métodos de precisión científica que se aplican sistemáticamente en el desarrollo de una investigación, con el fin de alcanzar un resultado teórico válido (Baena, 2017, p.28). Por lo tanto, en el proceso del capítulo se presentará la metodología en la cual, la investigación se sostendrá con el fin de llegar a un resultado.

El tipo de investigación del presente proyecto que se manejó, es la revisión sistemática de la literatura; Eguía, A. (2015), menciona que la revisión sistemática, es una estructura de investigación en la cual recopila y proporciona una síntesis sobre algún tema en estudio. Es cierto que, en su mayoría, este tipo de investigación es usada en el ámbito de la salud y no con mucha frecuencia en otras ciencias; la revisión sistemática, es eficaz y beneficioso ya que permite elaborar con la literatura e información relacionada al tema de investigación. En consecuencia, el presente trabajo de investigación presenta un enfoque de revisión sistemática cualitativa.

3.2. Protocolo y registro

El protocolo ayuda a constituir un contexto en el cual se ejecuta una investigación, mostrando una conveniencia para incrementar conocimientos que son significativo para la revisión (Lasserson *et al.*, 2020, párr.29); es decir, la intención del protocolo y registro radica en identificar, evaluar y resumir los estudios considerados en la revisión. Esto con el propósito, de que más adelante se convierta en un registro de índole público para responder el problema planteado en la presente investigación. (González, Cobo y Vilaro, 2014, p.7).

Para la presente investigación; es imprescindible dar a conocer que, para la ejecución del estudio se realizó la búsqueda de diferentes artículos científicos, los artículos científicos fueron obtenidos y sustraídos a atreves de la biblioteca Universidad Cesar Vallejo, cuya plataforma de acceso libre son los siguientes: Scopus, Ebsco, ProQuest, Redalyc, Scielo y Academic Onefile. Se verificó la validez de los artículos científicos dentro de la página oficial MIAR.

Registro:

Se realizó un filtrado en cada base de datos seleccionada, EBSCO, ProQuest, Scielo, Scopus, Redalyc y Academic Onefile; originando una cadena de búsqueda.

Tabla 1

Cadena de búsqueda

Base de Datos	Resultados	Palabras claves buscadas y otros filtros aplicados
EBSCO	2500	CAPITAL HUMANO, MANAGEMENT OF HUMAN TALENT, HUMAN CAPITAL, PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD, VENTAJA COMPETITIVA, SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, HUMAN CAPITAL, RECURSOS HUMANOS.
(ProQuest	1100	COMPETITIVIDAD, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL, CAPITAL HUMANO, RECURSOS HUMANOS, MANAGEMENT OF HUMAN TALENT, HUMAN CAPITAL, PRODUCTIVIDAD, VENTAJA COMPETITIVA, CAPITAL INTELECTUAL.
SCIELO	850	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, CAPITAL HUMANO, RECURSOS HUMANOS, MANAGEMENT OF HUMAN TALENT, HUMAN CAPITAL, PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD, VENTAJA COMPETITIVA, SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL.
SCOPUS	1500	MANAGEMENT OF HUMAN TALENT, VENTAJA COMPETITIVA, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, CAPITAL HUMANO, RECURSOS HUMANOS, PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD, SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL, HUMAN CAPITAL.
REDALYC	550	CAPITAL HUMANO, RECURSOS HUMANOS, GESTION DE TALENTO HUMANO, PRODUCTIVIDAD, COMPETENCIAS DE TALENTO, CAPITAL INTELECTUAL.
ACADEMIC ONEFILE	80	TALENTO HUMANO, RENDIMIENTO, RECURSOS HUMANOS, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, HUMAN TALENT, HUMAN TALENT MANAGEMENT, COMPETITIVENESS.

3.3 Criterio de elegibilidad

Los criterios de elegibilidad no existen de manera aisladas, sino que deben especificarse teniendo en consideración la síntesis de los estudios realizados (McKenzie, *et al.*, 2020, párr.5); es decir uno de los aspectos que diferencia a una revisión sistemática es la especificación previa de los criterios para la inclusión y exclusión de estudio. Esta investigación, se basa en un primer momento en una elección inicial de artículos potencialmente elegibles, en base a ciertos criterios como: el abstract, título y año (González, Cobo y Vilaro, 2014, p.5).

Las características de estos criterios permiten filtrar qué artículos científicos

indexados se tomarán como inclusión y exclusión en el trabajo de investigación que se ha realizado, con el propósito de determinar qué artículos serán seleccionados adecuadamente ya que esto permitirá enriquecer la indagación recopilada gracias a los resultados veraces. Por ende, los criterios de inclusión se resumen en los siguientes enunciados: todos los artículos científicos que se encuentren indexados en base de información como Scopus, ProQuest, Ebsco, Redalyc y Scielo, estos deben de ser considerados cualitativos. Los estudios deben de contener principalmente la variable independiente y mencionar colateralmente la segunda variable o en su efecto, los factores de esta. Se presentan a continuación una lista de palabras claves incluidas después de una exhaustiva búsqueda.

Tabla 2

Lista de palabras claves de inclusión

Palabras en inglés		Palabras en español	
Resources	human talent management	Capital Humano	Gestión de conocimiento
Capabilities	Parkinson	Recursos Humanos	Recursos y capacidades
Human resource	Organizational diagnosis model	Desarrollo humano	Subjetividad laboral
Competitive advantage	human resources administration	Información y calidad de producto	Gestión humana
Talent management	Rehabilitation	Aprendizaje organizacional	Psicología del trabajo
job satisfaction	human management in the service sector	Factor estratégico	Desarrollo del talento humano
productivity	organizational development	Innovación	Desarrollo organizacional
Human management practices	gender equality	Talento humano	Capacitación
capabilities	human resource management	Transformación Organizacional	Desarrollo de competencias
Strategic direction	human resource Organization	Administración del personal	Reclutamiento
Competency management		Gestión de recursos humanos	Selección
Competencies	Humanity	Gestión de personal	Competencias
Human resources management	uman management mode	Gestión de calidad	Administración de recursos humanos.

3.4. Fuentes de información

Las fuentes de información reflejan todos los suministros de referencias extraídas en base de datos especializados en un contenido o área determinada, con la intención de encaminar un proceso manual de búsqueda y aportando así, a la reducción del sesgo de la investigación (González, Cobo y Vilaró, 2014, p.8). Para que la investigación tenga una gran significancia y de alta calidad se tomó en consideración artículos de fuentes informativas, así como reconocidas en base de datos que recopilan revistas científicas indexadas a nivel mundial, teniendo en cuenta que estos datos pasen por un respectivo control y filtro riguroso. Es primordial, que se conozca las diferentes plataformas que se han utilizado como fuentes de información ya que, permite la exposición de éstas, así mostrando su fiabilidad a nivel mundial. En primera instancia, se consultó información legítima en la base de datos Scopus, una de las fuentes más confiables y con mayor credibilidad y uso en el sector de investigación, gracias a ello se obtuvo variedad de artículos pertenecientes a revistas indexadas, reconocido por la calidad de estudios publicados, esta base de datos permitió recabar información más amplia, puesto que, se encontraba con acceso abierto a los artículos sin realizar pagos respectivos. Como segunda fuente, se hizo la consulta por Redalyc, cuya base de datos almacena artículos científicos de carácter internacional y variedad de ellos pertenecen a revistas indexadas. Como tercera fuente, se utilizó la base de datos llamada Scielo, cuya base de datos almacena información completa de diferentes revistas de carácter científico, así extrayendo información para la presente investigación. Es importante mencionar que los artículos científicos extraídos de estas dos últimas plataformas cumplen con requisitos de indexación. Ello fue comprobado a través de la plataforma que obtiene por nombre MIAR, donde colocando el código DOI se puede comprobar los artículos indexados donde pertenecen. Como última fuente, se realizó las consultas en ProQuest, cuya fuente obtiene una alta categoría a nivel mundial. Ahora se presentan los artículos investigados durante el desarrollo de la investigación. (ver anexo 1).

3.5. Búsqueda

Toda la revisión sistemática requiere de una indagación neutral, exhaustiva y producible de diversas fuentes para alcanzar a identificar cuantiosos estudios elegibles (Lefebvre, et al., 2020, párr.14). Por ende, para recabar la información en

la revisión sistemática, siguiendo con el protocolo y el criterio de elegibilidad, se procedió a una búsqueda exhaustiva de artículos científicos que tengan relación con las variables y factores de estudio. En este caso Gestión de talento humano y Rendimiento.

Se utilizó diferentes técnicas, como ingresando las variables y factores de estudio, así mismo, empleando sinónimos o palabras semejantes en inglés y español, con el fin de extraer una mayor cantidad de artículos que cumplan con las características para la revisión sistemática. Se tomó como estrategia la traducción de texto en base a los artículos recabados en inglés para un mejor entendimiento del estudio. Prosiguiendo con la secuencia dichos documentos fueron encontrados en la base de datos: Scopus, Ebsco, ProQuest, Redalyc, Scielo y Academic Onefile. Se encontraron un total de 6, 580 de las 6 bases de datos, se realizó el filtro semiautomático de exclusión con resultados de 2, 983 artículos, prosiguiendo con el filtro de inclusión se halló 157 artículos; luego una exploración manual de duplicado arrojando un total de 57 artículos; por último, se realizó una síntesis de artículos con un resultado de 17 artículos en PorQuest, 18 artículos en EBSCO, 16 artículos en Scopus, 11 artículos en Scielo, 8 artículos academic onefile y 30 artículos en Redalyc, como total 100 artículos para la presente investigación.

Tabla 3

Resultados de filtrado semiautomáticos y chequeo manual

Fuentes	Original	Semiautomático		Chequeo manual	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Resumen
ProQuest	1100 artículos	1070 artículos	30 artículos	13 artículos	17 artículos
EBSCO	2500 artículos	2470 artículos	30 artículos	12 artículos	18 artículos
Scopus	1500 artículos	1475 artículos	25 artículos	9 artículos	16 artículos
Scielo	850 artículos	830 artículos	20 artículos	9 artículos	11 artículos
Academic one file	80 artículos	65 artículos	15 artículos	7 artículos	8 artículos
Redalyc	550 artículos	513 artículos	37 artículos	7 artículos	30 artículos
Total	6580 artículos	2983 artículos	157 artículos	57 artículos	100 artículos

3.6. Selección de los estudios

Fernando *et al.* (2019) La selección de estudios muestra el número total de estudios obtenidos luego de la indagación sistemática, el número de estudios luego de descartar los aprendizajes duplicados, la cantidad restante de estudios incluidos luego de examinar su elegibilidad mediante la revisión a texto completo (párr.4). Así mismo, Moreno *et al.* (2018) mencionó que la selección de estudio se realiza en base a los resúmenes y títulos de los artículos elegibles. Una vez identificados, se analiza en su totalidad los artículos seleccionados y se realiza una elección final a través de principios de inclusión que permitan examinar críticamente los artículos (p.185). Para la presente investigación se procedió a realizar un filtro riguroso mediante el método de prisma, es decir de un total de los 100 artículos científicos, solo se consideró 15 artículos que cumplen con todo el criterio de elegibilidad.

Tabla 4

Artículos incluidos en el estudio

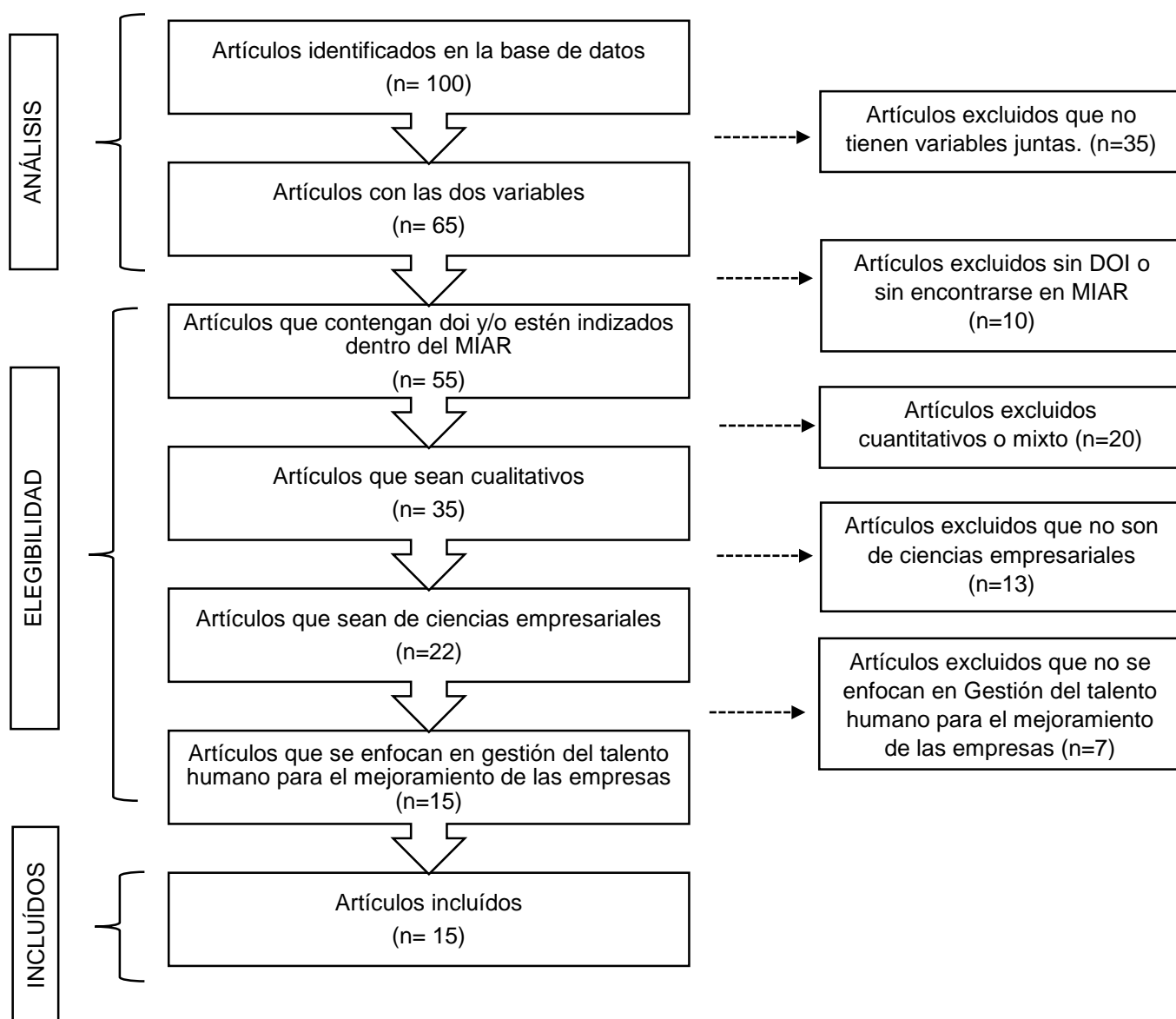
#	Código	Autores	Título
1	RD-4	Kauffmann, G. (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.
2	RD-8	García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020)	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en Santander, Colombia.
3	RD-9	Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.
4	RD-12	Pardo, C. & Díaz, O. (2014)	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión Humana en empresas de Bogotá D.C.
5	RD-13	Yepes, N. (2019)	El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional.
6	RD-22	Martínez, M., Portales, P., Palos, G. & Ramos, A. (2015)	Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas?.
7	RD-25	Astudillo, N. & Reinoso, C. (2017)	La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional.
8	RD-30	Cadena, J. (2016)	La Administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador.
9	RD-32	Romero, L. & Salcedo, M. (2019)	Estrategia para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública.
10	RD-40	Miranda, D. (2016)	Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa.
11	RD-41	Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.
12	RD-42	Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A. Figueroa, M. & Yoza, N. (2018)	Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos.
13	RD-50	Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018)	Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia.
14	RD-57	Montoya, C. Boyero, M. & Guzmán, V. (2016)	Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.
15	RD-59	Eskandari, Z. & Saadat, V. (2016)	Gestión del talento: El gran desafío de organizaciones líderes

3.7. Proceso de extracción de datos

El desarrollo de extracción de datos básicamente consiste en la formulación de los artículos seleccionados definitivamente y que servirán para ser incluidos en la revisión sistemática, tomando en cuenta los criterios de elegibilidad y los criterios enlazados a la problemática en investigación (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva, 2018, p.185).

Figura 1

Prisma de proceso de extracción de datos



Nota: Prisma elaborado con los criterios de elegibilidad para la selección de los artículos que se necesitaran en este estudio.

3.8. Lista de datos

La lista de datos básicamente describe la definición de cada factor de estudio, en la información que se indaga desde un principio de los estudios primarios y se manifiesta aspectos de modificación, contracción o simplificación de las variables primarias verdaderas, con la intención de registrar información conveniente y verídico que aporta la investigación (Moraga y Cartes, 2015, p.328).

Así mismo, en la investigación realizada se recabaron diferentes artículos científicos, de los cuales se detectaron diferentes factores; y se tomaron en consideración las más importantes.

Tabla 5

Marco teórico de aprendizaje

Categorías	Explicación
Reclutamiento	El reclutamiento es primordial en las organizaciones, es considerado un contiguo de procedimientos encaminados a atraer e identificar postulantes con un potencial calificado y un perfil idóneo para ocupar cargos dentro de la empresa, (Alles 2009; citado et al., Martínez 2015, p.98).
Selección	La selección tiene como finalidad definir políticas y prácticas para la obtención de individuos idóneos para el correcto desarrollo de las tareas y obligaciones (Martínez, Hernández & Niebles, 2020, p.4).
Capacitación	La capacitación es considerada como uno de las fases de talento humano que ayudara adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes y entendimientos con respecto a actividades laborales, logrando el buen desempeño y rendimiento de cada uno de los colaboradores y favoreciendo positivamente a las organizaciones (Pardo & Díaz, 2014, p.41).
Reconocimiento	El reconocimiento a los colaboradores se convierte parte estratégica del negocio, gracias a ello se logra la retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien, donde la retribución más común es de la remuneración. Así mismo, existen dos tipos de remuneración como la directa e indirecta, lo cual la primera de ella abarca los salarios, premios y salarios y la segunda abarca la vacación, gratificación, lo cual motivan a los colaboradores y ello logra la productividad de cada uno de los colaboradores. (Jara, Vega, Alberca & Medina, 2018, p.5).
Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño es el proceso en estimar no solo el desenvolvimiento general de los trabajadores, también realizar la evaluación del desempeño. Así mismo, se puede evaluar potencialidades, actitudes, habilidades, creatividad. Por esa razón, gracias a una adecuada evaluación de podrá analizar y evaluar las características que deben de tener las organizaciones para identificar las debilidades y fortalezas que puede tener el cargo y el colaborador, logrando así un buen rendimiento (Montoya & Boyera, 2015, p.178).

3.9. Riesgo de sesgo en los estudios individuales (orientación del artículo)

El riesgo de sesgo es un instrumento desarrollada por la “Cochrane Collaboration” para estimar la metodología de la evidencia científica, siendo de gran aporte en revisiones sistemáticas para el análisis individual (Alarcón, Ojeda, Ticse & Cajachagua 2015.p.8). Una vez obtenido los quince artículos científicos, se procedió a un análisis exhaustivo de los factores inmerso en los documentos de estudio, reconociendo cada uno de sus factores para la correcta investigación de los artículos científicos. Consecuentemente, en la revisión de los estudios se hallaron cuatro artículos que no contenían los criterios establecidos para el desarrollo de estudio correspondiente. Esto permitió identificar el riesgo de sesgo, en la cual no contaban con los factores necesarios para el proceso de investigación.

Tabla 6

Riesgo de sesgo en los estudios

código	Autores	Titulo	Factores					Rendimiento
			Selección	Reclutamiento	Capacitación	Reconocimiento	Evaluación de desempeño	
RD-4	Kauffmann, G. (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	X	X	X	X		X
RD-8	García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020).	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en Santander, Colombia.	X		X	X	X	X
RD-9	Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	X	X	X		X	X
RD-12	Pardo, C. & Díaz, O. (2014)	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.			X		X	X
RD-13	Yepes, N. (2019)	El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional.	X		X			X
RD-22	Martínez, M., Portales, P., Palos, G. & Ramos, A. (2015)	Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas?	X	X				X
RD-25	Astudillo, N. & Reinoso, C. (2017)	La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional.			X		X	X
RD-30	Cadena, J. (2016)	La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador.					X	X
RD-32	Romero, L. & Salcedo, M. (2019)	Estrategia para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública.				X		X
RD-40	Miranda, D. (2016)	Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa.	X					X
RD-41	Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	X	X	X		X	X
RD-42	Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A. Figueroa, M. & Yoza, N. (2018)	Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos					X	X
RD-50	Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018)	Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia	X		X			X
RD-57	Montoya, C. Boyero, M. & Guzmán, V. (2016)	Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.	X	X	X		X	X
RD-59	Eskandari, Z. y Saadat, V. (2016)	Gestión del talento: El gran desafío de organizaciones líderes.	X					X

Interpretación: Se realizó el filtrado por riesgo de sesgo, donde se puede observar que cinco artículos (RD-30, RD- 32, RD-40, RD-42 y RD-50) no cumplen con los requisitos para ser seleccionados; es decir, no contienen factores similares a la investigación, lo cual ocasionó su eliminación en la fase de resultados. Siendo así, se realizó un análisis a más profundidad de diez artículos científicos.

Así mismo los cuadros de color verde, son aquellos espacios que dan significado a la existencia de factores de las variables estudiadas, en consecuencia, los cuadros de color rojo son aquellos espacios que da significado a la ausencia de factores de las variables en estudio.

3.10. Síntesis de resultados

Dentro de este punto del estudio, la investigación debe concentrarse en la duda, si es que de verdad se están analizando los desenlaces, si es importante o no para la investigación (Fernández et al., 2019, p.162). Se realizó un análisis y una síntesis de los artículos seleccionados para tener una mejor visión en la investigación (Ver anexo 2).

3.11. Aspectos éticos

La presente investigación está elaborado en base a principios éticos, es así que toda recopilación de datos está sustentada y autorizado por la universidad César Vallejo; de este modo se exhibe el proyecto respetando las normas APA 7ma edición y respetando los parámetros que se encuentran dentro de la guía de productos observables, brindados por la facultad de ciencias empresariales; como autores, se aseguró la fiabilidad de la información recopilada gracias al aplicativo TURNITIN y mediante la metodología de revisión sistemática de la literatura.

IV. RESULTADOS

4.1 Selección de estudio

TABLA 7

Selección de estudios

N°	Título	Autor	Año	DOI/ISSN	Repositorio
RD-4	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Kauffmann, G.	2019	https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441	Redalyc
RD-8	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en Santander, Colombia.	García, A., Santana, C. & Guzmán, A.	2020	https://doi.org/10.33304/revinv.v15n2-2020010	ProQuest
RD-9	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	Pico, L.	2016	2477-9024	Scielo
RD-12	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.	Pardo, C. & Díaz, O.	2019	2215-910x	Scopus
RD-13	El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional.	Yepes, N.	2019	https://doi.org/10.21501/2500-669X.3143	Scopus
RD-22	Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas?	Martínez, M., Portales, P., Palos, G. & Ramos, A.	2015	0718-4670	ProQuest
RD-25	La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional.	Astudillo, N. & Reinoso, C.	2017	1696-8352	ProQuest
RD-41	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	Borrero, R.	2019	2542-3088	Scielo
RD-50	Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia.	Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H.	2018	10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501	Scielo
RD-57	Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.	Montoya, C. Boyero, M. & Guzmán, V.	2016	1669-7634	Redalyc

4.2 Características de los estudios

En esta tabla se presenta las características de elección que se tomó en cuenta para cada artículo de estudio seleccionado.

Tabla N 8

Características de los estudios

Código	Autor	Título	Tipo	Características de elección	Referencia
RD4	Kauffmann, G.(2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Las variables se encuentran en el título. • Se identificaron 4 factores similares. • En los resultados indicaron la importancia de la gestión de talento humano en las organizaciones. 	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. https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441
RD-8	García, A., Santana, C. & Guzmán, A.(2020)	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en Santander, Colombia.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Los resultados demuestran la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones. • Se identificaron 4 factores similares. • El título presenta similitud con la investigación. 	García, A., Santana, C. y Guzmán, A. (2020). Modelo de la Gestión del Talento Humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia. I+D Revista de Investigaciones, 15 (2), 107-118. DOI: https://doi.org/10.33304/revinv.v15n2-2020010
RD-9	Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • Los resultados demuestran la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones. • Se identificaron 4 factores similares. • La población de estudio presenta relación con la investigación. • Las variables se encuentran en el título. • En los resultados indicaron la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones. 	Pico, L. (2016) la gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. INNOVA Research Journal 2016, Vol 1, No. 11, 97-104. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824
RD-12	Pardo, C. & Díaz, O.L. (2014)	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • Los resultados demuestran la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones. • Se identificaron 2 factores similares. • La población de estudio presenta relación con la investigación. • Las variables se encuentran en el título. • En los resultados indicaron la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones. 	Pardo, E. & Díaz, V. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. <i>Suma de Negocios</i> , 5(11), 39-48. https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70018-7

RD-13	Yepes, N. (2019)	El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Las variables se encuentran en el título. • Se identificaron 2 factores similares. • En los resultados indicaron la importancia de la gestión de talento humano en las organizaciones. 	Yepes, N. (2019). El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional. <i>Science of Human Action</i> , 4(1), 147– 163. https://doi.org/10.21501/2500-669x.3143
RD-22	Martínez, M., Portales, P., Palos, G. & Ramos, A. (2015)	Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas?	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Se identificaron 2 factores similares. • Las variables se encuentran en el título. 	Martínez, M., Portales, P., Palos, G. & Ramos, A. (2015) Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas? <i>Oikos</i> , 19 (40), 93 – 121. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5880821
RD-25	Astudillo, N. & Reinoso, C. (2017)	La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Se identificaron factores similares. • La población de estudio presenta relación con la investigación. • Las variables se encuentran en el título. 	Astudillo, N. & Reinoso, C. (2017): La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (septiembre 2017). En línea: http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html
RD-41	Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Las variables se encuentran en el título. • Se identificaron 4 factores similares. • En los resultados indicaron la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones. 	Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. <i>Koinonia</i> , IV (7), 293 – 307. https://orcid.org/0000-0003-4326-9176
RD-50	Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018)	Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Se identificaron 2 factores similares. • Las variables se encuentran en el título. 	Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018) Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. <i>Rev. investig. desarro. innov.</i> , 9(1), 9-18. doi: 10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501
RD-57	Montoya, C., Boyero, M. & Guzmán, V. (2016)	Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Las variables se encuentran en el título. • Se identificaron 4 factores similares. 	Montoya, C., Boyero, M. & Guzmán, V. (2016). La gestión humana: un socio estratégico organizacional. <i>Visión de Futuro</i> , 20 (1), p. 164 – 188. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357943291005

V. DISCUSIÓN

En esta parte del contenido científico, se expone la discusión de los resultados obtenidos en base al análisis de artículos recopilados en la investigación, por consiguiente, el objetivo fue explicar lo valioso de la gestión de talento humano en el rendimiento de las empresas. Según James (2012) la gestión de talento humano es la sucesión de diseño de las medidas y actividades de la fuerza de trabajo para el mejoramiento de la eficiencia y eficacia en el manejo de la organización (citado por Astudillo & Reinoso 2017, p.6). Por esta razón, conforme al transcurso de la revisión sistemática de la literatura sobre el estudio gestión de talento humano para el rendimiento de las empresas, se puede comprender la importancia del reclutamiento, analizar la importancia de la selección, explicar la importancia de la capacitación, comprender la importancia del reconocimiento, y finalmente explicar la importancia de la evaluación de desempeño.

El resultado hallado para comprender la importancia del reclutamiento menciona que, a través de este proceso, se logrará captar e identificar postulantes con los perfiles calificados y aptos de ocupar cargos dentro de la organización, (Alles 2009; citado en Martínez, *et al.*, 2015, p.98); Es decir, es la sucesión, en la cual se solicita, elige e introduce a las personas idóneas de acuerdo con las exigencias de la organización, (Munch, 2011, citado por Borrero 2018, p.299), Así mismo, se manifiesta como un sistema de información, para divulgar y ofrecer oportunidades laborales al mercado del talento humano (citado en Pico, 2016, p.101). Según lo expuesto, por la revisión sistemática de la literatura, se menciona que el reclutamiento es un proceso muy importante para las empresas, ya que permite convocar a personas con el perfil adecuado al puesto requerido por la organización, por ello, esto contribuirá el rendimiento tanto personal como organizacional. Es así, que los autores concluyeron, que el novedoso enfoque de reclutamiento del talento humano en las empresas brinda sin duda alguna el poseer individuos altamente competitivos y capaces de hacer frente a la competencia en el entorno actual.

Los resultados mostrados para el análisis de la importancia de la selección, nombran que, la selección de miembros de personal basada en competencias, también se le conoce como la integración fundamentada en el comportamiento; es

una atención de las cualificaciones utilizando criterios de clasificación objetivos y válidos. La precedencia es examinar al mejor candidato, con las características sustancialmente óptimas (Martínez *et al.*, 2016, p.104); así mismo, se manifiesta como un sistema de información, para divulgar y ofrecer oportunidades laborales al mercado del talento humano (citado en Pico, 2016, p.101). También, es considerado parte de una sucesión en la cual realiza una progresión de métodos específicos, que son utilizados para poseer pruebas de aquellos candidatos que tendrían que ser integrados por la empresa (Montoya, Boyero & Guzmán, 2016, p.175). Por consiguiente, todo proceso de selección requiere de un análisis fundamental, que permite hallar candidatos más adecuados e idóneos en el perfil requerido, esto coadyuva a la identificación de un individuo, cuyo compromiso con la empresa esté alineado a los objetivos fijados por la organización, de modo que, se logrará desempeñar eficientemente las labores de cada persona; conllevando a que las organizaciones se vuelvan más competitivas y perduren en el mercado. Finalmente, los autores concluyeron, el nuevo enfoque de integración del talento humano en las organizaciones brinda sin duda alguna el poseer con personas altamente competitivas y capaces de hacer frente a las competencias en el entorno actual.

Los resultados mostrados para explicar la importancia de la capacitación, donde mencionan: La capacitación es considerada como uno de los sucesos que ayuda obtener y perfeccionar actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos en base a acciones laborales, ello redundando directamente al desarrollo de las labores y al rendimiento de la organización. (Pardo & Díaz, 2014, p.41); por ende, el personal capacitado se convierte en la mayor riqueza de la organización y perdure en el tiempo, gozando del reconocimiento del público y del sector donde competir, (Vinding 2006, citado por Yepes 2019, p. 151); así mismo, la capacitación consiste en incrementar la eficiencia del colaborador, siendo esta una ventaja al beneficio del talento humano, debido a que se lograra elevar el compromiso del colaborador y así incrementar la utilidad como consecuencia de un trabajo eficiente (Pico, 2016, p.102). Por esta misma razón, se da a conocer la importancia de la capacitación, siendo esta una herramienta importante que permite el desarrollo de habilidades y conocimientos al personal en función de sus actividades laborales, es por ello que toma el papel de una pieza clave en la perspectiva estratégica, conllevando al

desarrollo de los colaboradores, tanto personal como profesional, sin embargo esto será reflejado en el adecuado desempeño y rendimiento organizacional, logrando ventaja frente a la competencia. Se concluye, que los líderes del talento humano perciben un menor impacto por los cambios, cuando implementan planes de capacitación y desarrollo de competencias, logran el mejoramiento de las empresas. Las evidencias mostradas para comprender el reconocimiento, la motivación para el talento humano, en cierta parte, depende de una compensación equilibrada y justa en retribución a su labor ejecutada (García, Santana & Guzmán, 2020, p.113), en la cual se menciona que, este proceso suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada acción. También es en este sentido, las prácticas de compensación en Colombia. A si mimo, el reconocimiento dentro de las organizaciones, está inmerso en el conjunto de procesos que permite la motivación y satisfacción del personal, siendo este un incentivo que coadyuva a que los colaboradores desempeñen sus funciones laborales de una manera más comprometedor con la empresa, así mismo los resultados serán favorables y beneficiosos en las organizaciones. Finalmente, los autores concluyeron, que para llegar a la productividad a través del recurso humano es necesario la implementación de una serie de acciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.

Los resultados, que evidencian para la explicación de la importancia de evaluación de desempeño, se mencionan que, la evaluación de desempeño, que por consecuencia permite gerenciar, dirigir y supervisar a los miembros de trabajo, debido a eso, se pretende examinar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, la obligación de mejorar consecuentemente y eficientemente los recursos, (Pardo 2007, citado por Pardo & Díaz 2014, p.42). La evaluación del desempeño es un suceso constante y que permita la retroalimentación diaria, Astudillo & Reinoso (2017). Este suceso se basa en examinar, no sólo el comportamiento general del colaborador, en pocas palabras, se debe hacer una evaluación del desempeño del puesto, del comportamiento en la función de quien ocupa el cargo, se debe considerar que el desempeño del puesto es situacional y ello varia de individuo a individuo y de diversos componentes que influyen en dicho desenvolvimiento, Montoya, Boyero & Guzmán (2016). Se asume en muchas ocasiones; la evaluación de desempeño es considerada una herramienta a través

de la cual se compare el desempeño real de cada empleado con el rendimiento esperado y a partir de la cual se tomen decisiones sobre el personal relacionadas con la remuneración, la promoción y las acciones correctivas, (Cuesta 2010, citado por Montoya & Boyero, 2016 p.16). De acuerdo con el análisis, la evaluación de desempeño es un componente fundamental para las empresas, por que ayuda a implementar estrategias y afinar la eficiencia; así mismo evaluar el desenvolvimiento de los individuos, ya sea, en la función de su cargo y el papel que ocupa en el puesto. En consecuencia, un desarrollo seguro de evaluación ayudará analizar el rendimiento individual, para así establecer y lograr los objetivos. En la investigación se concluyó, que en el transcurso de los años las etapas de evolución del ser humano en el trabajo han sido significativas, donde el conocimiento del ser humano es más importante, por lo que se considera un factor clave para el éxito de las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente estudio de investigación muestran aspectos determinantes que se identificaron en las fuentes de información, las cuales se contrastaron con resultados analizados, en base a diversas perspectivas y propuestas que permitieron, llevar a un enfoque más claro respecto a las variables de estudio.

Primera La gestión de talento humano es el proceso de diseño de las medidas y actividades de la fuerza de trabajo para mejorar la eficiencia y eficacia del funcionamiento de la organización (James, 2012, citado por Astudillo & Reinoso 2017, p. 6). La gestión de talento humano, es una aptitud que puede crecer y consecuentemente convertirse en una ventaja competitiva para el mejoramiento de la productividad en una empresa, siempre y cuando los trabajadores muestren compromiso a la hora de evidenciar su esfuerzo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, (Cernas 2008; citado en Yepes, 2019, p.152). talento humano abarca el trabajo de cada colaborador, y la sabiduría del individuo, evidenciando los conocimientos, capacidades y aptitudes. Por ese motivo, la gestión de talento humano percibe como la combinación de varios aspectos o cualidades de una persona (Pico, 2016, p.98). A sí mismo, La gestión de talento humano tiene una definición ambigua, pero con un fin en común, siendo está de gran aporte y valor para las organizaciones. En consecuencia, las empresas necesitan de un capital humano calificado que le permita el correcto desempeño, por otro lado, la ventaja de volverse competitivo en el mercado, diferenciándose de las demás. A sí mismo, la gestión de talento humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, desarrollar y ´motivar a los colaboradores, basándose en la obtención de mejores resultados, logrando el cumplimiento de metas y objetivos.

Segunda A través del factor reclutamiento, se logrará atraer e identificar postulantes potencialmente calificados y aptos de ocupar cargos dentro de la empresa, (Alles 2009; citado en Martínez, *et al.*, 2015, p.98); Es decir, es el proceso a través del cual se convoca, elige e introduce a las personas más adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la organización (Munch 2011, citado por Borrero 2018, p.299). Así mismo, se manifiesta como un sistema de información, para divulgar y ofrecer oportunidades laborales al mercado del talento humano (citado en Pico, 2016, p.101). En consecuencia, los autores mencionan que el reclutamiento es un proceso muy importante para las empresas, ya que permite convocar a personas con el perfil adecuado al puesto requerido por la organización, por ello, esto contribuirá el rendimiento tanto personal como organizacional.

Tercera La elección de colaboradores basada en aptitudes, también es considerada como la selección basada en el comportamiento; es una consideración de las cualificaciones utilizando criterios de clasificaciones objetivas y válidas. Es prescindible tener en cuenta al mejor postulante, con las cualificaciones sustancialmente óptimas (Martínez *et al.*, 2016, p.104); Así mismo, la selección es considerada como un proceso, mediante el cual se adquiere candidatos, gracias a ello se logra obtener un personal idóneo para cubrir las vacantes en la organización, de esta manera poder ampliar el panorama de sus conocimientos que influirá en la eficiencia de la empresa (Pico, 2016, p.101). Así mismo, la selección es parte de una evaluación en la cual realiza una serie de métodos específicos, que son utilizados para poseer argumentos de cuáles son los candidatos que tendrían que ser contratados por la empresa (Montoya, Boyero & Guzmán, 2016, p.175). Es decir, el triunfo o reconocimiento de la organización consiste principalmente en la apropiada selección del candidato que desempeñará una tarea peculiar. (Yepes, 2019, p.151); Dicho esto, el proceso de selección requiere de un análisis fundamental, que permite hallar candidatos más adecuados e idóneos en el perfil requerido, esto coadyuva a la identificación de un individuo, cuyo compromiso con la empresa esté alineado a las metas implantado por la entidad, gracias a ello se lograra desempeñar eficientemente las labores de

cada persona; conllevando a que las organizaciones se vuelvan más competitivas y perduren en el mercado.

Cuarta La capacitación es considerada como uno de los procedimientos que ayuda a obtener y pulir aptitudes, destrezas, actitudes y conocimientos en base a funciones laborales, ello redundando directamente al desarrollo de las labores y al rendimiento de la organización. (Pardo & Díaz, 2014, p.41); por ende, el individuo capacitado se transforma en el mayor patrimonio de la organización, y perdure en el tiempo gozando del reconocimiento del público y del sector donde competir (Vinding 2006, citado por Yepes 2019, p.151); así mismo, es apoyo para que los individuos logren desempeñar su trabajo, logrando beneficios por toda la vida laboral al igual que puede contribuir en un buen desempeño para el cumplimiento de futuras responsabilidades; promoviendo el desarrollo de las competencias. (Montoya *et al.*, 2016, p. 177). Por último, consiste en incrementar la eficiencia del colaborador, siendo esta una ventaja al beneficio del talento humano, debido a que se lograra elevar el compromiso del colaborador y así incrementar la utilidad como consecuencia de un trabajo eficiente (Pico, 2016, p.102).

Así mismo, fundamentando las teorías, se da a conocer la importancia de la capacitación, siendo esta una herramienta importante que permite el desarrollo de habilidades y conocimientos al personal en función de sus actividades laborales, es por ello que toma el papel de una pieza clave en la perspectiva estratégica, conllevando al desarrollo de los colaboradores, tanto personal como profesional, sin embargo esto será reflejado en el adecuado desempeño y rendimiento organizacional, logrando ventaja frente a la competencia.

Quinta Se expresa que la recompensa suele ser un estímulo brindado para la realización de una determinada acción. En este sentido, el concepto del proceso para la recompensa del personal está asociado a un premio o un estímulo, por la labor desempeñada con los alumnos y con el personal administrativo de la institución, todo esto en pro del bien de la misma (Chavez 2011, citado por Borrero 2019, p.300). Por esta razón, el reconocimiento dentro de las organizaciones, está inmerso en el conjunto de procesos que permite la motivación y satisfacción del personal, siendo este un incentivo

que coadyuva a que los colaboradores desempeñen sus funciones laborales de una manera más comprometedoras con la empresa, así mismo los resultados serán favorables y beneficiosos en las organizaciones.

Sexto La evaluación de desempeño, la cual permite gerenciar, dirigir y supervisar el equipo de trabajo, en el cual se pretende identificar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, las necesidades de mejoramiento permanente y el aprovechamiento eficiente de los recursos, (Pardo 2007, citado por Pardo & Díaz 2014, p.42). La evaluación del desempeño es un proceso que debe ser constante y permitir la retroalimentación diaria y cotidiana Astudillo & Reinoso (2017). Este proceso consiste en evaluar no sólo el desenvolvimiento general del colaborador, sino que se debe hacer una evaluación del desempeño del cargo, del comportamiento del rol de quien ocupa el cargo, debe tenerse presente que el desempeño del puesto es situacional y ello varía de persona a persona y de diversos factores que influyen en dicho desempeño, Montoya, Boyero & Guzmán (2016). Es decir, que, de acuerdo con el análisis, la evaluación de desempeño es un componente fundamental para las empresas, por que ayuda a implementar estrategias y afinar la eficiencia; así mismo evaluar el desenvolvimiento de los individuos, ya sea, en la función de su cargo y el papel que ocupa en el puesto. En efecto, un acrecentamiento seguro de evaluación ayudará a distinguir la productividad individual, para así erigir y lograr los objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

En el presente estudio de investigación se consideró los diversos artículos científicos de gran impacto, tanto nacionales e internacionales, estos aportaron material científico y dieron a conocer la importancia de la gestión del talento humano en las empresas, si bien es cierto, los artículos en su mayoría mencionan los principales factores que coadyuvaron al buen rendimiento de las empresas en general. Por eso, este estudio contribuye a la literatura de investigación, en como el talento humano aplicado correctamente beneficia de manera positiva al rendimiento de la organización.

Es así que los resultados del estudio de investigación contribuyen al personal y gerentes de organizaciones en las diversas situaciones o decisiones que se tomen, también, ayudan a comprender que el correcto reclutamiento, selección, capacitación, reconocimiento y evaluación de desempeño trabajan a favor de los objetivos de las empresas.

Se debe de tomar en consideración la importancia de los factores ya mencionados anteriormente y su aplicación en el proceso de la gestión del talento humano, es por ello que existe una gran diferencia entre organizaciones que cuidan o velan por el talento humano y otras que en su proceso de selección de personal no toman en cuenta los factores principales del talento humano.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramando*, 5 (1), 116– 137. <https://orcid.org/0000-0001-8579-5292>
- Alarcón, M., Ojeda, R., & Ticse, I. (2015). Análisis crítico de ensayos clínicos aleatorizados: Riesgo de sesgo. *Review Article*, 25 (4), 304 – 8. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-43552015000400008&script=sci_abstract
- Jara, A., Vega, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de García*, 23 (83), 123 – 145. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Astudillo, N. & Reinoso, C. (2017). La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional". *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, septiembre 2017*. En línea: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/desarrolloorganizacional.html>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3a ed.). *Grupo Editorial Patria*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Báez, E., Zambrano, S. & Márquez, O. (2018). Prácticas de gestión humana. Observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá. *Efrén Báez Conde*. 16, 157–168. <https://doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569>

- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Koinonia*, IV (7), 293 – 307. <https://orcid.org/0000-0003-4326-9176>
- Bravo, W., Delgado, B., & Parrales, C. (2016). Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano. *Revista publicando*, 3 (7), 354 – 365. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/index>
- Fernández, V.H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES 2020*, Vol. 4, No. 3 julio a septiembre 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández, J., Zafra, J., Goicochea, S., Peralta, C., & Taype, A. (2019). Aspectos básicos sobre la lectura de revisiones sistemáticas y la interpretación de meta- análisis. *Acta Médica Peruana*, 36(2), 157–169. <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v36n2/a13v36n2.pdf>
- García, H. (2015). Conceptos fundamentales de las revisiones sistemáticas/ meta análisis. *Urol Colomb*, 24(1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.uroco.2015.03.005>
- Gonzáles, J. (2014). Revisión sistemática y meta-análisis (págs. 2- 44). *Bioestadística*, 4(2) https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/183176/t15_metanalisis-5228.pdf
- González, A. & Tapia, N. (2016). Gestión de talento: Herramienta clave para el desarrollo organizacional, estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos. *Observatorio de la economía latinoamericana*. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/crecimiento.html>
- 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. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>

- Kadhim, A. (2017). Relationship between SHRM and Organizational Performance among Iraqi Oil Companies. *Journal of global economics Vol. 5* DOI: 10.4172/2375-4389.1000241
- Lasserson, T., Thomas, J. & Higgins, J. (2020). *Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1*. Cochrane. <https://training.cochrane.org/handbook/current>
- Lefebvre, C., Glanville, J., Briscoe, S., Littlewood, A., Marshall, C., Metzendorf, M., Noel, A., Rader, T., Shokraneh, F., Thomas, J., & Wieland, L. (2020). *Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones. versión 6.1*. Cochrane. <https://training.cochrane.org/handbook/current/chapter-04>
- Luna, R. & Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *International Journal* doi:10.3390/ijerph17134827
- Martínez, M., Portales, P., Palos, G., & Ramos, A. (2015) Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas? *Oikos*, 19 (40), 93 – 121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5880821>
- Majad, R. & Musa, A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas *Revista de Investigación, vol. 40, núm. 88, mayo-agosto, 2016, pp. 148-165* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>
- Mejía, A., Bravo, M. & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería industrial Vol. XXXIV No. 1 enero-abril 2013 p. 2-11* <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v34n1/rri02113.pdf>
- Miranda Hoyes, Danahe. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Recuperado en 23 de noviembre de 2020, de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es.

- McKenzie, J., Brennan, S., Ryan, R., Thomson, H., Johnstos, R. & Thomas, J. (2020). *Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1*. Cochrane. <https://training.cochrane.org/handbook/current/chapter-03>
- Montoya, C., Boyero, M., & Guzmán, V. (2016). La gestión humana: un socio estratégico organizacional. *Visión de Futuro*, 20 (1), p. 164 – 188. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357943291005>
- Montoya, C. & Boyero, M., (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica visión futuro*. Vol., 20, núm. 2, pp. 1-20 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. & Villanueva. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Periodoncia Implantol*, 11 (3), 184-186. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-01072018000300184
- Moghaddas, A., Jajarmizadeh, M., & Abbasi, N. (2020). Investigating relationship between talent management and human resource productivity with the mediation role of organizational creativity in ABFA. *International journal of managment* Vol 7, No. 1. http://www.ijmae.com/article_114997_5f727f8a5f2cf236863c2f8d3307dfb3.pdf
- Nieto, C. (2013). Enfoque sistémico en los procesos de gestión humana. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 74, enero-junio, 2013, pp. 120-136 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20628498008>

- Ortiz, L., Campillo, L. (2019). Licencia de clima de recursos humanos de la productividad laboral e instituciones prestadoras de servicio de salud. *Revista Latinoamericana*, 14 (2), 187– 193. <https://orcid.org/0000-0002-9334-4026>
- Pardo, E. & Díaz, L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39–48. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70018-7)
- Porras, N. & Parra, L. (2018). Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales. *Perspectivas en psicología*. Vol.15 (2), p. 15 – 27 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483558849002>.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica* Vol. 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reinoso, A. M., Freire, J., Sinaluisa, M. & Santillán, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, *Ecuador Industrial Data*, vol. 22, núm. 2, <https://doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>
- Rojas, C., Hernández, H. & Niebles, W. (2020). Human resource administration as factor of business productivity for continuous improvement. *Espacio*, 41(8), 10 – 95. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n08/20410810.html>
- Romero Parra, L. M., & Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 11(2), 99–117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Sánchez, S. & Herrera, M. (2016). (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 24(2). <https://doi.org/10.18359/rfce.2216>

- Simancas, R. A., Silvera, A. Garcés, L. F. & Hernández, H. G. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 82, 2018 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>
- Viera, C. (2014). Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 7, núm. 14, julio-diciembre, 2014, pp. 23- 33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849002>
- Yepes Baena, N. (2019). El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional. *Science of Human Action*, 4(1), 147–163. <https://doi.org/10.21501/2500-669x.3143>.
- Pico, L. (2016) la gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *INNOVA Research Journal* 2016, Vol. 1, No. 11, 97-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824>
- García, A., Santana, C. y Guzmán, A. (2020). Modelo de la Gestión del Talento Humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia. *I+D Revista de Investigaciones*, 15 (2), 107-118. DOI: <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n2-2020010>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Figueroa, M. & Yoza, N. (2018) Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Pol. Con. (Edición núm. 15) Vol. 3, No 1, enero 2018*, pp. 182-196. DOI: 10.23857/pc.v3i1.422
- Arbeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018) Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Rev.investig.desarro.innov*, 9(1), 9-18. doi: 10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501

ANEXOS

Anexo 1

Resumen de la revisión sistemática en Gestión del talento humano y rendimiento organizacional

Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves	Foco de estudios
González, A., Fernández, J., Fernández, M., Sánchez, V. (2020).	Scopus	Talent matrix, Performance, Potencial.	Los participantes fueron 172 empleados de diferentes compañías que fueron evaluados por los mandos intermedios.
Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., Hernández, P. (2018)	ProQuest	Productividad, Administración del talento humano, Gestión de capital humano, pequeñas y medianas empresas.	El objeto de estudio fueron las Pymes industriales, comerciales y de servicios en barranquilla.
De la calle, M., García, F., Osuna, A. (2020)	Scopus	Gestión del talento, Talento humano, dimensiones y procesos de la gestión del talento.	La investigación se realizó en casos de cuatro empresas que operan en España.
Linares, X., Segredo, A. & Perdomo, I. (2013)	ProQuest	capital humano, desarrollo organizacional, gestión académica, gestión del cambio.	La población en estudio fue el área de gestión del talento humano en organizaciones educacionales.
Bravo, W.A., Delgado, B.I. & Parrales, C.G. (2016)	Scielo	Talento humano, recursos humanos, gestión del conocimiento.	La muestra fue las áreas del talento humano, en Ecuador.
Porras, N.R. & Parra, L.C. (2018)	Redalyc	Psicología del Trabajo- Gestión Humana- Subjetividad Laboral- Perspectiva Psicosocial.	La población estudiada fue el área de gestión del talento humano, bajo las subjetividades laborales.
Barrios, K., Olivero, E., Figueroa, B. (2020)	Ebsco	Capacidades dinámicas, gestión del talento humano, estilo de dirección.	La población fue de 70 líderes de diversas empresas en diferentes sectores de la economía en Colombia.
Montoya, C.A. & Boyer, M.R. (2016)	Redalyc	Administración del personal; Gestión de recurso humano; Gestión de personal; Sociología laboral; Gestión de calidad.	La población fue el capital humano de las organizaciones en general.
González, A., Tapia, N. (2016)	Scopus	Gestión, Talento humano, desarrollo organizacional, Evaluación, Procesos de gestión.	Los participantes fueron los jefes encargados de la GHT en empresas comercializadoras de electrodomésticos.
Bernal, E., Vargas, J. (2017)	Ebsco	Cultura Organizacional, Gestión del talento humano, pymes, permanencia.	El objeto de estudio fueron las pymes en la ciudad de zacatecas.
Pardo, C., Díaz, O. (2014)	Scopus	Desarrollo del talento humano, desarrollo organizacional, capacitación, desarrollo de competencias.	Los participantes fueron individuos que son parte de las organizaciones de 81 empresas en Bogotá.
Kaliannan, M., Narh, S. (2015)	Scopus	employee engagement, talent management, organizational success, corporate strategies, environmental factors.	Los participantes fueron los empleados de organizaciones de telecomunicaciones.
Sánchez, S. & Herrera, M. (2016)	Redalyc	Empresa; Recursos; Capacidades; Recurso humano; Ventaja competitiva.	La población fueron las de talento humano en organizaciones en general.
Mejía, A., Bravo, M., Montoya, A. (2013)	Scielo	talento humano, competencia, desarrollo económico, desempeño, formación laboral.	Fue un análisis crítico al grupo de investigadores del programa de ingeniería industrial de la universidad de santa buenaventura – Colombia.

(Continuación)

Anexo 1 (Continuación)*Resumen de la revisión sistemática en Gestión del talento humano y rendimiento organizacional*

Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves	Foco de estudios
Borrero, R. (2019)	Scielo	Procesos; gestión; talento humano; organización; sector educativo.	La población estudiada fueron los procesos de gestión de talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.
Parra, C. & Calderon, G. (2013)	Ebsco	Gestión humana, formación y desarrollo, desempeño Organizacional.	Los participantes fueron los gerentes de talento humano.
Arévalo, J.G., Bayona, R.A. & Rico, D.W. (2017)	Scielo	Capital humano, gestión empresarial, sector productivo.	La muestra fue representativa de 353 unidades de unidades productivas seleccionadas del área del talento humano de las empresas de la ciudad de Ocaña.
Majad, M. (2016)	Scielo	Gestión, talento humano, organizaciones educativas.	La unidad de investigación fueron 431 docentes y 40 directivos.
Flores, L.R. (2019)	Redalyc	Sector hotelero; talento humano; gestión de talento humano; gestión humana; recursos humanos; rentabilidad económica.	La población estudiada fueron las organizaciones del sector hotelero de puno.
Yepes, N. (2019)	Scopus	Aprendizaje organizacional, factor estratégico, talento humano, transformación organizacional.	El objeto de estudio fue la gestión humana en las organizaciones.
Ríos, M., López, C., Leocadio, Á. (2019)	Ebsco	Desempeño empresarial, Empowerment Fluidez en el intercambio de la información, Impacto del capital humano, Microempresas.	Tiene una muestra de 80 micros empresas ubicadas en Celaya, Guanajuato, México.
Mahrous, T., Samie, H.A. (2020)	Ebsco	Talent Management, Talent Management Practices, Work Engagement, Intention to Quit, Academic Staff.	Se estudió al personal académico de las facultades de turismo y hotelería de Egipto.
Galleguillos, C., Silva, J.L. & Becerra, P. (2017)	Ebsco	Desempeño financiero, capital intelectual, capital humano, capital estructural, capital relacional.	La población estudiada fue el capital intelectual de las instituciones de educación superior de universidades de Chile.
Cuesta, A. (2015)	Scopus	Recursos humanos, Desempeño, Compromiso.	Los participantes fueron los empleados de las empresas cubanas.
Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018)	Scopus	Human talent management, public management, job performance.	La población estuvo constituida por trabajadores de la sede central del ministerio de salud.
Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020)	ProQuest	Desempeño laboral, modelo de gestión, talento humano, rotación de personal.	Tuvieron como objeto de estudio al banco solidario y su capital humano.
Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018)	Scielo	Talento humano, responsabilidad social empresarial, gestión, capacitación.	La población estudiada fue, de diez líderes de cultivo de yucas.
Rojas, C., Hernández, H., & Niebles, W. (2020)	ProQuest	Productividad, recursos humanos, talento humano, Efectividad corporativa.	La unidad de análisis fueron las investigaciones documentales mediante un proceso de revisión sistemática.

Martínez, M., Portales, P., Palos, G. & Ramos, A. (2015)	ProQuest	Reclutamiento, competencias, recursos humanos.	selección, administración de	La muestra, fue le capital humano de las áreas en estudio.
---	----------	--	---------------------------------	--

(continua)

Anexo 1 (Continuación)

Resumen de la revisión sistemática en Gestión del talento humano y rendimiento organizacional

Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves	Foco de estudios
Cuentas, S. (2018)	Scielo	Gestión del conocimiento, educación superior, estrategias, Capital humano.	Los participantes fueron los docentes de la facultad de educación de una universidad de lima.
Pereira, T. & Caetano, A. (2010)	ProQuest	Práticas de gestão de recursos humanos, resultados organizacionais, escala de PGRH.	La muestra estudiada fueron las prácticas de gestión de recursos humanos.
Rodríguez, D.C. (2012)	ProQuest	Gerencia de recursos humanos, pequeñas empresas.	La población de estudiada fueron las áreas de talento humano en las organizaciones en general.
Cadena, J. (2016)	Scielo	Administración, servicios públicos, talento humano, globalización.	La población estudiada fue, el área de talento humano.
Maturana, D. & Andrade, V. (2019)	Redalyc	capital humano, eficiencia, mipymes, prácticas de gestión humana, productividad, rendimiento.	La población fueron las áreas de capital humano en relación con la productividad.
Vera, A., & Blanco, A. (2019)	Scopus	Gestión del talento humano, modelos, pymes, servicios.	Los participantes son las pymes del sector servicios, vinculadas a la asociación colombiana de pequeños y medianos empresarios.
Melo, N., Bronzo, M., Valadares, M., Vilela, P. (2014)	Scopus	Business process management, Human resource management, Organizational structure, Organizational culture, Organizational performance.	Se trabajó con una muestra de 368 empresas brasileñas medianas y grandes.
Luna, R., Lara, F. (2020)	Scopus	Talent management; local government; organizational commitment; service performance.	Se analizó una muestra de 104 gobiernos locales.
García, J., Duran, S., Prieto, R. (2017)	Scopus	Gestión del talento humano, políticas, competencias, gerencia.	Los participantes fueron 35 supervisores de empresas metalmeccánica.
Ukkas, I., Alputila, M., Zamhuri, M. (2019)	ProQuest	Performance, Talen human, análisis.	La población estudiada fue el hospital Sawerigading ubicado en la aldea de To'Bulung en la ciudad de Palopo.
Belloso, L. <i>et al.</i> (2015)	Scielo	formación, talento humano, rentabilidad financiera, servicios metalmeccánicos.	La población estudiada fueron las empresas de servicios metalmeccánicos del municipio de Maracaibo en el estado de Zulia.
Yng, L., Ning, Y., Hao, Y. & Zhang, Z. (2018)	Academic	Human resource management, Talent development, Job satisfaction, Project managers, Job rewards., Career coaching	La muestra de estudio fueron las prácticas del área de gestión de recursos humanos.
Kirilova, M. (2015)	Academic one file	Corporate culture, tourist company, competitiveness, mission, motivation.	Los participantes fueron las empresas turísticas en Bulgaria.
Kadhim, A. (2017)	Academic one file	Strategic human resource management; Organizational	La muestra fueron 8 empresas del sector petrolero iraquí.

		Performance, Oil companies; SEM, Iraq.	
Ingram, T. (2016)	Ebsco	talent management; organizational performance; climate for creativity. empirical research; structural equation modelling	La muestra es de 326 grandes organizaciones de Polonia.

(continua)

Anexo 1 (Continuación)

Resumen de la revisión sistemática en Gestión del talento humano y rendimiento organizacional

Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves	Foco de estudios
Pico, L. (2016)	Scielo	Gestión, talento humano, organización	La población estudiada fueron los modelos de la gestión del talento humano.
Ribeiro, V. & Días R. V. (2017)	Scielo	Activos intangibles; Capital intelectual; Teoría contable; Rendimiento financiero; Rentabilidad empresarial.	La población estudiada fue el área de talento humano de empresas brasileñas.
Ambrosius, J. (2016)	ProQuest	Retention, Strategic talent management	Los participantes fueron 61 empleados de empresas multinacionales brasileñas.
Báez, E., Zambrano, S., Márquez, O. (2018)	ProQuest	Gestión humana, prácticas, capacidades.	El objeto de estudio fueron las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá.
Delery, J., Roumpi, D. (2017)	Ebsco	Strategic HRM; human resource Strategic; human capital theory; organizational performance; resource-based view.	El objeto de estudio fueron los documentos que vincula los recursos humanos en las organizaciones.
Viloria, J. (2016)	Ebsco	Grupos informales; liderazgo informal; factor humano; productividad; competitividad.	La población fue el capital humano en general.
Blaga, P. (2020)	Scopus	Human resource; production; quality; quality management; continuous improvement.	La población de estudio fue el área de talento humano de una empresa automotriz.
Masri, N., Suliman, A. (2019)	Scopus	Performance management (PM), performance appraisal (PA), Talent Management (TM), Employee Recognition (ER), Employee Performance (EP).	La participación de los profesionales de investigación de Qatar.
Hussein, H., Tarik, A. (2019)	Ebsco	Strategic HRM Practices; sustainable competitive advantage; Academic environmental; SEM; Iraq.	Los participantes fueron los empleados de las universidades seleccionadas de la ciudad de Erbil, en Iraq.
Zapata, J.C., Gutiérrez, S. & Rubio, M. (2013)	Redalyc	Rentabilidad de la inversión en capital humano, Capital humano Control estratégico, Generación de valor, Calidad del trabajo.	La población estudiada fue el área de capital humano en las organizaciones en general.
Arias, W., & Jiménez N. (2013)	ProQuest	Relaciones humanas, mypes, empresa.	Los participantes fueron el capital humano de los hoteles de Puno.
Rubio, L., & García, O. (2019)	ProQuest	Compromiso Laboral, Gestión Humana por competencias, Psicología Organizacional Positiva y Sector servicios.	Los participantes fueron los empleados de empresas prestadoras de servicio de los departamentos de Quindío, Risaralda, Tolima, Boyacá y Valle.
Mena, Á., Freire, J., Sinaluisa, M., & Santillán, D. (2019)	ProQuest	Productividad; competencias; gestión del talento humano; planta de pintura.	Se estudia la empresa Ciudad del Auto (CIAUTO), en Ambato, Ecuador.
Villegas, E., Hernández, M., & Salazar, B. (2017)	Scopus	Capital intelectual, Coeficiente de valor añadido intelectual (VAICTM), Ventaja competitiva, Rendimiento financiero.	El objeto de estudio fueron las empresas del sector industrial de México.

Moghaddas, A., Jajarmizadeh, M., & Abbasi, N. (2020)	Ebsco	Talent Management, Human Resource Productivity, Organizational Creativity, ABFA.	La muestra fue de 97 investigadores.
--	-------	--	--------------------------------------

(continúa)

Anexo 1 (Continuación)

Resumen de la revisión sistemática en Gestión del talento humano y rendimiento organizacional.

Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabra claves	Foco de estudios
Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, R., Hamburger, K. & Orozco, E. (2019)	Scielo	Clima organizacional, Productividad laboral, Institución prestadora de servicios de salud (IPS), Estudio correlaciona.	La población fue, las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS).
Šandrk, I., & Šuvak, N. (2013)	Ebsco	Management, Human Resource Management, Construction, Competitiveness, Performance.	Los participantes fue el área de gestión de recurso humano en la industria de la construcción en corea.
Mahmood, K., & Azhar, S. (2015)	ProQuest	Human Capital, Organizational Performance, Low Intensity Conflicts, Pakistan Security Forces.	El objeto de estudio es el capital humano de las fuerzas de seguridad de Pakistán.
Palacios, M.A., Ojeda, R.C., Ticse, I.L. & Cajachagua, K. (2015)	Academic one file	Sesgo, ensayo clínico, validez, distribución aleatoria, revisión, método doble ciego.	La población fue el área de talento humano del sector salud.
Aguilar, J. (2015)	Academic one file	Talento Humano, Estrategia, Prácticas de Talento Humano, Desarrollo de Personas.	La población estudiada fueron las áreas de gestión del talento humano de 25 empresas.
Boon, C. & Lepak, D. (2019)	Ebsco	strategic human resource management; human resource management systems; HR systems; HR bundles; synergies; internal fit; horizontal fit; review	Se analizó el desarrollo de sistema de investigación de los recursos humanos.
Miranda, D. (2016)	ProQuest	Gestión de talento humano, satisfacción laboral, productividad, desarrollo, retención, desempeño.	El objeto de estudio fue el capital humano dentro de las organizaciones.
Astudillo, N. Reinoso, C. & Ortiz, M. (2017)	ProQuest	Organización, talento humano, gestión de talento humano, seguridad social, igualdad de Género, desarrollo organizacional.	La población fue identificar las necesidades de los trabajadores de una base estadística de Ecuador.
Eskandari, Z. y Saadat, V. (2016)	Academic One file	Organization, Talent, Talent Management	La población fue el capital humano dentro de las organizaciones.
Reyes, A. & Gonzales, L. (2014)	Scopus	Gestión De Proyectos, Talento Humano, Chaos manifiesto, productividad, Competencias Esenciales.	El objeto de estudio fueron las áreas de recursos humanos.
Kauffmann, G. (2019)	Redalyc	Gestión del talento humano; modelo de diagnóstico organizacional; gestión humana en mipymes; administración de recursos humanos; gestión humana en sector servicios; modelo de gestión humana.	La población estudiada fue el grupo de investigación de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad buenaventura, Bogotá.

(continúa)

Anexo 1 (Continuación)

Resumen de la revisión sistemática en Gestión del talento humano y rendimiento organizacional.

Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves	Foco de estudios
González, R. & Molina, A. (2016)	Redalyc	Gestión del talento humano, procesos, desarrollo estratégico, competencias.	El objeto de estudio fue el análisis del proceso de la gestión humano en el sector salud.
Bendezú, K. (2020)	Redalyc	Gestión del talento humano, satisfacción laboral, motivación, relaciones interpersonales.	La población estudiada, fue de 18 docentes y administrativos de la institución Sonia palma.
Tracey, J.B. (2014)	Academic one file	Hospitality, Staffing, Human resources, Performance appraisal, Training and development, Compensation and benefits.	La muestra del presente estudio fueron las áreas de gestión humana en los últimos diez años.
Torres, E. (2018)	Redalyc	Gestión de personal, estrategia de empleo de la empresa, gestión laboral, sector construcción.	La población de estudio fue la identificación de problemas en las obras de construcción de Colombia.
Leyva, A.B., Espejel, J.E. & Cavazos, J. (2020)	Redalyc	Capital humano, desempeño, innovación tecnológica.	La población estudiada fueron los gerentes de las pymes de Hermosillo, Sonora, México.
Romero, L. & Salcedo, M. (2019)	Redalyc	capital humano, recursos humanos, Desarrollo humano, información y calidad del producto, Normalización y compatibilidad.	La población en estudio fue el área de talento humano de la entidad pública Carolina de san Andrés.
Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, LL., Anchundia, L. & Mateus, L. (2018)	Redalyc	Evaluación, desempeño, gestión humana y compromiso	La población de estudio fue el área de talento humano de instituciones y empresas.
Valencia, M. (2013)	Redalyc	Generación y transferencia de conocimiento, direccionamiento estratégico, Indicadores de gestión, desempeño personal y laboral.	La población fue las áreas de talento humano, en un observatorio y revisión de la literatura en temas relacionados.
Gutiérrez, J. & Mondragón, V. (2019)	Redalyc	Gestión Humana; Gerencia de Personas; Talento Humano; Recursos Humanos; Empresas antioqueñas	La población en estudio fue la gerencia de personas en empresas de la región Antioqueña.
Torres, C. (2015)	Redalyc	Carrera, gestión de carrera, gestión humana.	La muestra son los lineamientos conceptuales de carreras profesionales dentro de las organizaciones.
Moreno, M. & Armijo, J. (2013)	Redalyc	Gestión de personas, innovación abierta, gestión del conocimiento	La población fueron las áreas de talento humano de empresas en general.
Vieira, C. (2014)	Redalyc	indicadores, gestión de recursos humanos, gestión estratégica, Innovación, sistema.	La muestra de estudio fueron los indicadores de gestión de recursos humanos.
Montoya, C., Boyero, M. & Guzmán, V. (2016)	Redalyc	Direccionamiento estratégico; Gestión por competencias; Competencias; Gestión humana.	La población estudiada fue el capital humano de la organización.
Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G. & Hugueth, A. (2019)	Ebsco	Gestión del talento; enfoque estratégico; gestión estratégica, talento humano.	La población fue de 55 gerentes de la empresa Carbones del Guasare, S.A.
González, M.L. (2013)	Ebsco	Gestión, Talento Humano, Transformación Universitaria, Formación, Motivación, Comunicación.	La población fue el área académica del instituto Universitario del Estado Bolívar.
Vallejo, V. & Portalanza, A. (2017)	Ebsco	Gestión del talento humano, atracción, retención, instituciones educativas, estrategia.	La población de estudio fue el área de gestión del talento humano en el sector educativo general.

(Continúa)

Anexo 1 (Continuación)

Resumen de la revisión sistemática en Gestión del talento humano y rendimiento organizacional.

Autores	Fuente de la Base de Datos	Palabras claves	Foco de estudios
Largacha, C., Pinzón, A.J. & León, E. (2015)	Redalyc	Gerencia humanista, Aprendizaje organizacional, Sostenibilidad Recursos humanos.	La población de 7 empresas gerenciales.
Camarena, M.E. & Saavedra, M.L. (2018)	Redalyc	Recursos humanos, capital humano, prácticas de capital humano, Pymes.	El estudio se aplicó a una muestra de 300 empresas voluntarias.
Uribe, A., Molina, J.M., Contreras, F., Barbosa, D. & Espinosa, J. (2013)	Redalyc	Liderazgo, equipos, alto desempeño.	La población fueron las organizaciones y como estas hacen frente a los cambios.
Ángel, R., Freire, J., Sinaluisa, M. & Santillán, D. (2019)	Redalyc	Productividad, competencias, gestión del talento humano, planta de pintura.	La población de estudio fue la empresa Ciudad del auto (CIAUTO), en Ambato, Ecuador.
Bermúdez, H.L. (2014)	Redalyc	Administración estratégica de recursos humanos, alineación horizontal, alineación vertical, estrategia.	La población estudiada fueron las áreas de talento humano bajo perspectiva estratégica.
García, J., Durán, S., Parra, M. & Durán, J. (2018)	Academic one file	Gestión del conocimiento, talento humano, competencias, capacitación, integración.	La población fue las pymes, en el distrito de Barranquilla del departamento de Atlántico.
García, M., Azuero, A.R. & Peláez, J.D. (2013)	Redalyc	Responsabilidad Social Empresarial, Gestión Humana, Trabajadores	La muestra fue de 4 estudios elaborados por la universidad del valle.
Gutiérrez, J., Posada, M.D. & González, M.A. (2019)	Redalyc	Estrategia de sostenibilidad ambiental proactiva, gestión estratégica de recursos humanos, recursos humanos, prácticas de recursos humanos, sostenibilidad ambiental.	La población del presente estudio fueron las organizaciones en general.
Saldarriaga, J.G. (2013)	Redalyc	Responsabilidad social, Gestión del conocimiento, Gestión humana, Gestión de recursos humanos, Administración del talento humano	La población estudiada fueron las organizaciones en general, bajo la perspectiva de la responsabilidad social.
Chaparro; M.Y. & Urrea, M. (2013)	Academic one file	Trabajo social, Talento humano, Organización.	La población que se estudió fueron 15 profesionales del área social.
García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020).	ProQuest	Competitividad, gestión del talento humano, sostenibilidad, turismo.	La población estudiada fueron las áreas de talento humano.
Rueda, Y., Silva, C.A. & Suarez, D.A. (2020)	Ebsco	Clima Laboral, Relaciones Laborales, Rotación de Personal, Talento Humano, Seguridad y Salud en el trabajo.	La población fueron dos instituciones de salud ubicadas en el departamento de Santander.
Rodríguez, J. (2015)	Scielo	Modelo de gestión, metodología, competencias, universidad.	La población estudiada fue la gerencia de gestión de personas de una universidad de Lima Metropolitana.
Nieto, C. 82013)	Redalyc	Teoría sistémica, valor organizacional, gestión humana, diseño de procesos innovación.	La población estudiada fue la gestión humana de las empresas.

(Continúa)

Anexo 2

Matriz de evidencias internas y externas

MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS Y EXTERNAS				
Código	Autor	Título	Tipo	Características de elección
RD-4	Kauffmann, G. (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Se consideró por ser un artículo indexado. El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. Las variables se encuentran en el título. Se identificaron 4 factores similares. El título presenta similitud con la investigación.
RD-8	García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020).	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en Santander, Colombia.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Se consideró por ser un artículo indexado. El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. Los resultados demuestran la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones. Se identificaron 4 factores similares. El título presenta similitud con la investigación.
RD-9	Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Se consideró por ser un artículo indexado. Se identificaron 4 factores similares. Las variables se encuentran en el título. En los resultados indicaron la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones.
RD-12	Pardo, C. & Díaz, O.L. (2014)	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Se consideró por ser un artículo indexado. Los resultados demuestran la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones. Se identificaron 2 factores similares. Las variables se encuentran en el título. En los resultados indicaron la importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones.
RD-13	Yepes, N. (2019)	El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Se consideró por ser un artículo indexado. El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. Las variables se encuentran en el título. Se identificaron 2 factores similares. En los resultados indicaron la importancia de la gestión de talento humano en las organizaciones.
RD-22	Martínez, M., Portales, P., Palos, G., Ramos, A. (2015)	Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas?	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Se consideró por ser un artículo indexado. El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. Se identificaron 2 factores similares. Las variables se encuentran en el título.
RD-25	Astudillo, N. Reinoso, C. (2017)	La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Se consideró por ser un artículo indexado. El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. Se identificaron factores similares. La población de estudio presenta relación con la investigación. Las variables se encuentran en el título.
RD-41	Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Se consideró por ser un artículo indexado. El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. La población de estudio presenta relación con la investigación. Las variables se encuentran en el título. Se identificaron 4 factores.

RD-50	Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018)	Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Las variables se encuentran en el título. • Se identificaron 2 factores similares.
RD-57	Montoya, C. Boyero, M. & Guzmán, V. (2016)	Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideró por ser un artículo indexado. • El estudio de investigación tiene relación con el presente estudio de investigación. • Las variables se encuentran en el título. • Se identificaron 4 factores similares.

Anexo 3

Síntesis de resultados

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
Kauffmann, G. (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Implantar una reflexión sobre el estado del arte de la gestión del talento humano en las MiPymes. Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano.	Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano	La gestión del talento humano en una organización está llamada, en primer lugar, a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso. (p.16)	La gestión de talento humano es el proceso de diseño de las medidas y actividades de la fuerza de trabajo para mejorar la eficiencia y eficacia del funcionamiento de la organización (James, 2012, citado por Astudillo & Reinoso 2017, p. 6).	La gestión de talento humano tiene una definición ambigua, pero con un fin en común, siendo está de gran aporte y valor para las organizaciones. En consecuencia las empresas necesitan de un capital humano calificado que le permita el correcto desempeño, por otro lado, la ventaja de volverse competitivo en el mercado, diferenciándose de las demás	Este estudio de investigación concluyó, que las áreas de gestión del talento humano componen un recurso organizacional importante entre los activos intangibles en las organizaciones
Pardo, C. & Díaz, O. (2014)	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.	El propósito principal de este estudio consistió en comprender cómo los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los líderes de Gestión Humana.	La metodología se basa en un estudio de tipo exploratorio - descriptivo con un alcance correlacional ya que pretende entender mejor aún el fenómeno que se está estudiando.	El papel de talento humano, es importante para el logro de resultados de éxito en todo proceso de transformación organizacional, se centra en aspectos de actitud, desempeño y competencia. (p. 40)			Concluyeron, que los líderes del talento humano perciben un menor impacto por los cambios, cuando implementan planes de capacitación y desarrollo de competencias, logrando el mejoramiento de las empresas.
Astudillo, N. & Reinoso, C. (2017)	La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional.	Se tiene como objetivo resaltar la importancia de la gestión de talento humano en el desarrollo Organizacional.	La metodología que se utilizó fue documental y de una revisión de la literatura en revisiones de conceptos y términos relacionados al tema.	El talento humano es la fuerza impulsora de toda organización, es su gente, los individuos, las personas, quienes pueden generar valor agregado para la empresa; por tanto, para efectos de esta investigación, se concibe como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación.(p.4)			Concluyeron, que, en el transcurso de los años las etapas de evolución del ser humano en el trabajo han sido significativas, donde el conocimiento del ser humano es más importante se considera un factor clave para el éxito de las organizaciones. Así que, recomiendan que la meta general de la organización debe de entendible y específica y se practique el aprendizaje, la adaptación y la mejora continua.

Continuación

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
Yepes, N. (2019)	El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional.	Analizar las tendencias de gestión humana y el aprendizaje organizacional, a partir de esto, crear un factor estratégico que permita el incremento de la productividad y sostenibilidad en las empresas.	Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo de tipo descriptivo, con diseño transversal	El propósito fundamental de una organización es alcanzar el éxito y este va ligado sustancialmente a las habilidades competencias y acciones de las personas talentosas; es decir capital humano, debido a que es uno de los agentes determinantes en la generación de valor diferenciado, logrando positivamente el mejoramiento de la empresa (p. 149).	La gestión de talento humano, es una aptitud que	A sí mismo, la gestión de talento	El investigador llegó a la conclusión; de que el talento humano se ha convertido en un factor estratégico que da valor a las empresas y que la gestión humana tiene un papel importante en las organizaciones, ya que, va ligado con el equipo de trabajo y que a su vez estos deben de ir alineados a los objetivos trazados .
Martínez, M., Portales, P., Palos, G., & Ramos, A. (2015)	Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas?	mencionar la importancia de la incorporación de candidatos con las competencias necesarias en cada uno de los puestos de la organización.	La Metodología utilizada fue de un enfoque cualitativo, en la cual coadyuva a la investigación desde el punto de vista de otros investigadores en el tema expuesto.	El buen desempeño de una organizacional radica en la integración del modelo de competencias a través de gestión de talentos humanos (p.94).	La gestión de talento humano, es una aptitud que puede crecer y consecuentemente convertirse en una ventaja competitiva para el mejoramiento de la productividad en una empresa, siempre y cuando los trabajadores muestren compromiso a la hora de evidenciar su esfuerzo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, (Cernas 2008; citado en Yepes, 2019, p.152).	humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, desarrollar y motivar a los colaboradores, basándose en la obtención de mejores resultados, logrando el cumplimiento de metas y objetivos.	En este estudio se llegó a la conclusión, que el nuevo enfoque de integración del talento humano en las organizaciones brinda sin duda alguna el contar con personas altamente competitivas y capaces de hacer frente a los desafíos y retos en el entorno actual.
Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	Aspirar al análisis de modelos gestión de talento humano, considerando que existe mercados que constantemente se encuentran en cambios, por causas de la globalización.	La metodología fue, una revisión documental y bibliográfica en base al tema expuesto	El talento humano de una empresa es considerado pieza clave para lograr los objetivos de la misma. Cabe recalcar que ese talento humano debe estar comprometido y motivado para llegar al éxito (p.98)			En este estudio se concluyó, que los modelos inmersos a la gestión de talento humano examinados, en la cual se considera que colaboradores componen el esencial activo de empresas
Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	Analizar los procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial del Colombia.	El estudio tuvo una metodología de revisión bibliográfica en relación al tema expuesto .	La gestión de talento humano en toda organización está integrada por individuos que constituyen su capital humano de quienes depende el buen funcionamiento y el logro de los objetivos de las empresas (p.297)			Los autores concluyen, en que las organizaciones se desarrollan en tamaño y complejidad, de tal manera la administración manifiesta consecuentemente mayores dificultades respecto a la necesidad de controlar el camino de la organización hacia los objetivos estratégicos y negocios planeados, finalmente, es en este contexto donde se pone de manifiesto la vital importancia del Talento Humano.

Continuación

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020).	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en santander, Colombia.	Determinar los factores que componen el modelo de gestión del talento humano para el sector turismo en el departamento de Santander	La metodología que se utilizó en el trabajo de investigación tiene un alcance exploratorio y un enfoque cualitativo	La gestión del talento humano es una herramienta de dirección que se involucra en la estructura organizacional, con el fin de alcanzar los objetivos competitivos de la empresa.(p.108)			Concluyendo, que es imprescindible indicar que se percibió un modelo de gestión de talento humano que dio acceso a establecer competencias que se necesitan para un nivel gerencial, y que a su vez las organizaciones buscan adaptarse para generar ventaja competitiva en el sector.
Montoya, C. Boyero, M. & Guzmán, V. (2016)	Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.	En el presente trabajo de estudio que tiene como objetivo, presentar a la comunidad académica de manera descriptiva las acciones desarrolladas por dicha área y su aporte al desarrollo corporativo.	La Metodología empleada en el presente estudio fue en base a revisiones bibliográficas de fuentes secundarias en la que resalta la gestión humana como proceso estratégico.	Ahora bien, la gestión humana que se lleva a cabo en la organización, puede ser vista desde la perspectiva estratégica como un subsistema de la organización que necesariamente requiere de la interacción con los demás subsistemas que se llevan a cabo en la organización (p.172).	talento humano abarca el trabajo de cada colaborador, y la sabiduría del individuo, evidenciando los conocimientos, capacidades y aptitudes. Por ese motivo, la gestión de talento humano percibe como la combinación de varios aspectos o cualidades de una persona (Pico, 2016, p.98).		Se concluyó por medio del trabajo de investigación, la cual argumenta la posibilidad de plantear una perspectiva para la gestión del talento humano en cualquier tipo de organización, basándose en un diseño, ya sea gestión por procesos o gestión por competencias.
Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018)	Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia	El objetivo presentado por los autores, fue reconocer las estrategias para la gestión de talento humano que en el presente desarrollan las asociaciones Yuqueras del departamento de Sucre - Colombia	La metodología utilizada en el trabajo de investigación, fue de un enfoque cualitativo	señalando la gestión de talento humano como una herramienta estratégica de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creatividad.(p.10)			Los autores concluyeron que, el interés de adaptarse al cambio los ha encaminado a poder gestionar capacitaciones a favor de lograr el crecimiento a favor de la organización

Anexo A (reclutamiento)

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGIA	DEFINICIÓN	ANALISIS	SINTESIS	CONCLUSIÓN
Kauffmann, G. (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Implantar una reflexión sobre el estado del arte de la gestión del talento humano en las MiPymes. Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano.	Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano	La gestión del talento humano en una organización está llamada, en primer lugar, a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso. (p.16)	A través del factor reclutamiento, se logrará a atraer e identificar postulantes potencialmente calificados y aptos de ocupar cargos dentro de la empresa (Alles, 2009; citado en Martínez, et al., 2015, p. 98); Es decir, es el proceso a través del cual se convoca, elige e introduce a las personas más adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la organización (Munch, 2011, citado por Borrero 2018, p. 299). Así mismo, se manifiesta como un sistema de información, para divulgar y ofrecer oportunidades laborales al mercado del talento humano (citado en Pico, 2016, p.101).	Según los autores, mencionan que el reclutamiento es un proceso muy importante para las empresas, ya que permite convocar a personas con el perfil adecuado al puesto requerido por la organización, por ello, esto contribuirá el rendimiento tanto personal como organizacional	Este estudio de investigación concluyó, que las áreas de gestión del talento humano componen un recurso organizacional importante entre los activos intangibles en las organizaciones
Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	Aspirar al análisis de modelos gestión de talento humano, considerando que existe mercados que constantemente se encuentran en cambios, por causas de la globalización.	La metodología fue, una revisión documental y bibliográfica en base al tema expuesto	El talento humano de una empresa es considerado pieza clave para lograr los objetivos de la misma. Cabe recalcar que ese talento humano debe estar comprometido y motivado para llegar al éxito (p.98)			En este estudio se concluyó, que los modelos inmersos a la gestión de talento humano examinados, en la cual se considera que colaboradores componen el esencial activo de empresas
Martínez, M., Portales, P., Palos, G., & Ramos, A. (2015)	Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas?	mencionar la importancia de la incorporación de candidatos con las competencias necesarias en cada uno de los puestos de la organización.	La Metodología utilizada fue de un enfoque cualitativo, en la cual coadyuva a la investigación desde el punto de vista de otros investigadores en el tema expuesto.	El buen desempeño de una organizacional radica en la integración del modelo de competencias a través de gestión de talentos humanos (p.94).			En este estudio se llegó a la conclusión, que el nuevo enfoque de integración del talento humano en las organizaciones brinda sin duda alguna el contar con personas altamente competitivas y capaces de hacer frente a los desafíos y retos en el entorno actual.
Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	Analizar los procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial del Colombia.	El estudio tuvo una metodología de revisión bibliográfica en relación al tema expuesto .	La gestión de talento humano en toda organización está integrada por individuos que constituyen su capital humano de quienes depende el buen funcionamiento y el logro de los objetivos de las empresas (p.297)			Los autores concluyen, en que las organizaciones se desarrollan en tamaño y complejidad, de tal manera la administración manifiesta consecuentemente mayores dificultades respecto a la necesidad de controlar el camino de la organización hacia los objetivos estratégicos y negocios planeados, finalmente, es en este contexto donde se pone de manifiesto la vital importancia del Talento Humano.

Anexo B (Selección)

AUTOR	INVESTIGACION	OBJETIVO	METODOLOGIA	DEFINICION	ANALISIS	SINTESIS	CONCLUSION
Kauffmann, G. (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Implantar una reflexión sobre el estado del arte de la gestión del talento humano en las MiPymes. Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano.	Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano	La gestión del talento humano en una organización está llamada, en primer lugar, a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso. (p.16)	La selección de empleados basada en competencias, también es conocida como la selección basada en el comportamiento; es una consideración de las cualificaciones utilizando criterios de clasificación objetivos y válidos. La prioridad es considerar al mejor candidato, con las cualificaciones sustancialmente óptimas (Martínez et al., 2016, p. 104); así mismo, la selección es considerada como un proceso, mediante el cual se adquiere candidatos, gracias a ello se logra obtener un personal idóneo para cubrir las vacantes en la organización, de esta manera poder ampliar el panorama de sus conocimientos que influirá en la eficiencia de la empresa (Pico, 2016, p.101).	Todo proceso de selección requiere de un análisis fundamental, que permite hallar candidatos más adecuados e idóneos en el perfil requerido, esto coadyuva a la identificación de un individuo, cuyo compromiso con la empresa esté alineado a los objetivos establecidos por la organización, con ello se lograra desempeñar eficientemente las labores de cada persona; conllevando a que las organizaciones se vuelvan más competitivas y perduren en el mercado	Este estudio de investigación concluyó, que las áreas de gestión del talento humano componen un recurso organizacional importante entre los activos intangibles en las organizaciones
Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	Aspirar al análisis de modelos gestión de talento humano, considerando que existe mercados que constantemente se encuentran en cambios, por causas de la globalización.	La metodología fue, una revisión documental y bibliográfica en base al tema expuesto	El talento humano de una empresa es considerado pieza clave para lograr los objetivos de la misma. Cabe recalcar que ese talento humano debe estar comprometido y motivado para llegar al éxito (p.98)			En este estudio se concluyó, que los modelos inmersos a la gestión de talento humano examinados, en la cual se considera que colaboradores componen el esencial activo de empresas
Martínez, M., Portales, P., Palos, G., & Ramos, A. (2015)	Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas?	mencionar la importancia de la incorporación de candidatos con las competencias necesarias en cada uno de los puestos de la organización.	La Metodología utilizada fue de un enfoque cualitativo, en la cual coadyuva a la investigación desde el punto de vista de otros investigadores en el tema expuesto.	El buen desempeño de una organizacional radica en la integración del modelo de competencias a través de su sistema de gestión de recursos humanos(p.94).			En este estudio se llegó a la conclusión, que el nuevo enfoque de integración del talento humano en las organizaciones brinda sin duda alguna el contar con personas altamente competitivas y capaces de hacer frente a los desafíos y retos en el entorno actual.
Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	Analizar los procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial del Colombia.	El estudio tuvo una metodología de revisión bibliográfica en relación al tema expuesto .	La gestión de talento humano en toda organización está integrada por individuos que constituyen su capital humano de quienes depende el buen funcionamiento y el logro de los objetivos de las empresas (p.297)			Los autores concluyen, en que las organizaciones se desarrollan en tamaño y complejidad, de tal manera la administración manifiesta consecuentemente mayores dificultades respecto a la necesidad de controlar el camino de la organización hacia los objetivos estratégicos y negocios planeados, finalmente, es en este contexto donde se pone de manifiesto la vital importancia del Talento Humano.

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020).	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en santander, Colombia.	Determinar los factores que componen el modelo de gestión del talento humano para el sector turismo en el departamento de Santander	La metodología que se utilizó en el trabajo de investigación tiene un alcance exploratorio y un enfoque cualitativo	La gestión del talento humano es una herramienta de dirección que se involucra en la estructura organizacional, con el fin de alcanzar los objetivos competitivos de la empresa.(p.108)			Concluyendo, que es imprescindible indicar que se percibió un modelo de gestión de talento humano que dio acceso a establecer competencias que se necesitan para un nivel gerencial, y que a su vez las organizaciones buscan adaptarse para generar ventaja competitiva en el sector.
Yepes, N. (2019)	El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional.	Analizar las tendencias de gestión humana y el aprendizaje organizacional, a partir de esto, crear un factor estratégico que permita el incremento de la productividad y sostenibilidad en las empresas.	Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo de tipo descriptivo, con diseño transversal	El propósito fundamental de una organización es alcanzar el éxito y este va ligado sustancialmente a las habilidades competencias y acciones de las personas talentosas; es decir capital humano, debido a que es uno de los agentes determinantes en la generación de valor diferenciado, logrando positivamente el mejoramiento de la empresa (p. 149).	A sí mismo, la selección es parte de un proceso en la cual realiza una serie de métodos específicos, que son utilizados para poseer argumentos de cuáles son los candidatos que tendrían que ser contratados por la empresa (Montoya, Boyero & Guzmán, 2016, p.175)		El investigador llegó a la conclusión; de que el talento humano se ha convertido en un factor estratégico que da valor a las empresas y que la gestión humana tiene un papel importante en las organizaciones, ya que, va ligado con el equipo de trabajo y que a su vez estos deben de ir alineados a los objetivos trazados .
Montoya, C. Boyero, M. & Guzmán, V. (2016)	Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.	En el presente trabajo de estudio que tiene como objetivo, presentar a la comunidad académica de manera descriptiva las acciones desarrolladas por dicha área y su aporte al desarrollo corporativo.	La Metodología empleada en el presente estudio fue en base a revisiones bibliográficas de fuentes secundarias en la que resalta la gestión humana como proceso estratégico.	Ahora bien, la gestión humana que se lleva a cabo en la organización, puede ser vista desde la perspectiva estratégica como un subsistema de la organización que necesariamente requiere de la interacción con los demás subsistemas que se llevan a cabo en la organización (p.172).			Los autores concluyeron que, el interés de adaptarse al cambio los ha encaminado a poder gestionar capacitaciones a favor de lograr el crecimiento a favor de la organización
Abeláez, D., Alzate, J. & Guzmán, H. (2018)	Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia	El objetivo presentado por los autores, fue reconocer las estrategias para la gestión de talento humano que en el presente desarrollan las asociaciones Yuqueras del departamento de Sucre - Colombia	La metodología utilizada en el trabajo de investigación, fue de un enfoque cualitativo	señalando la gestión de talento humano como una herramienta estratégica de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creatividad.(p.10)			Los autores concluyeron que, el interés de adaptarse al cambio los ha encaminado a poder gestionar capacitaciones a favor de lograr el crecimiento a favor de la organización

Anexo C (Capacitación)

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
Kauffmann, G. (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Implantar una reflexión sobre el estado del arte de la gestión del talento humano en las MiPymes. Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano.	Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano	La gestión del talento humano en una organización está llamada, en primer lugar, a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso. (p.16)	La capacitación es considerada como uno de los procesos que ayuda adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos en base a actividades laborales, ello	Fundamentando en las teorías, se da a conocer la importancia de la capacitación, siendo esta una herramienta importante que permite el desarrollo de habilidades y conocimientos al personal en función de sus actividades laborales, es por ello que toma el papel de una pieza clave en la perspectiva estratégica, conllevando al desarrollo de los colaboradores, tanto personal como profesional, sin embargo esto será reflejado en el adecuado desempeño y rendimiento organizacional, logrando ventaja frente a la competencia.	Este estudio de investigación concluyó, que las áreas de gestión del talento humano componen un recurso organizacional importante entre los activos intangibles en las organizaciones
Pardo, C. & Díaz, O. (2014)	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.	El propósito principal de este estudio consistió en comprender cómo los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los líderes de Gestión Humana.	La metodología se basa en un estudio de tipo exploratorio - descriptivo con un alcance correlacional ya que pretende entender mejor aún el fenómeno que se está estudiando.	El papel de talento humano, es importante para el logro de resultados de éxito en todo proceso de transformación organizacional, se centra en aspectos de actitud, desempeño y competencia. (p. 40)	directamente al desarrollo de las labores y al rendimiento de la organización. (Pardo & Díaz, 2014, p. 41); por ende, el personal capacitado se convierte en la mayor riqueza de la organización y perdure en el tiempo gozando del reconocimiento del público y del sector donde competir. (Vinding, 2006, citado por Yepes 2019, p. 151); A sí mismo,	Concluyeron, que los líderes del talento humano perciben un menor impacto por los cambios, cuando implementan planes de capacitación y desarrollo de competencias, logrando el mejoramiento de las empresas.	
Astudillo, N. & Reinoso, C. (2017)	La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional.	Se tiene como objetivo resaltar la importancia de la gestión de talento humano en el desarrollo Organizacional.	La metodología que se utilizó fue documental y de una revisión de la literatura en revisiones de conceptos y términos relacionados al tema.	El talento humano es la fuerza impulsora de toda organización, es su gente, los individuos, las personas, quienes pueden generar valor agregado para la empresa; por tanto, para efectos de esta investigación, se concibe como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación.(p.4)		Concluyeron, que, en el transcurso de los años las etapas de evolución del ser humano en el trabajo han sido significativas, donde el conocimiento del ser humano es más importante se considera un factor clave para el éxito de las organizaciones. Así que, recomiendan que la meta general de la organización debe de entendible y específica y se practique el aprendizaje, la adaptación y la mejora continua.	

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020).	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en santander, Colombia.	Determinar los factores que componen el modelo de gestión del talento humano para el sector turismo en el departamento de Santander	La metodología que se utilizó en el trabajo de investigación tiene un alcance exploratorio y un enfoque cualitativo	La gestión del talento humano es una herramienta de dirección que se involucra en la estructura organizacional, con el fin de alcanzar los objetivos competitivos de la empresa.(p.108)	La capacitación es considerada una de las fases de talento humano que ayudara obtener y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes y entendimientos en base a actividades laborales, logrando el buen desempeño y rendimiento de cada uno de los colaboradores y favoreciendo positivamente a las organizaciones (Pardo & Díaz, 2014, p.41)		Concluyendo, que es imprescindible indicar que se percibió un modelo de gestión de talento humano que dio acceso a establecer competencias que se necesitan para un nivel gerencial, y que a su vez las organizaciones buscan adaptarse para generar ventaja competitiva en el sector.
Montoya, Boyero, Guzmán, (2016)	C. & M. & V. Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.	En el presente trabajo de estudio que tiene como objetivo, presentar a la comunidad académica de manera descriptiva las acciones desarrolladas por dicha área y su aporte al desarrollo corporativo.	La Metodología empleada en el presente estudio fue en base a revisiones bibliográficas de fuentes secundarias en la que resalta la gestión humana como proceso estratégico.	Ahora bien, la gestión humana que se lleva a cabo en la organización, puede ser vista desde la perspectiva estratégica como un subsistema de la organización que necesariamente requiere de la interacción con los demás subsistemas que se llevan a cabo en la organización (p.172).			Se concluyó por medio del trabajo de investigación, la cual argumenta la posibilidad de plantear una perspectiva para la gestión del talento humano en cualquier tipo de organización, basándose en un diseño, ya sea gestión por procesos o gestión por competencias.
Abeláez, Alzate, Guzmán, (2018)	D., J. & H. Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia	El objetivo presentado por los autores, fue reconocer las estrategias para la gestión de talento humano que en el presente desarrollan las asociaciones Yuqueras del departamento de Sucre - Colombia	La metodología utilizada en el trabajo de investigación, fue de un enfoque cualitativo	señalando la gestión de talento humano como una herramienta estratégica de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creatividad.(p.10)			Los autores concluyeron que, el interés de adaptarse al cambio los ha encaminado a poder gestionar capacitaciones a favor de lograr el crecimiento a favor de la organización

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
Yepes, N. (2019)	El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional.	Analizar las tendencias de gestión humana y el aprendizaje organizacional, a partir de esto, crear un factor estratégico que permita el incremento de la productividad y sostenibilidad en las empresas.	Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo de tipo descriptivo, con diseño transversal	El propósito fundamental de una organización es alcanzar el éxito y este va ligado sustancialmente a las habilidades competencias y acciones de las personas talentosas; es decir capital humano, debido a que es uno de los agentes determinantes en la generación de valor diferenciado, logrando positivamente el mejoramiento de la empresa (p. 149).	Por último, consiste en incrementar la eficiencia del colaborador, siendo esta una ventaja al beneficio del		El investigador llegó a la conclusión; de que el talento humano se ha convertido en un factor estratégico que da valor a las empresas y que la gestión humana tiene un papel importante en las organizaciones, ya que, va ligado con el equipo de trabajo y que a su vez estos deben de ir alineados a los objetivos trazados .
Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	Aspirar al análisis de modelos gestión de talento humano, considerando que existe mercados que constantemente se encuentran en cambios, por causas de la globalización.	La metodología fue, una revisión documental y bibliográfica en base al tema expuesto	El talento humano de una empresa es considerado pieza clave para lograr los objetivos de la misma. Cabe recalcar que ese talento humano debe estar comprometido y motivado para llegar al éxito (p.98)	talento humano, debido a que se lograra elevar el compromiso del colaborador y así incrementar la utilidad como consecuencia de un trabajo eficiente (Pico, 2016, p.102).		En este estudio se concluyó, que los modelos inmersos a la gestión de talento humano examinados, en la cual se considera que colaboradores componen el esencial activo de empresas
Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	Analizar los procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial del Colombia.	El estudio tuvo una metodología de revisión bibliográfica en relación al tema expuesto .	La gestión de talento humano en toda organización está integrada por individuos que constituyen su capital humano de quienes depende el buen funcionamiento y el logro de los objetivos de las empresas (p.297)			Los autores concluyen, en que las organizaciones se desarrollan en tamaño y complejidad, de tal manera la administración manifiesta consecuentemente mayores dificultades respecto a la necesidad de controlar el camino de la organización hacia los objetivos estratégicos y negocios planeados, finalmente, es en este contexto donde se pone de manifiesto la vital importancia del Talento Humano.

Anexo D (reconocimiento)

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
Kauffmann, G. (2019)	Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.	Implantar una reflexión sobre el estado del arte de la gestión del talento humano en las MiPymes. Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano.	Su metodología fue una investigación documental en base a las prácticas de gestión del talento humano	La gestión del talento humano en una organización está llamada, en primer lugar, a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso. (p.16)	prácticas de compensación en Colombia también indican que «son escasas las empresas que tienen establecidos mecanismos de reconocimiento tales como premios, diplomas, mención pública, fiestas, paseos y celebraciones» (Rodríguez, 2012, p. 217). A sí mismo,	El reconocimiento dentro de las organizaciones, está inmerso en el conjunto de procesos que permite la motivación y satisfacción del personal, siendo este un incentivo que coadyuva a que los colaboradores desempeñen sus funciones laborales de una manera más comprometedora con la empresa, así mismo los resultados serán favorables y beneficiosos en las organizaciones, La motivación para el talento humano, en cierta parte, depende de una compensación equilibrada y justa en retribución a su labor ejecutada (García, Santana & Guzmán, 2020, p.113)	Este estudio de investigación concluyó, que las áreas de gestión del talento humano componen un recurso organizacional importante entre los activos intangibles en las organizaciones
García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020).	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en santander, Colombia.	Determinar los factores que componen el modelo de gestión del talento humano para el sector turismo en el departamento de Santander	La metodología que se utilizó en el trabajo de investigación tiene un alcance exploratorio y un enfoque cualitativo	La gestión del talento humano es una herramienta de dirección que se involucra en la estructura organizacional, con el fin de alcanzar los objetivos competitivos de la empresa.(p.108)			Concluyendo, que es imprescindible indicar que se percibió un modelo de gestión de talento humano que dio acceso a establecer competencias que se necesitan para un nivel gerencial, y que a su vez las organizaciones buscan adaptarse para generar ventaja competitiva en el sector.

Anexo E (Evaluación de desempeño)

AUTOR	INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	METODOLOGÍA	DEFINICIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	CONCLUSIÓN
García, A., Santana, C. & Guzmán, A. (2020).	Modelo de gestión de talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de turismo en santander, Colombia.	Determinar los factores que componen el modelo de gestión del talento humano para el sector turismo en el departamento de Santander	La metodología que se utilizó en el trabajo de investigación tiene un alcance exploratorio y un enfoque cualitativo	La gestión del talento humano es una herramienta de dirección que se involucra en la estructura organizacional, con el fin de alcanzar los objetivos competitivos de la empresa.(p.108)	La evaluación de desempeño, la cual permite gerencia, dirigir y supervisar el equipo de trabajo, en el cual se pretende identificar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, las necesidades de mejoramiento permanente y el aprovechamiento eficiente de los recursos. Pardo (2007, citado por Pardo & Díaz 2014, p.42). La evaluación del desempeño es un proceso que debe ser constante y permitir la retroalimentación diaria y cotidiana Astudillo & Reinoso (2017). Este proceso consiste en evaluar no sólo el desenvolvimiento general del colaborador, sino que se debe hacer una evaluación del desempeño del cargo, del comportamiento del rol de quien ocupa el cargo, debe tenerse presente que el desempeño del cargo es situacional y ello varía de persona a persona y de diversos factores que influyen en dicho desempeño Montoya, Boyero & Guzmán (2016).	De acuerdo con el análisis, la evaluación de desempeño es un componente fundamental para las empresas, por que ayuda a implementar estrategias y afinar la eficiencia; así mismo evaluar el desenvolvimiento de los individuos, ya sea, en la función de su cargo y el papel que ocupa en el puesto. En consecuencia, un desarrollo seguro de evaluación ayudará analizar el rendimiento individual, para así establecer y lograr los objetivos.	Concluyendo, que es imprescindible indicar que se percibió un modelo de gestión de talento humano que dio acceso a establecer competencias que se necesitan para un nivel gerencial, y que a su vez las organizaciones buscan adaptarse para generar ventaja competitiva en el sector.
Pico, L. (2016)	La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.	Aspirar al análisis de modelos gestión de talento humano, considerando que existe mercados que constantemente se encuentran en cambios, por causas de la globalización.	La metodología fue, una revisión documental y bibliográfica en base al tema expuesto	El talento humano de una empresa es considerado pieza clave para lograr los objetivos de la misma. Cabe recalcar que ese talento humano debe estar comprometido y motivado para llegar al éxito (p.98)			En este estudio se concluyó, que los modelos inmersos a la gestión de talento humano examinados, en la cual se considera que colaboradores componen el esencial activo de empresas
Pardo, C. & Díaz, O. (2014)	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.	El propósito principal de este estudio consistió en comprender cómo los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los líderes de Gestión Humana.	La metodología se basa en un estudio de tipo exploratorio - descriptivo con un alcance correlacional ya que pretende entender mejor aún el fenómeno que se está estudiando.	El papel de talento humano, es importante para el logro de resultados de éxito en todo proceso de transformación organizacional, se centra en aspectos de actitud, desempeño y competencia. (p. 40)			Concluyeron, que los líderes del talento humano perciben un menor impacto por los cambios, cuando implementan planes de capacitación y desarrollo de competencias, logrando el mejoramiento de las empresas.

Anexo E (Evaluación de desempeño)

AUTOR	INVESTIGACION	OBJETIVO	METODOLOGIA	DEFINICION	ANALISIS	SINTESIS	CONCLUSION
Astudillo, N. & Reinoso, C. (2017)	La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional.	Se tiene como objetivo resaltar la importancia de la gestión de talento humano en el desarrollo Organizacional.	La metodología que se utilizó fue documental y de una revisión de la literatura en revisiones de conceptos y términos relacionados al tema.	El talento humano es la fuerza impulsora de toda organización, es su gente, los individuos, las personas, quienes pueden generar valor agregado para la empresa; por tanto, para efectos de esta investigación, se concibe como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación.(p.4)		La evaluación de desempeño ha de ser una herramienta a través de la cual se compare el desempeño real de cada empleado con el rendimiento esperado y a partir de la cual se tomen decisiones sobre el personal relacionadas con la remuneración, la promoción y las acciones correctivas.	Concluyeron, que, en el transcurso de los años las etapas de evolución del ser humano en el trabajo han sido significativas, donde el conocimiento del ser humano es más importante se considera un factor clave para el éxito de las organizaciones. Así que, recomiendan que la meta general de la organización debe de entendible y específica y se practique el aprendizaje, la adaptación y la mejora continua.
Borrero, R. (2019)	Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.	Analizar los procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial del Colombia.	El estudio tuvo una metodología de revisión bibliográfica en relación al tema expuesto .	La gestión de talento humano en toda organización está integrada por individuos que constituyen su capital humano de quienes depende el buen funcionamiento y el logro de los objetivos de las empresas (p.297)			Los autores concluyen, en que las organizaciones se desarrollan en tamaño y complejidad, de tal manera la administración manifiesta consecuentemente mayores dificultades respecto a la necesidad de controlar el camino de la organización hacia los objetivos estratégicos y negocios planeados, finalmente, es en este contexto donde se pone de manifiesto la vital importancia del Talento Humano.
Montoya, C. Boyero, M. & Guzmán, V. (2016)	Gestión humana: Un socio estratégico organizacional.	En el presente trabajo de estudio que tiene como objetivo, presentar a la comunidad académica de manera descriptiva las acciones desarrolladas por dicha área y su aporte al desarrollo corporativo.	La Metodología empleada en el presente estudio fue en base a revisiones bibliográficas de fuentes secundarias en la que resalta la gestión humana como proceso estratégico.	Ahora bien, la gestión humana que se lleva a cabo en la organización, puede ser vista desde la perspectiva estratégica como un subsistema de la organización que necesariamente requiere de la interacción con los demás subsistemas que se llevan a cabo en la organización (p.172).			Se concluyó por medio del trabajo de investigación, la cual argumenta la posibilidad de plantear una perspectiva para la gestión del talento humano en cualquier tipo de organización, basándose en un diseño, ya sea gestión por procesos o gestión por competencias.