



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano para mejorar el desempeño del trabajador.
Revisión sistemática de la literatura

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Administración

AUTORES:

Guimac Miranda, Gisela Milagros (ORCID: 0000-0003-2753-817X)

Palomino Villar, Gerson Gustavo (ORCID: 0000-0002-8982-5927)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros padres y a todas las personas que forman parte de nuestro crecimiento personal y profesional, agradecer de manera especial a nuestros maestros y gestores de aprendizaje diario para lograr nuestros objetivos.

Agradecimiento

A nuestra casa de estudios, por propiciar una enseñanza de calidad. A los docentes quienes imparten sus conocimientos y experiencias que nos servirán en nuestra vida profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo de investigación	17
3.2. Protocolo y registro	17
3.3. Criterios de elegibilidad	19
3.4. Fuentes de información	20
3.5. Búsqueda	20
3.6. Selección de estudios	21
3.7. Proceso de extracción de datos	21
3.8. Lista de datos	23
3.9. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Objetivos de la investigación</i>	7
Tabla 2 <i>Protocolo y registro</i>	18
Tabla 3 <i>Listado de palabras clave de búsqueda</i>	19
Tabla 4 <i>Base de búsqueda</i>	20
Tabla 5 <i>Resultados de filtrado semiautomático y comprobación manual</i>	21
Tabla 6 <i>Definiciones de variable y enfoques</i>	23
Tabla 7 <i>Publicaciones por revistas desde el 2015 al 2021</i>	25
Tabla 8 <i>Relación de los journals de cada artículo</i>	26
Tabla 9 <i>Matriz de categorización</i>	27

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Proceso de selección de artículos</i>	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal actualizar los estudios de revisión sistemática y proponer una contextualización de la gestión de talento humano, desde un enfoque administrativo, para mejorar el desempeño en los trabajadores en la organización. El diseño del estudio fue de tipo revisión sistemática para darle respuesta al problema de investigación el cual es la necesidad de realizar una revisión sistemática sobre la gestión de talento humano, desde un enfoque administrativo, para mejorar el desempeño en los trabajadores; se realizó la recolección de datos de artículos científicos indexados, tomando diecisiete de estos como artículos seleccionados. Se concluye que la gestión de talento humano es un recurso necesario para lograr una ventaja competitiva sostenible en el mercado, mediante el uso de estrategias y tecnología para atraer, retener y desarrollar al talento en la organización. Se recomienda que la gerencia de talento debe estar liderada por un profesional que sea capaz de identificar el potencial de sus colaboradores, así como las necesidades que estos requieran para elevar su nivel de productividad.

Palabras claves: Atracción, desarrollo, retención, motivación, administración, organización, productividad.

Abstract

The main objective of this research was to update the systematic review studies and propose a contextualization of human talent management, from an administrative approach, to improve the performance of workers in the organization. The study design was of a systematic review type to respond to the research problem which is the need to carry out a systematic review on the management of human talent, from an administrative approach, to improve the performance of workers; the data collection of indexed scientific articles was carried out, taking seventeen of these as selected articles. It is concluded that the management of human talent is a necessary resource to achieve a sustainable competitive advantage in the market, through the use of strategies and technology to attract, retain and develop talent in the organization. It is recommended that talent management should be led by a professional who is capable of identifying the potential of his collaborators, as well as the needs that they require to raise their level of productivity.

Keywords: Attraction, development, retention, motivation, management, organization, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación de revisión sistemática comenzó con el primer capítulo en donde se aborda el estudio de la Gestión de talento humano, tomando en cuenta su importancia y relevancia en la organización, además de ello se presentó ocho factores que ayudaron a complementar mejor la información que se brinda en la investigación, todos los artículos citados para estudio fueron indexados; también se formula la problemática de la investigación en un contexto afirmativo para su futura aprobación o negación, así como su justificación y determinación de objetivos.

Desde inicios del siglo XXI, la gestión de talento humano fue tomando mayor protagonismo en las organizaciones, dado que al participar en un entorno cada vez más competitivo se suma esfuerzos para captar, desarrollar y retener al talento en la empresa (Barkhuizen, Mogwere, & Schutte, 2014, p. 6). Además, el contratar a nuevo personal implicaría procesos de selección, reclutación e inducción al puesto generando mayores gastos a la empresa (Pandita & Ray, 2018, p. 8); es por ello que hoy en día la gestión de talento humano es una disciplina primordial de las organizaciones contemporáneas, que buscan ser competitivas en el mercado (Wanjira & Stephen, 2018, pp. 2-3) y contar con aquel personal se vuelve más complicado cuando son muchas las empresas que quieren tenerlos en sus filas (Valverde, Scullion, & Ryan, 2016, p. 2). Esta gestión tiene una gran importancia para que la organización pueda adaptarse mejor a los cambios que se presenten y logre una ventaja competitiva ante la competencia (Olaka & Okafor, 2018, p. 4).

De acuerdo con las evidencias obtenidas por parte de los autores anteriormente mencionados, se tiene que los miembros de apoyo en la organización cumplen un rol importante para el logro de objetivos e influye en la calidad de servicio al cliente (Barkhuizen, Mogwere, & Schutte, 2014, p. 5); también se sostiene que en una institución que fomente el desarrollo constante mejorará la relación entre la empresa y el colaborador, así como el compromiso con el trabajo (Pandita & Ray, 2018, p. 4); además, otra evidencia sostiene que la gestión de talento sirve como eje principal para que general valor agregado en la organización y ser más competitiva en el mercado (Wanjira & Stephen, 2018, p. 3); así mismo, el desconocimiento de la gestión del talento humano influye en la eficiencia de su

dirección, ya que no se lleva a cabo lo planificado y por el contrario genera rechazo por parte de los trabajadores (Valverde, Scullion, & Ryan, 2016, p. 8); finalmente la última evidencia indica que así como se desarrolla el talento en la organización, deben prestar atención en la innovación con el fin de mantenerse posicionados en el mercado (Olaka & Okafor, 2018, p. 7).

Son cada vez más las empresas que buscan diferenciarse en el mercado mediante la incorporación de nuevos talentos, un pilar importante es atraer aquel talento a la empresa por medio de difusiones o propuestas interesantes, como incentivos y remuneraciones que motiven su participación en la empresa (Friday & Sunday, 2019, p. 7). Además, hoy en día los profesionales que buscan empleo están más enfocados en lo que puede ofrecer la empresa y sus objetivos propuestos (Amran, Magbool, Nejati & Jayaraman, 2016, p. 11); como también la pasión que los líderes y encargados tienen con las metas (Ahmadzadeh, Cheshmeh & Sheihaki, 2020, p. 226). Por otro lado, algunas organizaciones no son capaces de formular planes para retener y desarrollar a su personal, ello por falta de conocimientos en la materia de gestión (Riad, 2018, p. 157); es así que en la incapacidad de no poder desarrollar toda su potencial pierden la oportunidad de generar un mayor valor para la organización (Cheraihi & Busolo, 2020, p. 15). También, la disputa generada por el deseo de contar con el talento conlleva a una mayor competitividad en el mercado, favoreciendo al sector empresarial (Hu, Liu, Zhang, & Dong, 2020, p. 12).

Mediante las evidencias obtenidas, se sostiene que la gestión del talento tiene una relación positiva significativa con el desempeño y compromiso de los trabajadores (Friday & Sunday, 2019, p. 1); así mismo, si una organización tiene un buen desempeño en el medio ambiente, las relaciones con la comunidad y las prácticas del mercado mejoran (Amran, Magbool, Nejati & Jayaraman, 2016, p. 20); además, existe un efecto significativo entre factores como la atracción de talentos, el mantenimiento de talentos, desarrollo de los talentos y la satisfacción laboral (Ahmadzadeh, Cheshmeh & Sheihaki, 2020, p. 229). También, la gestión del talento tiene un impacto significativo en todas las dimensiones de compromiso organizacional, compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Riad, 2018, p. 161); por lo que la atracción de talento tiene un efecto estadísticamente positivo en

el desempeño organizacional (Cheraiasi & Busolo, 2020, p. 18); además de que la influencia de la gestión mejora la competitividad en el mercado (Hu, Liu, Zhang, & Dong, 2020, p. 14).

Referente al desarrollo de talento, es necesario definir una política clara y un proceso integrado de gestión involucrando a todas las áreas de la organización con el fin de aprovechar el potencial de los empleados (Muyia, Wekullo, & Nafukho, 2018, p. 511); es por ello que el gerente debe mejorar el desempeño organizacional, principalmente en tres áreas: inventarios de talento, planificación de la fuerza laboral y procesos de capacitación y desarrollo (Adeniji, Falola, Ibidunni, Osibanjo, & Salau, 2016, p. 6). Por otro lado, a pesar del potencial del talento, se necesita el apoyo de la organización (Demirbag, Glaister, Karacay, & Tatoglu, 2017, p. 152); esto se debe a que el desarrollo del talento se encuentra en un periodo de constante cambio debido a la integración acelerada de la tecnología y la innovación (El Dahshan, Ismail, & Shehata, 2018, p. 114). Así mismo, diversas organizaciones han aplicado intervenciones de desarrollo a nivel individual para formar y desarrollar empleados talentosos (Akbarpouran, Haqhani, & Kheirkhah, 2016, p. 147); a través del aprendizaje con programas de educación y capacitación de calidad bien diseñados (Mahlahla, Lourens, & Oparinde, 2020, p. 1365).

Los resultados de las investigaciones sostuvieron que la gestión del talento requiere una política con responsables de la educación, para promover el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores (Muyia, Wekullo, & Nafukho, 2018, p. 512); no obstante, el salario tiene efectos positivos significativos sobre el compromiso y la implicación de los empleados (Adeniji, Falola, Ibidunni, Osibanjo, & Salau, 2016, p. 1). Por otro lado, la estrategia de recursos humanos alineado a la estrategia empresarial, aumenta los impactos de rendimiento (Demirbag, Glaister, Karacay, & Tatoglu, 2017, p. 148); además, el proceso de gestión del talento atrae, retiene, motiva y desarrolla a las personas talentosas que existen en la organización (El Dahshan, Ismail, & Shehata, 2018, p. 114); también, la correlación entre la gestión del talento y la compromiso organizacional en las organizaciones es grande y significativa (Akbarpouran, Haqhani, & Kheirkhah, 2016, p. 145); asimismo, la

gestión del talento tiene un impacto en el desempeño de los empleados a nivel organizacional (Mahlahla, Lourens, & Oparinde, 2020, p. 1361).

Con respecto a la motivación, estas deben estar estratégicamente alineadas con la ética de la organización, ya que generan fuertes efectos en la atracción y retención de talento (Kontoghiorghes, 2015, p. 12); así como el análisis de las teorías y su posterior aplicación de los factores motivacionales influyen en los empleados de manera positiva (Kamal & Lukman, 2017, p. 376); además, los colaboradores se sentirán más motivados si reciben incentivos económicos al cumplir las metas de un plan de compensaciones (Khoreva, Vaiman, & Van Zalk, 2017, p. 23). Por otro lado, es importante mantener un buen nivel de motivación y satisfacción laboral dentro de la organización (Demirbag, Glaister, Karacay, & Tatoglu, 2017, p. 155); asimismo, lograr la motivación de los colaboradores y el logro de los resultados de la organización (Ali, Bashir, & Mehreen, 2019, p. 68); también es importante señalar la relación existente entre el liderazgo y la motivación laboral, en el cual el liderazgo transformacional es el que se presenta con mayor fuerza en la motivación de los empleados (Nurul, Norzanah, & Roshidi, 2016, p. 109).

Los resultados mostraron que las culturas organizacionales de alto desempeño alineadas y éticas tienen fuertes efectos en atracción y retención de talentos (Kontoghiorghes, 2015, p. 1); además, existe una relación significativa entre la gestión de talento con el desempeño (Kamal & Lukman, 2017, p. 372); por lo que los empleados de mayor potencial percibían las prácticas de gestión de talento como efectivos (Khoreva, Vaiman, & Van Zalk, 2017, p. 29). Asimismo, la estrategia de recursos humanos alineado a la estrategia empresarial, aumenta los impactos de rendimiento (Demirbag, Glaister, Karacay, & Tatoglu, 2017, p. 148); también, la gestión del talento tiene un efecto sustancial sobre el compromiso de los empleados y la eficacia organizativa (Ali, Bashir, & Mehreen, 2019, p. 62); de igual manera, las prácticas de gestión del talento (apoyo gerencial, desarrollo profesional de los empleados y recompensas y reconocimientos) tienen una correlación positiva con el compromiso de los empleados (Nurul, Norzanah, & Roshidi, 2016, p. 101).

Con respecto a la retención de talento en la organización, es fundamental que los gerentes controlen el equilibrio entre la vida personal y laboral que

experimenta el personal (Hongal & Kinange, 2020, p. 66); asimismo, es necesario garantizar la permanencia del empleado a largo plazo involucrándolo en los objetivos organizacionales (Narayanan, Rajithakumar, & Menon, 2019, p. 232); además, la percepción de los empleados sobre las acciones de la organización tiene efectos directos sobre del apoyo de sus supervisores (Gupta, 2019, p. 4161). Por otro lado, es esencial tener una estrategia de sostenibilidad empresarial implementando programas de prácticas globales (Adeniji, Falola, Ibidunni, Osibanjo, & Salau, 2016, p. 8); por ejemplo, existen algunas estrategias de retención de talento que incluyen una cultura amigable, trabajo en equipo, compensación y desarrollo (Marinakou, 2019, p. 3863); también, la innovación en una organización depende de la base de conocimientos de la empresa, la cual reside en las personas que trabajan y que algunos factores de gestión de recursos humanos pueden influir en su rendimiento (El Dahshan, Ismail, & Shehata, 2018, p. 111).

Los resultados mostraron la gestión del talento como herramienta estratégica forma compromiso con los empleados y por lo tanto mejora la actuación de la organización (Hongal & Kinange, 2020, p. 64); no obstante, la relación entre la gestión del talento y la retención de empleados se desarrolla incorporando una percepción de justicia y congruencia en la organización (Narayanan, Rajithakumar, & Menon, 2019, p. 228); además, las estrategias utilizadas para captar la atención de trabajadores jóvenes es fundamental para su desarrollo (Gupta, 2019, p. 4165). Por otro lado, el salario tiene efectos positivos significativos sobre el compromiso y la implicación de los empleados (Adeniji, Falola, Ibidunni, Osibanjo, & Salau, 2016, p. 1); también, la inclusión de una cultura amistosa, orientada a la familia y de acceso abierto, trabajo en equipo y compensaciones mejora la formación de desarrollo (Marinakou, 2019, p. 3855); asimismo, el proceso de gestión del talento atrae, retiene, motiva y desarrolla a las personas talentosas que existen en la organización (El Dahshan, Ismail, & Shehata, 2018, p. 114).

La investigación comienza a partir de la identificación del problema, el cual se define como el punto principal de la investigación, ya que de ahí parte el sentido del estudio, a partir de ello se va poder redactar la información y definir el objetivo general y las hipótesis centrales por ello es fundamental tener en cuenta que la

formulación del problema debe ser clara, concisa y operativa (Botella & Zamora, 2017, p. 6). Por ello, es importante una correcta identificación del problema, además debe ser interesante y debe cumplir con todas las características rigurosas que se necesita para la investigación (Cohen & Gómez, 2019, p. 32). En tal sentido, el planteamiento de problema de la investigación es el siguiente: Existe la necesidad de realizar una revisión sistemática sobre la gestión de talento humano, desde un enfoque administrativo, para mejorar el desempeño en los trabajadores.

La justificación teórica se utiliza en el momento en el que se cuestiona o aporta una teoría, además de demostrar la solución de un modelo, su objetivo es la reflexión académica el cual es un soporte en la investigación (Fernández, 2020, p. 6). Además, esta justificación es muy importante debido a que se puede confrontar una teoría, contrastar resultados o realizar una epistemología del conocimiento existente (Carhuancho, Nolazco, & Sicheri, 2019, p. 27). Para la investigación la teoría fundamentada presenta un aporte a las investigaciones que relacionan la incorporación de talento en la organización para el beneficio del desempeño de los colaboradores, como también el desarrollo de los futuros estudios de este potencial tema que no cabe duda será de mayor relevancia con el tiempo.

En segundo lugar se tiene a la justificación metodológica, el cual se define como la utilización de técnicas o métodos para lograr la confiabilidad y conocimiento, es decir, buscar estrategias de investigación el cual aporte con una investigación más clara y válida con fundamentos a base de argumentos (Fernández, 2020, p. 7). También, se define como uso de instrumentos en una investigación para generar un conocimiento valido y confiable, el cual ayudará a resolver la problemática de la investigación (Cruz, Olivares, & González, 2014, p. 51). Ante ello, la investigación tuvo como metodología la recolección de artículos indexados basados en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como también los factores de la primera variable; la información obtenida sirvió como base para el desarrollo de la revisión sistemática.

Por último, la justificación social definido como las contribuciones que la investigación brinda para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras (Hernández, 2016, p. 25). Además, gracias al estudio se logra un aporte

hacia la mejora de la comunidad, como el sentido de pertenencia y empatía con el prójimo (Fernández, 2020, p. 7). En ese aspecto, la investigación realiza un aporte social a las organizaciones debido a que la gestión de talento potencializa las capacidades del colaborador, mejorando en el aspecto profesional y personal; también forma un buen ambiente laboral en donde la participación de los trabajadores se vuelve activa y maximiza el desempeño laboral en la organización.

Finalmente, como objetivo de investigación se menciona que es indispensable para el desarrollo del estudio ya que se muestra lo que se requiere de la investigación, además que precisa la manera en que se conseguirá el resultado (Carhuancho, Nolazco, & Sicheri, 2019, p. 35); así también, se define como los pasos o etapas del estudio que se va a realizar con un propósito o meta para la realización de la misma, es decir es una guía de todo el proceso de investigación el cual aportara nuevos conocimientos y datos sobre el estudio a investigar (Katayama, 2014, p. 16). Por tanto, estas deben ser claros y alcanzables, que sirvan como impulso del investigador para realizar el estudio de la variable. En tal sentido, se tiene como objetivo general y específicos:

Tabla 1

Objetivos de la investigación

Niveles	Propuesta
Objetivo 1	Actualizar los estudios de revisión sistemática y proponer una contextualización de la gestión de talento humano, desde un enfoque administrativo, para mejorar el desempeño en los trabajadores.
Objetivo 1a	Contextualizar las categorizaciones que permiten que la identificación y desarrollo, orientado al estudio de la gestión del talento humano, mejora el desempeño de los colaboradores en la organización.
Objetivo 1b	Contextualizar las categorizaciones que permiten que los fundamentos, orientado al estudio de la gestión del talento humano, mejora el desempeño de los colaboradores en la organización.
Objetivo 1c	Contextualizar las categorizaciones que permiten que la tecnología, orientado al estudio de la gestión del talento humano, mejora el desempeño de los colaboradores en la organización.

Nota. En el cuadro se presenta los objetivos planteados en el estudio de investigación, en el cual se relaciona la variable y los enfoques.

II. MARCO TEÓRICO

En el segundo capítulo se desarrolló el análisis de los antecedentes de la investigación, definiendo sus objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones; la información obtenida brindó un mayor entendimiento del estudio conllevando a un mejor análisis de las variables, con el fin de lograr el objetivo de la investigación. También, se plasmó las definiciones de los factores de estudio, gracias a los artículos indexados de autores conocedores del tema tratado.

Alparslan & Saner (2020) plantearon como objetivo investigar la influencia de la gestión sostenible del talento en la satisfacción laboral de los empleados y su compromiso con la organización. El diseño de su investigación fue cuantitativa mediante un cuestionario a 75 empleados; concluyó que la gestión de talento influye positiva y significativamente en la satisfacción laboral y en el compromiso organizacional. Asimismo; recomendó que un servicio de entrenamiento modera significativamente las relaciones entre las variables.

Luna, Danvila & Lara (2020) plantearon como objetivo de investigación comprender mejor el papel de la satisfacción salarial y la percepción de la gestión del talento en las estrategias de fidelización empresarial. El diseño de la investigación fue descriptivo y cuantitativo, se encuestaron a 198 trabajadores; concluyó que las estrategias de fidelización requieren tanto de una buena gestión del talento como un buen sistema de compensación. Asimismo, el estudio sugiere la necesidad de comprender mejores sistemas retributivos con una aplicación de la gestión del talento basada en la mejora y el desarrollo profesional.

Alsafadi, Altaha, Fathi & Yousfi (2020) plantearon como objetivo investigar los efectos de la gestión del talento de los recursos humanos en la mejora del desempeño organizacional. El diseño de la investigación fue descriptivo y cuantitativo, se realizó una encuesta a 385 empleados; posteriormente, se concluyó que existe un impacto positivo de la gestión del talento en el desempeño organizacional, en la continuidad y compromiso laboral. Asimismo, se recomienda a la investigación futura la realización de un estudio de diseño longitudinal, esto con la esperanza de obtener una visión más profunda de la correlación entre el

compromiso organizacional, Gestión de talento y liderazgo transformacional, y cómo estos pueden mejorar y aumentar la calidad de desempeño organizacional.

Wolor, Khairunnisa & Purwana (2020) plantearon como objetivo de investigación describir la práctica de gestionar de manera efectiva la gestión del talento de cara a la revolución industrial 4.0. El diseño de la investigación fue cualitativo basado de la revisión sistemática de artículos científicos; posteriormente, concluyó que la gestión del talento influye en el desempeño de la organización. Asimismo, se recomendó el uso de un proceso óptimo de gestión del talento con el fin de mejorar el desempeño organizacional en Indonesia para enfrentar la revolución industrial 4.0.

Abdelkareem, Fawaz & Saleh (2020) plantearon como objetivo de investigación probar el impacto de las estrategias de gestión del talento en el desempeño de los empleados del Ministerio de Asuntos Sociales Mosal de Asuntos y Trabajo en el Estado de Kuwait. El diseño de la investigación fue cuantitativo, dado que se realizaron cuestionarios a 150 empleados; y concluyó que existe un impacto significativo entre las Estrategias de Gestión del Talento en el desempeño de los empleados en el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo Mosal del Estado de Kuwait. Asimismo, se recomendó que se debe que los empleados del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Kuwait deberían participar en el proceso de planes de desarrollos relacionados con su trabajo.

Sivathanu & Pillai (2020) plantearon como objetivo de investigación examinar el uso de la tecnología para la gestión del talento y su efecto en el desempeño de la organización. El diseño de la investigación fue cualitativo, dado que se realizaron entrevistas a 122 funcionarios de Recursos Humanos; y concluyó que el uso de la tecnología para la gestión del talento contribuye al análisis del talento y a la gestión estratégica de recursos humanos. Asimismo, se recomendó que se debe realizar más estudios para comprender la aceptación y barreras para el uso de la tecnología de la gestión de talento por parte de los empleados en las organizaciones y comprender las perspectivas de los empleados.

Marinakou & Giousmpasoglou (2019) plantearon como objetivo de investigación proporcionar una definición de talento y gestión del talento en el sector

hotelero de lujo con foco en estrategias de retención de talento. El diseño de su investigación fue cualitativo y se entrevistó a 27 participantes; posteriormente, se concluyó que el talento se refiere a aquellos que van más allá, mientras que las estrategias de retención de talento en hoteles de lujo incluyen una cultura amistosa, orientada a la familia y de acceso abierto, trabajo en equipo, compensación, planificación de la sucesión y formación de desarrollo. Asimismo, este estudio no investigó las razones detrás de la ausencia de estrategias formales de retención de talentos, por ello se recomienda que una mayor investigación podría identificar si estos deben ser específicos de un sector u organización, se sugirió utilizar un sistema de gestión del desempeño como herramienta para integrar, replantear estrategias y fortalecer la relación con los trabajadores para mejorar el desempeño organizacional.

Whysall, Owtram & Brittain (2019) tuvieron como propósito explorar las implicaciones de la gestión estratégica de recursos humanos y la práctica de la gestión del talento. El diseño del estudio fue cualitativo con una muestra de 12 profesionales de Recursos Humanos. Posteriormente, se concluyó que los hallazgos enfatizaron la importancia de asegurar que la marca del empleador sea progresista reflejando lo que la organización aspira a convertirse en lugar de lo que ha sido conocido en el pasado, para evitar atraer a su sombra. Asimismo, para futuras investigaciones el estudio sugiere que existe la necesidad de una evolución de la teoría de la gestión del talento y la práctica hacia una orientación de pensamiento sistémico más dinámica.

Akunda, Chen & Gikiri (2018) plantearon como objetivo de investigación analizar el propósito y las estrategias utilizadas para la gestión del talento. El diseño de su investigación fue cualitativo, estudio de caso; posteriormente, concluyó que existen muchas estrategias para implementar programas de gestión del talento, su éxito se basa principalmente en el uso de un enfoque mixto. Asimismo, sugirieron que es necesario que los gerentes de recursos humanos se preocupen por investigar los indicios de la caída de los niveles de satisfacción con sus trabajos actuales.

Boštjanci & Slana (2018) plantearon como objetivo investigar el campo de la gestión del talento desde la perspectiva de la definición de lo que significa el proceso de gestión del talento para las empresas, cómo atraer y reconocer empleados talentosos, qué desarrollo de actividades proporcionarles y cómo medir su desempeño y progreso. El diseño de la investigación fue cualitativo y se estudió a 21 profesionales de Recursos Humanos. Posteriormente, concluyó que las organizaciones utilizan varios enfoques y actividades para atraer y desarrollar empleados talentosos. Asimismo, recomendaron que los profesionales de recursos humanos pueden utilizar los resultados para mejorar sus procesos de gestión del talento existentes y ofrecer oportunidades para futuras investigaciones de profesionales en los campos de la psicología, economía, gestión de recursos humanos y otras áreas.

Mahjoub, Atashsokhan, Khalilzadeh, Aghajanloo & Zohrehvandi (2018) plantearon como objetivo estudiar el papel de la gestión estratégica del talento en el éxito del proyecto, considerando el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y motivación como mediadores. El diseño fue cuantitativo con una muestra de 200 miembros empresa privada. Posteriormente, se concluyó que existía una relación significativa entre la gestión estratégica del talento y el éxito del proyecto en organizaciones basadas en proyectos. Asimismo, se sugirió que investigar el impacto de la gestión estratégica del talento en el éxito de los proyectos en varias organizaciones basadas en proyectos de diferentes industrias debe ser investigado como futuro.

Naim & Lenka (2017) plantearon como objetivo de investigación examinar el sistema de gestión del talento en un departamento de tecnología e innovación en una organización de la India. El diseño de la investigación fue cualitativo, dado que se realizó entrevistas a 21 ejecutivos de Recursos Humanos; y concluyó que el reclutamiento, desarrollo del talento, gestión del conocimiento, redes sociales, desempeño de la gestión y las recompensas son las principales prácticas asociadas a la gestión del talento. Asimismo, se recomendó que se debe adoptar prácticas como tutoría, redes sociales para empleados, intercambio de conocimientos e

incentivos no monetarios como planes de acciones para enfatizar el desarrollo del talento.

Meyer & Xin (2017) plantearon como objetivo de este estudio explicar los obstáculos que las empresas afrontan y facilitan el desarrollo de mejores talentos de practica de gestión. El diseño de la investigación fue descriptivo y cualitativo, dado que se realizó la recopilación de fuentes empíricas, concluyó que son necesarios para avanzar en la comprensión de la implementación de estrategias en las empresas multinacionales. Asimismo, se recomendó la agenda de investigación esbozada en este documento propone estudiar tanto en el extranjero y la gestión del talento desde el hogar con el doble objetivo de explicar la práctica de liderazgo y desarrollo de futuros líderes que puedan liderar el crecimiento de estrategias en la economía global.

Hafez, AbouelNeel & Elsaid (2017) plantearon como objetivo examinar cómo la gestión del talento afecta tanto a la satisfacción laboral como a la retención de los empleados en una universidad pública en Egipto. El diseño de la investigación fue cuantitativo y se estudió a 105 empleados administrativos. Posteriormente, se concluyó que existe un impacto significativo entre los componentes de la gestión del talento (motivación de desempeño sobresaliente, capacitación y desarrollo, enriquecimiento laboral) y la satisfacción laboral. Adicional a ello, recomendaron que el estudio también se puede ampliar a instituciones no educativas del sector público y empresas del sector privado en Egipto.

Maali, Mahmoudsalehi & Amiri (2017) plantearon como objetivo identificar los obstáculos y desafíos de la gestión del talento como sus factores de éxito en la industria automotriz iraní. El diseño fue cualitativo, con una muestra de 15 gerentes de industrias automotrices. Posteriormente, se concluyó que la revisión de la literatura muestra que los gerentes y expertos en recursos humanos definen el talento humano en relación con las metas y programas estratégicos organizacionales actuales y futuros. Asimismo, se recomendó para futuras investigaciones desarrollar cómo la gestión del talento asegura a los gerentes que personas competentes con derecho a habilidades ubicadas en vacantes adecuadas para alcanzar los objetivos comerciales deseados.

Thunnissen (2016) tuvo como propósito identificar y explicar lo que sucede en la práctica de la gestión de talento, con el fin de contribuir a la construcción de un marco teórico más amplio y equilibrado para su ejecución. El diseño del estudio fue cualitativo, con una muestra de 100 profesionales de la gestión de recursos humanos. Posteriormente, concluyó que los dos actores cruciales de la gestión del talento, la organización y el empleado talentoso, tienen una percepción diferente del valor previsto y real en la práctica. Además, recomendó que investigar la relación laboral de los talentos con más detalle, incluyendo los factores que explican si ocurre o no un incumplimiento de contrato y qué sucede cuando lo hace.

Latukha & Selivanovskikh (2016) plantearon como objetivo de identificar los principales factores que influyen prácticas de gestión del talento en empresas de países en desarrollo que operan en la industria de tecnología de la información y para determinar las peculiaridades y diferencias de estas prácticas en este contexto. El diseño de la investigación fue descriptivo y cualitativo, dado que se realizó 60 estudios de casos de empresas rusas, indias y chinas y concluyó que el artículo contribuye a la literatura existente sobre gestión del talento, resumiendo y analizando los principales enfoques al fenómeno de la gestión del talento aplicando dicho análisis a los contextos ruso, indio y chino. Asimismo, se recomendó que para avanzar aún más en el conocimiento sobre el tema, podría ser interesante proceder con el mismo análisis con empresas de otros mercados emergentes, y en diferentes contextos industriales. Al igual que antes en la industria de tecnología, existen otras industrias que permanecen inexploradas en términos de su influencia en las prácticas de gestión de talento.

La gestión de talento humano se define como uno de los factores de la gestión de recursos humanos en donde se determina el proceso de selección, desarrollo y retención de talento, sirve como papel fundamental para el logro de objetivos de la organización, además de obtener ventaja competitiva en el mercado (Mok & Chan, 2019, p. 3). Por otro lado, las actividades realizadas servirán para identificar los grupo potenciales de la organización, los cuales se encuentren más aptos para roles que requieran competencias específicas para el desarrollo de la tarea (Rezaei & Beyerlein, 2018, p. 10). Entre los factores más relevantes de la

gestión de talento se tiene la atracción, selección y retención de talento, mediante procesos de evaluación y desarrollo del colaborador seguidamente de retroalimentación de tareas y corrección de inconvenientes que se lleguen a dar (Boštjanci & Slana, 2018, p. 5).

El término gestión de talento humano fue definido en el siglo pasado por Covey (1996) como la función de capacitar y desarrollar al empleado con el fin de mejorar sus capacidades y retenerlos con el tiempo (p. 35); mientras que Chambers (1998) lo definía como la herramienta necesaria para lograr ventaja competitiva en el mercado (p. 50); también, Chiavenato (2009) sostenía que la gestión de talento es un conjunto de procesos en donde la organización selecciona, recluta, desarrolla y retiene el talento en la institución, además de invertir para maximizar las habilidades del colaborador, así como brindar compensaciones y recompensas cuando cumplan con las metas solicitadas, aumentando así la motivación y generando mayor competitividad en el ambiente laboral (p. 42).

El talento que ve la oportunidad de crecer profesionalmente en una organización se siente más atraído por formar parte de sus metas, desarrollando sus capacidades gracias al apoyo de la institución beneficiando su persona como también el cumplimiento de objetivos de la empresa (McCracken & Currie, 2015, p. 7); las empresas que ofrecen mejores oportunidades de desarrollo llama la atención de los talentos, debido a que sienten que podrán potencializar sus habilidades y creciendo en lo profesional (Wanjira & Stephen, 2018, p. 3).

En el marco de la gestión de talento, Mok & Chan (2019, p. 3) sostiene que la atracción de talento es uno de los grandes desafíos de la gestión de recursos humanos es la incorporación del mejor personal a la organización, con el fin de lograr los resultados esperados y llegar a ser más competitivos en el mercado; no obstante, Hu, Liu, Zhang y Dong (2020, p. 11) afirman que cuando el talento no encuentra un buen ambiente laboral en el área de trabajo, este puede irse, perdiendo la empresa la oportunidad de aprovechar sus capacidades; además, las metas de la organización deben ir acompañado de la exigencia que se solicita a sus colaboradores, potencializando aún más sus habilidades en el puesto.

En la actualidad, las empresas enfocan un gran esfuerzo por contar con los mejores trabajadores para su organización, haciendo el proceso de selección fundamental para la incorporación de nuevo talento; por consiguiente, obtener ventaja competitiva en el mercado tomando como base el apoyo de su personal (Cheraiasi & Busolo, 2020, p. 8). Lo atractivo del reclutamiento de personal es la energía que muestran las empresas para captar a los profesionales más aptos para el puesto, desarrollando sus capacidades en beneficio de la organización (Amran, Magbool, Nejati, & Jayaraman, 2016, p. 12).

En el contexto de la gestión de talento, el desarrollo cumple un rol fundamental, el cual consiste en procesos de aprendizaje que permitirá al colaborador adquirir nuevas capacidades que emplearán en el puesto que desempeñen en la organización, si desean ser competitivos en el mercado sumar esfuerzos en base al conocimiento del empleado lograrán una ventaja por el resto de la competencia (Rezaei & Beyerlein, 2018, p. 10); con esto se deja de lado la forma tradicional de desarrollo en la institución, el cual se basaba en la experiencia del puesto y los errores que se cometa, así como las experiencias de anteriores trabajadores, siendo mejorado con asesorías por parte de expertos y seminarios que permitan fomentar la creatividad y creando así una mayor competencia de desempeño en cada puesto, siendo beneficiado tanto la organización como el personal en el ámbito profesional (Alsawalhah, 2020, p. 5).

Algunas organizaciones tienen problemas para potenciar las habilidades de sus colaboradores, debido a que no aplican una correcta gestión en las capacitaciones que se les solicita (Collings, Mellahi, & Cascio, 2018, p. 14), por ejemplo, asesorías de varias horas luego de la jornada laboral, cuando estos se encuentran con la intención de volver a sus hogares y descansar, por consecuencia generan un rechazo al aprendizaje (Ghavam, Hajebi, & Alvaani, 2018, p. 3); además, otro de los problemas de la gestión es la exclusión de algunos miembros, siendo relegados por obtener calificaciones bajas en las evaluaciones dadas por la empresa, segmentando a los más aptos para continuar con su progreso, ya que ven en ellos mayor potencial mientras que en el resto una inversión que no garantiza una retribución a la organización (Katuta & Sky, 2018, p. 4)

La motivación como parte la gestión de talento humano es un valor positivo para la organización, ya que influyen muchos factores en el colaborador para el desempeño de su función, tales como la mejora en la productividad, reducción de estrés laboral, aumenta el compromiso con la organización y genera un clima agradable en la institución (Damarasri & Ahman, 2020, p. 4); una manera de incentivar el ánimo de seguir mejorando sus capacidades es mediante tareas que impliquen un esfuerzo equivalente a las habilidades del trabajador, sin complicarle con metas muy exigentes (Hafez, AbouelNeel, & Elsaid, 2017, p. 9).

El uso de estrategias es un punto clave para generar mayor motivación en los empleados, ya que se desea estimular el comportamiento de los miembros del puesto y desarrollar de mejor manera las tareas designadas (Mahjoub, Atashsokhan, Khalilzadeh, Aghajanloo, & Zohrehvandi, 2018, p. 6); entre los métodos más conocidos se tiene reuniones después del trabajo, cenas o almuerzos, competencias deportivas, actividades por campaña según la temporada, con el fin de mantener un plus extra además de que se enfoquen solo en el trabajo (Wiradendi, Khairunnisa, & Purwana, 2020, p. 3), aunque algunas empresas no lo ven beneficioso, está demostrado que este tipo de actividades reduce la presión y mejora la comunicación entre los trabajadores, siendo más fácil el desarrollo de tareas en la organización (Nazneen & Bisaria, 2018, p. 7).

Una de los factores primordiales para la retención de talento son las condiciones en el que se encuentra laborales, tales como el ambiente laboral, remuneración, horarios de trabajo, aspiraciones de ascender de puesto, entre otros; entre los métodos más utilizados se tiene los entrenamientos, trabajos en grupo, asumiendo responsabilidades, reemplazar a un compañero, talleres y asesorías (Boštjanci & Slana, 2018, p. 5); con una correcta gestión la empresa puede formar un activo muy valioso para lograr competir activamente en el entorno, sin descuidar al talento ni tampoco dejar que salgan a otra institución que saque provecho todo lo aprendido en la anterior organización (Ambrosius, 2016, p. 8).

III. METODOLOGÍA

Para el tercer capítulo de la investigación se detalla la metodología realizada para la recolección de información y su posterior análisis, las etapas dadas fueron el protocolo y registro, los criterios de elegibilidad utilizados, fuentes de información para el desarrollo de la investigación, seguido de ello se realizó la búsqueda de la información requerida en artículos indizados, selección de estudios, así también, el proceso de extracción de datos pertinentes, así como las medidas del resumen de los datos y aspectos éticos; todo lo antes mencionado permite a la investigación encaminar la dirección para el logro de objetivos.

3.1. Tipo de investigación

La investigación de tipo cualitativa se encarga de estudiar el comportamiento de un fenómeno, dado por un población o una muestra según se dé la exploración, en donde se describe las características del estudio mediante la observación o análisis (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020, p. 6); por tanto, la investigación que se realizó tuvo un enfoque cualitativo. Por otro lado, el tipo de estudio fue revisión sistemática mixta, definido por Rumbo & Sobrido (2018) como un tipo de investigación en donde se recauda un conjunto de informaciones, con el fin de concentran un profundo entendimiento de la variable de estudio por medio de artículos científicos.

En tal sentido, para el desarrollo de la investigación se utilizó la revisión sistemática como herramienta para el estudio, de esta manera, se estudiaron un conjunto de artículos científicos cualitativos y cuantitativos, la recolección de datos de investigaciones indexadas sirven como medio de análisis para una posterior comprensión del problema (Tufanaru, MClSci, & Munn, 2015, p. 5). De igual manera, estos datos deben de contar con las características necesarias para ser tomadas en cuenta en el proceso, de tal manera que no altere la naturaleza de la búsqueda de información (Porritt, Gomersall, & Lockwood, 2014, p. 4).

3.2. Protocolo y registro

Los protocolos y registros son una de las características de la investigación sistemática, definido como el conjunto de búsquedas realizadas por el investigador para la recolección de información, este análisis se grafica en tablas para un mejor entendimiento de lo realizado por el autor (Huttona, Catalá, & Moher, 2016, p. 3);

esta recolección de datos detona un mayor orden y entendimiento de la búsqueda de información (Warschauer & Zheng, 2016, p. 3); de igual manera, reduce el nivel de riesgo de pérdida de datos, ya que la planificación dada en el protocolo facilita el estudio (Munn, Tufanaru, & Aromataris, 2015, p. 51). Ante lo expuesto, se realizó una búsqueda mediante la variable principal y sus respectivos factores de estudio; se registró los datos en inglés con el fin de maximizar los resultados obtenidos, además de encontrar artículos de mejor calidad de estudio; también se seleccionó el rango de año de publicación desde el año 2015 hasta 2021.

Tabla 2

Protocolo y registro

Base de datos	Resultados	Búsqueda de palabras clave y otros filtros aplicados
Scopus	612	Talent management and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article") talent management and job performance and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article") talent management and work commitment and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article") talent management and talent attraction and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article") talent management and talent development and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article")
Business Source Premier	425	title-abs-key (Talent management), title -abs-key (talent management and job performance), title -abs-key (talent management and talent attraction), title -abs-key (talent management and talent development), title -abs-key (talent management and talent retention)
Business Source Elite	347	Talent management and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article") talent management and job performance and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article") talent management and work commitment and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article") talent management and talent attraction and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article") talent management and talent development and in:* and la: ("en") and year_cluster: ("2015" or "2021") and type: ("research-article")
Google Scholar	965	Intitle: "Talent management"+DOI, intitle: "human talent management"+DOI, intitle: "talent management and job performance"+DOI, intitle: "Job performance"+DOI, intitle: "talent management and work commitment"+DOI, intitle: "work commitment"+DOI, intitle: "talent management and talent attraction"+DOI, intitle: "talent attraction"+DOI, intitle: "talent management and talent development"+DOI

Nota. Esta tabla muestra la forma de recolección de información y palabras claves para la búsqueda.

3.3. Criterios de elegibilidad

Los criterios de elegibilidad son una herramienta importante a la hora de la búsqueda de datos, ya que permite especificar la información que se requiere (Aromataris & Pearson, 2015, p. 3); de igual manera, el desarrollo de la investigación mejora en el momento en que las palabras clave se detallan de forma clara para obtener una fuente relevante en la búsqueda del entendimiento del problema (Aromataris & Riitano, 2015, p. 5).

Los criterios de exclusión en el estudio se dieron porque el artículo no contiene suficiente información relevante, además de tener nombre parecido a otros artículos, asimismo se excluyeron artículos que no se encontraron en el Miar. Por otro lado, los estudios incluidos en la investigación fueron tomados como información de gran importancia para la variable, además de encontrarse en un rango de años no mayor a siete.

Tabla 3

Listado de palabras clave de búsqueda

Palabras en inglés	Palabras en español
Talent	Talento
Talent management	Gestión de talento
Human talent management	Gestión de talento humano
Job performance	Desempeño laboral
Talent management and job performance	Gestión de talento y desempeño laboral
Talent attraction	Atracción de talento
Talent development	Desarrollo de talento
Talent retention	Retención de talento
work motivation	Motivación laboral
Compensation	Compensaciones
Work commitment	Compromiso laboral
Talent management and Talent attraction	Gestión del talento y atracción del talento
Talent management and Talent development	Gestión del talento y desarrollo del talento
Talent management and Talent retention	Gestión y retención del talento
Talent management and work motivation	Gestión del talento y motivación laboral
Talent management and Compensation	Gestión del talento y compensación
Talent management and work commitment	Gestión del talento y compromiso laboral

Nota. La tabla muestra las palabras utilizadas para la búsqueda de información.

3.4. Fuentes de información

Las fuentes de información se definen como los datos necesarios para una determinada investigación, en este caso es de suma importancia ya que mediante las fuentes seleccionadas se llegará al logro de objetivos (Aromataris, Fernandez, Godfrey, & Holly, 2015, p. 3); se realizaron búsquedas de artículos, libros, conferencias, entre otros para una mejor investigación (Warschauer & Zheng, 2016, p. 5). Para la selección de fuentes se buscó mediante términos en inglés las palabras clave, en este caso el nombre de la variable y sus factores, todos los documentos fueron publicados a partir del 2015. Finalmente, en el anexo 2 se puede apreciar los artículos utilizados para el estudio.

Tabla 4

Base de búsqueda

Scopus	https://www.scopus.com/standard/marketing.uri
Business Source Premier	https://www.ebsco.com/es/productos/bases-de-datos/business-source-premier
Business Source Elite	https://www.ebsco.com/products/research-databases/business-source-elite
Google Scholar	https://scholar.google.com/

Nota. La tabla muestra los nombres de las bases de datos utilizados para la investigación, además del enlace de cada página.

3.5. Búsqueda

La búsqueda de información es una etapa importante de la investigación, ya que se selecciona las fuentes las cuales serán de apoyo para el entendimiento del problema de investigación, estos estudios se dieron con anterioridad con otros investigadores y el conocimiento adquirido será de gran apoyo (Gotink, Chu, Jan, Benson, & Fricchione, 2019, p. 7). De igual manera, la recolección de datos fortalece la posición del investigador ante la iniciativa dada por el estudio en un principio (Paez, 2017, p. 4). Además, se utilizaron las palabras claves, las cuales fueron la variable y sus factores, en inglés, para la búsqueda de información, siendo publicadas a partir del año 2015. Por último, después del análisis de los artículos encontrados, se tomó sesenta y uno de estos como para el estudio.

Tabla 5*Resultados de filtrado semiautomático y comprobación manual*

Fuentes	Original	Semiautomática		Comprobación manual	
		Exclusión por año	Inclusión	Exclusión por revistas	Relevante para el estudio
Scopus	612	449	163	137	26
Business Source Premier	425	236	189	177	12
Business Source Elite	347	150	197	183	14
Google scholar	965	760	205	196	9
TOTAL	2349	1595	754	693	61

Nota. La tabla presenta la cantidad de artículos encontrados y los filtros realizados para ser considerados en el estudio.

3.6. Selección de estudios

La selección de estudios permite otorgar un sustento para la investigación realizada, además de servir como apoyo para el análisis (Botella & Zamora, 2017, p. 6). Además, estas fuentes llegan a impactar en el rumbo en donde se encamina la investigación (Xiantao, y otros, 2015, p. 8). También, el investigador tiene la oportunidad de analizar los estudios previos obteniendo un mayor entendimiento del problema general. De esta manera, se realizó la investigación de ciento veintidós artículos científicos presentados en el anexo 1, para posteriormente tomar como selección para el estudio diecisiete artículos, los cuales se muestran en el anexo 2.

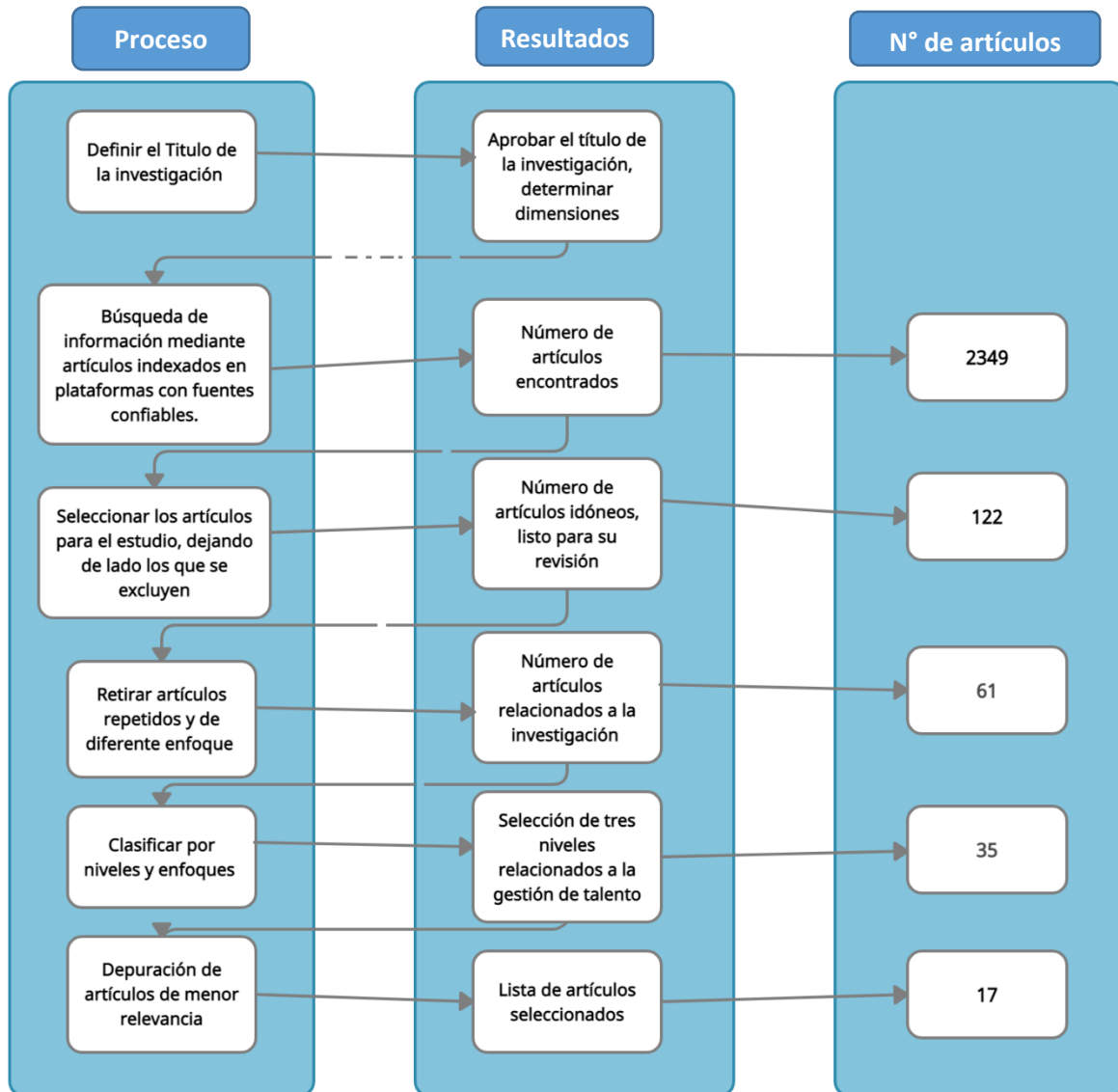
3.7. Proceso de extracción de datos

El proceso de recolección de datos es de suma importancia para la investigación ya que permite obtener fuentes para el análisis de estudio (Beltrán, Carreño, & Salas, 2017, p. 4). De igual manera, al verificar los datos se aumenta el conocimiento sobre el tema tratado, generando nuevas ideas de estudio, asimismo, la extracción de datos se realiza de forma cuidadosa para identificar la información relevante que ayude con la investigación (Botella & Zamora, 2017, p. 8). De esta manera, al definirse el título de investigación se realizó la búsqueda de información por medio de fuentes de como Scopus, Business Source Premier, Business Source Elite y del buscador Google Scholar, obteniendo un total de 2349 artículos publicados a partir del año 2015 hasta el 2021, de los cuales fueron excluidos 2227 debido a la poca

relación con la variable, además de los años de publicación, las cuales eran menores del 2015, para posteriormente incluir sesenta y un artículos para la investigación, en este aspecto se analizó cada uno de los artículos, clasificándolos por niveles; luego de ello, se seleccionó diecisiete para el estudio.

Figura 1

Proceso de selección de artículos



Nota. Se presenta el proceso de recolección de información y la cantidad de artículos seleccionados para el estudio.

3.8. Lista de datos

La lista de datos es el conjunto de fuentes que apoyan el análisis de investigación, los cuales son buscadas mediante medios tangibles e intangibles (Nikolakopoulou, 2018, p. 5). De igual manera, la información encontrada es puesta a un análisis por parte del investigador (Warschauer & Zheng, 2016, p. 4). Para el estudio se hace la búsqueda mediante palabras claves, las cuales suelen ser la variable principal y sus factores (Moher, Larissa, Clarke, & Gherzi, 2015, p. 5). Por lo tanto, para la búsqueda de este estudio se realizó con palabras similares a la cual se desea encontrar, estos artículos deben ser indexados y de fuentes confiables para ser tomados en cuenta.

Tabla 6

Definiciones de variable y enfoques

Categoría	Explicación
Gestión de talento	La gestión de talento humano se define como uno de los factores de la gestión de recursos humanos en donde se determina el proceso de selección, desarrollo y retención de talento, el cual cumple un rol fundamental para el logro de objetivos de la organización, además de obtener ventaja competitiva en el mercado (Mok & Chan, 2019).
Enfoque de identificación y desarrollo del talento	En relación a la identificación y desarrollo del talento, determinar planes estratégicos para maximizar el desempeño de sus empleados implementando una eficiente gestión de talento humano, tomando premisas como el desarrollo, retención y retroalimentación del trabajador (Alsafadi, Altahat Fathi, & Yousfi, 2020, p. 2943).
Enfoque conceptual	Desde la perspectiva basada en los conceptos, la gestión de talento se define como la implementación de una estrategia integrada y tecnológica para el área de recursos humanos, con un enfoque particular en la planificación del personal, incluida la contratación, retención y desarrollo, idealmente para todos los empleados, pero especialmente para aquellos identificados con altos potenciales (Naim & Lenka, 2017, p. 2).
Enfoque tecnológico	Desde la perspectiva basada en la tecnología, los gerentes de recursos humanos utilizan el recurso para evaluar el desempeño del colaborador, así como captar nuevos talentos en el mercado, también para mejorar las estrategias de planificación de la organización (Sivathanu & Pillai, 2020, p. 459).

Nota. La tabla muestra las definiciones de la variable y sus enfoques.

3.9. Aspectos éticos

La investigación es llevada a cabo conforme a los principios éticos universales, en conjunto con el consentimiento informado apropiado por parte de los asesores y profesores de nuestra facultad, además de respetar y proteger la confidencialidad de los integrantes del proyecto (Cruz, Olivares, & González, 2014, p. 32). Además, el estudio tiene hipótesis razonables, las cuales son consideradas aptas para el desarrollo de la problemática y el posterior desarrollo, análisis e investigación

descriptiva de revisión sistemática, por lo tanto esta investigación tiene validez científica (Ceballos, 2016, p. 12). Por otro lado el uso de las normas APA establece las formas de citaciones de las fuentes usadas protegiendo así el derecho de autor, evitando infringir esta norma y las malas prácticas en la investigación. En conclusión, esta investigación tiene un diseño ético y aprobado, por lo tanto se lleva a cabo la investigación conforme a las normas éticas y conocimientos adquiridos en el desarrollo de esta. Los argumentos y juicios son construidos y desarrollados conforme a la estructura dada por nuestra facultad y las fuentes citadas bajo las normas APA y respetando los valores y conocimientos adquiridos a través de nuestra carrera.

IV. RESULTADOS

La investigación se debe realizar mediante artículos publicados en revistas de alto impacto (Rodríguez, Socorro, & Espinoza, 2019, p. 2), para ello se evalúa los estudios en la plataforma del Miar y Scimago, para conocer el nivel de impacto de los artículos. En ese sentido, en el presente capítulo se detalla el número de revistas utilizadas en la investigación, así como sus años y el número de cuartiles correspondientes a cada una de ellas, con el fin de conocer el nivel de impacto de aquellos artículos. Así mismo, se presenta la matriz de categorización, en el que se clasifica las categorías de la variable según sus niveles y autores que los definen.

4.1 Publicaciones de revistas

A continuación, se presenta el número de revistas acompañado de los años correspondientes a su publicación; la tabla muestra que son diecisiete artículos científicos ubicados en quince revistas de alto impacto. También, se evidencia que en el año 2020 recae el mayor porcentaje de publicaciones con un 35% seguido de 24% que representa las revistas publicadas en el año 2017. Además, la tabla muestra que la mayor cantidad de estudios proviene de la revista Industrial and Commercial Training y Journal of Management and Strategy con dos artículos publicados en cada uno.

Tabla 7

Publicaciones por revistas desde el 2015 al 2021

Nro.	Revista	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
1	Revista de Cercetare si Interventie Sociala					1	1
2	The International Journal of Human Resource Management		1				1
3	Frontiers in Psychology			1			1
4	Industrial and Commercial Training		2				2
5	Journal of Management and Strategy		1	1			2
6	Employee Relations	1					1
7	Journal of Management Development				1		1
8	Employee Relations: The International Journal					1	1
9	Modern Applied Science					1	1
10	Procedia Computer Science			1			1
11	Journal of East-West Business	1					1
12	International Journal of Contemporary Hospitality Management				1		1
13	International journal of organizational analysis					1	1
14	Management Science Letters					1	1
15	International Journal of Scientific & Technology Research					1	1
TOTAL		2	4	3	2	6	17
PORCENTAJE		12%	24%	18%	12%	35%	100%

Nota. En la tabla se presenta las revistas de los artículos seleccionados por año y sus porcentajes.

4.2 Relación de los journals

Para la medición del impacto bibliográfico de la revista, se acude a la plataforma de Scimago (Enric & Bou, 2019, p. 1), dentro del cual luego de agregar los datos de la revista se puede apreciar en qué cuartil se posiciona, así como también su ranking histórico de cada año y cómo fue variando, todo ello explicado mediante gráficos dinámicos para el entendimiento del lector. Después de analizar el número de cuartil de cada revista, se procede a colocar los datos en la tabla con sus respectivos números de cuartil y la cantidad de revistas que fueron utilizadas para el estudio. A continuación, se presentan las revistas junto con el número de cuartil que se le fue asignado según su nivel de impacto; en la tabla se puede apreciar que el 48% del total de revistas se ubican en el cuartil 1, evidenciando así que la mayoría de artículos estudiados fueron de alto impacto; así mismo se muestra que la revista The International Journal of Human Resource Management presenta el mayor número de cuartiles, siendo en su totalidad pertenecientes al cuartil 1 con la cantidad de 6 revistas publicadas en su estudio.

Tabla 8

Relación de los journals de cada artículo

Nro.	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
1	Revista de Cercetare si Interventie Sociala			1		1
2	The International Journal of Human Resource Management	1				1
3	Frontiers in Psychology	1				1
4	Industrial and Commercial Training		2			2
5	Journal of Management and Strategy				2	2
6	Employee Relations	1				1
7	Journal of Management Development	1				1
8	Employee Relations: The International Journal	1				1
9	Modern Applied Science			1		1
10	Procedia Computer Science				1	1
11	Journal of East-West Business			1		1
12	International Journal of Contemporary Hospitality Management	1				1
13	International journal of organizational analysis		1			1
14	Management Science Letters		1			1
15	International Journal of Scientific & Technology Research			1		1
TOTAL		6	4	4	3	17
PORCENTAJE		35%	24%	24%	18%	100%

Nota. En la tabla se presenta las revistas de los artículos seleccionados por cuartiles con sus respectivos porcentajes.

4.3 Matriz de categorización

La siguiente matriz fue elaborada en base a los artículos indexados presentados anteriormente, luego fueron agrupados en 6 niveles, de acuerdo en ese contexto se trabajó en la identificación y desarrollo, concepto, tecnología, Pymes, liderazgo y sostenibilidad. Después de ello, se formaron 6 categorías para el estudio, siendo estas la atracción de talento, desarrollo de talento, retención de talento, motivación, compromiso laboral y compensaciones; las cuales otorgarán un mayor entendimiento al estudio y posterior cumplimiento de los objetivos de la investigación. Finalmente, dicha información se agrupó en la matriz en donde se nombra a los autores que definen y desarrollan aquellas categorías, según sus niveles.

Tabla 9

Matriz de categorización

Categoría (Elemento a Clasificar)	Criterio de Clasificación 1	Criterio de Clasificación 2	Criterio de Clasificación 3	Criterio de Clasificación 4
	Atracción de talento	Desarrollo de talento	Motivación	Retención de talento
IDENTIFICACIÓN Y DESARROLLO	(Alparslan, A. & Saner, T. (2020); Boštjanci, C. & Slana, Z. (2018); Hafez et al (2017); Luna et al (2020); Abdelkareem et al (2020); Alsafadi et al (2020); Wolor et al (2020); Akunda et al (2018); Marinakou, E. & Giousmpasoglou, C. (2019))	(Alparslan, A., & Saner, T. (2020); Boštjanci, C. & Slana, Z. (2018); Hafez et al (2017); Abdelkareem et al (2020); Alsafadi et al (2020); Wolor et al (2020); Akunda et al (2018); Marinakou, E. & Giousmpasoglou, C. (2019))	(Alparslan, A. & Saner, T. (2020); Luna et al (2020); Alsafadi et al (2020); Wolor et al (2020); Akunda et al (2018); Marinakou, E. & Giousmpasoglou, C. (2019))	(Boštjanci, C. & Slana, Z. (2018); Hafez et al (2017); Luna et al (2020); Abdelkareem et al (2020); Alsafadi et al (2020); Wolor et al (2020); Akunda et al (2018); Marinakou, E. & Giousmpasoglou, C. (2019))
CONCEPTO	(Maali et al (2017); Thunnissen, M. (2016); Meyer, K. & Xin, K. (2017); Whysall et al (2019); Naim, M. & Lenka, U. (2017))	(Maali et al (2017); Thunnissen, M. (2016); Meyer, K. & Xin, K. (2017); Whysall et al (2019); Naim, M. & Lenka, U. (2017); Mahjoub et al (2018))	(Naim, M. & Lenka, U. (2017); Mahjoub et al (2018))	(Maali et al (2017); Thunnissen, M. (2016); Meyer, K. & Xin, K. (2017); Whysall et al (2019); Naim, M. & Lenka, U. (2017); Mahjoub et al (2018))
TECNOLOGÍA	(Latukha, M. & Selivanovskikh, L. (2016); Sivathanu, B. & Pillai, R. (2019))	(Latukha, M. & Selivanovskikh, L. (2016); Sivathanu, B. & Pillai, R. (2019))	(Latukha, M. & Selivanovskikh, L. (2016))	(Latukha, M. & Selivanovskikh, L. (2016); Sivathanu, B. & Pillai, R. (2019))

Nota. La tabla muestra las categorías de los artículos seleccionados para el estudio.

V. DISCUSIÓN

En el quinto capítulo se desarrolló el análisis de los artículos seleccionados de la investigación, tomando las definiciones que estos presentan en sus respectivos estudios, así mismo, también se muestra los hallazgos positivos y negativos de la investigación, como también las advertencias que se dan para la aplicación de la variable en la realidad. A continuación, se presenta el capítulo de la discusión de la presente investigación.

Objetivo 1. Actualizar los estudios de revisión sistemática y proponer una contextualización de la gestión de talento humano, desde un enfoque administrativo, para mejorar el desempeño en los trabajadores.

La práctica de gestión de talento humano en las empresas resulta indispensable si es que se desea obtener un beneficio adicional por parte de los colaboradores, por ello su estudio resulta de gran importancia ante un periodo de alta competitividad en el mercado. La investigación presenta las siguientes categorías para la investigación, atracción, desarrollo, motivación y retención del talento. En tal sentido, las organizaciones que deciden formalmente gestionar sus talentos realiza un análisis estratégico de los procesos actuales de recursos humanos para asegurar un enfoque coordinado y orientado al desempeño (Abdelkareem, Fawaz & Saleh, 2020, p. 51). En el proceso, se presentan talentos que se sienten frustrados ya que cuando querían implementar sus ideas cayeron en oídos sordos en su trabajo anterior y aprecian la oportunidad de mayor responsabilidad en una organización que sí les hace partícipe (Meyer & Xin, 2017, p. 17). No obstante, el proceso de atraer personas talentosas es muy costoso para la organización, ya que encontrar y descubrir talento acorde con las tendencias y la cultura de la institución es una labor compleja (Mahjoub, Atashsokhan, Khalilzadeh, Aghajanloo, & Zohrehvandi, 2018, p. 762).

En la gestión de talento, se tiene dos tipos de enfoques, el inclusivo y el exclusivo, el primero se enfoca en gestionar a todos los empleados para ofrecer las mismas oportunidades de desarrollar su potencial, mientras que en el enfoque exclusivo se tiene una visión estrecha y considera que todos los empleados no son talentosos sino solo pocos, quienes ofrecen un desempeño superior y tienen un

mayor potencial. Algunos académicos abogan por un enfoque híbrido porque permite a las organizaciones aprovechar las ventajas de ambos enfoques (Naim & Lenka, 2017, p. 4). Sin embargo; los tomadores de decisiones tienen que ir a través de un proceso complicado y confuso para comprender completamente la situación del talento en una organización, por lo que los gerentes toman decisiones basados en cantidades insuficientes de información (Maali, Mahmoudsalehi, & Amiri, 2017, p. 17).

Las empresas pueden lograr un mejoramiento en el desempeño de sus empleados implementando una correcta gestión de talento humano, tomando premisas como el desarrollo, compromiso y mejora continua del trabajador (Alsafadi, Altafat Fathi, & Yousfi, 2020, p. 2943). Sin embargo; al momento de poner en práctica la gestión de talento, se presentan obstáculos tanto a nivel organizacional como individual que puede interferir con el proceso de implementación. Los obstáculos a nivel organizativo se refieren a la falta de coherencia interna de las prácticas de gestión de recursos humanos, la ausencia de procesos e infraestructura consistentes para respaldar la implementación; mientras que los obstáculos a nivel individual están relacionados a los actores involucrados en el proceso de implementación, en particular, el papel crucial de la línea de gerentes (Thunnissen, 2016, p. 60). Además, por lo general, los gerentes priorizan el desempeño actual sobre el de largo plazo, ello puede afectar positiva o negativamente en el desarrollo profesional y mental de sus empleados (Whysall, Owtram, & Brittain, 2019, p. 8).

Desde la perspectiva basada en la identificación y desarrollo, la gestión del talento se muestra como un enfoque novedoso para tratar los problemas con los empleados, especialmente en los negocios competitivos y dinámicos de hoy, en el que toda organización se esfuerza por lograr una ventaja sostenible sobre su competidor (Alparslan & Saner, 2020, p. 115). Es por ello que el concepto de gestión del talento está creciendo lentamente en los negocios actuales, el departamento de recursos humanos actúa en nombre del capital humano de las organizaciones como el más importante elemento para lograr una ventaja competitiva y ahora, las organizaciones que trabajan a nivel mundial están comenzando a reconocer su valor

e importancia para obtener una ventaja competitiva en el mercado (Abdelkareem, Fawaz, & Saleh, 2020, p. 51). Sin embargo; de no aplicar debidamente las estrategias para mantener al talento en la empresa, este esfuerzo puede llegar a ser en vano, entre las principales estrategias para retener talento en la organización se tiene una cultura amigable, orientada a la familia y de acceso abierto, trabajo en equipo, tutoría, liderazgo, compensación, planificación de la sucesión y formación (Marinakou & Giousmpasoglou, 2019, p. 3871).

Desde la perspectiva basada en el concepto, la gestión estratégica del talento hace un seguimiento de cómo organizar, desarrollar, mantener y gestionar el talento, cómo responder a la necesidad de la organización, a través de la subcontratación y el desarrollo interno del talento (Mahjoub, Atashsokhan, Khalilzadeh, Aghajanloo, & Zohrehvandi, 2018, p. 766). Sin embargo; para comprender mejor el concepto de gestión de talento, se deriva este como un enfoque de planificación de sucesión; en esta perspectiva, una tarea clave es desarrollar canales de talento a través de una variedad de roles y trabajos para garantizar el suministro continuo de empleados competentes (Naim & Lenka, 2017, p. 3). Además, al momento de poner en práctica la planificación, no es tan sencilla como se espera, sino que se vuelve compleja conforme avanza el proceso (Thunnissen, 2016, p. 59). Es por ello que cuando una organización selecciona una estrategia diversa e innovadora, la gerencia se enfoca en aquellos que destacan sus capacidades reales o potenciales en creatividad e innovación (Maali, Mahmoudsalehi, & Amiri, 2017, p. 19).

Desde la perspectiva basada en la tecnología, este recurso ha contribuido enormemente a la atracción de talento con páginas web de la empresa y redes sociales como LinkedIn y Facebook en donde los solicitantes de empleo y los empleadores se conectan para la contratación. También, se tienen aplicaciones móviles y plataformas digitales como Assessment Center. Por otro lado, las horas de trabajo del reclutador se reducen ya que los chatbots realizan las entrevistas primarias a puestos de trabajo y seleccionan a los candidatos más adecuados. Para realizar las entrevistas de trabajo, los gerentes están utilizando las herramientas de conferencias web como Skype, reduciendo tiempo y costo. También, se puede

mejorar la marca del empleador utilizando una excelente presencia en las redes sociales, páginas interactivas con aspectos destacados de testimonios de empleados actuales y logros de la empresa, que serían útiles para atraer talento (Sivathanu & Pillai, 2020, p. 459). No obstante, muchas empresas de la industria de tecnología perciben la contratación externa como un riesgo adicional, especialmente en la adaptación de los empleados recién contratados a las culturas corporativas establecidas (Latukha & Selivanovskikh, 2016, p. 189).

En el marco de la gestión de talento, actualizar el conocimiento de los empleados es fundamental para la empresa, por ello existen grupos de interés en las redes en donde los usuarios se conectan para compartir conocimientos, comentar publicaciones de blogs, chatear con colegas y debatir sobre problemas de recursos humanos (Naim & Lenka, 2017, p. 8). Sin embargo; existen organizaciones en donde los empleados llevan trabajando un largo periodo de tiempo y estos desarrollan una mentalidad basada solo en la experiencia laboral, y cuando se trata de ascenderlos a un puesto de mayor responsabilidad, genera preocupación ya que estos no podrían entender el desafío ni tendrían las habilidades para gestionar y desarrollar al talento joven (Whysall, Owtram, & Brittain, 2019, p. 8).

Objetivo 1^a. Contextualizar las categorizaciones que permiten que la identificación y desarrollo, orientado al estudio de la gestión del talento humano, mejora el desempeño de los colaboradores en la organización.

Desde un enfoque basado en la identificación y desarrollo, las empresas muestran mayor importancia sobre la inversión en la gestión del talento, por lo que pueden mejorar la calidad de sus organizaciones y lograr los objetivos de la institución (Wolor, Khairunnisa & Purwana, 2020, p. 1246). Además, maximizar el desempeño de sus empleados implementando una eficiente gestión de talento humano, tomando premisas como el desarrollo, retención y retroalimentación del trabajador (Alsafadi, Altahat Fathi, & Yousfi, 2020, p. 2943). No obstante, a pesar de que la rotación se asocia con resultados positivos como contribuir a la generación de nuevas ideas, las organizaciones deben ser advertidas sobre la importancia de las políticas para retener el conocimiento de empleados que abandonan la organización para evitar la transferencia de estos a la competencia (Marinakou &

Giousmpasoglou, 2019, p. 3865). Por otro lado, a diferencia de antes, cuando la gestión del talento solo se practicaba en Europa y Estados Unidos, ahora es aplicable a nivel mundial; existen razones de peso que exigen la creación y sostenibilidad de programas de retención y gestión del talento (Akunda, Chen & Gikiri, 2018, p. 15).

Atracción de talento

En el marco de la atracción de talento, esta se definió como el proceso de búsqueda de los mejores recursos humanos de dentro y fuera de la organización para cubrir puestos de trabajo y tratar de incorporarlos a ellos. Las organizaciones utilizan varios enfoques y actividades para atraer y desarrollar empleados talentosos, los mayores desafíos en el campo están atrayendo empleados talentosos y posicionando a la organización como un empleador deseable (Boštjanci & Slana, 2018, p. 1). No obstante, el proceso de investigación no se limita solo a la medida en que los individuos son aptos para puestos de trabajo en términos de cualificación y habilidades necesarias para ocupar el puesto, sino que se extiende para incluir sus ambiciones, motivaciones y orientaciones para avanzar y contribuir al logro de orientaciones gerenciales (Abdelkareem, Fawaz, & Saleh, 2020, p. 52).

Desarrollo de talento

En el marco del desarrollo de talento, esta se desarrolla como una de las prácticas de gestión de recursos humanos en las que la gerencia adopta cuatro áreas para el desarrollo del colaborador, saber identificar el talento, diseñar el mecanismo de desarrollo del talento, evaluar los resultados del proceso de desarrollo y finalmente, apoyo organizacional (Abdelkareem, Fawaz, & Saleh, 2020, p. 52). En tal sentido, al talento se le promueve y alienta el trabajo desafiante con oportunidades para aprender, realimentación y la evaluación del desempeño, también con más frecuencia discutir oportunidades de progreso y desarrollo, el diálogo fluido entre el gerente y el colaborador le permitirá un mejor desenvolvimiento en el campo laboral (Marinakou & Giousmpasoglou, 2019, p. 3868). No obstante, los gerentes deben asegurar que la capacitación en servicio no solo tenga un impacto en la organización, sino también debe contribuir al desarrollo personal del empleado (Alparslan & Saner, 2020, p. 115).

Motivación

En el marco de la motivación, la organización debe aplicar un enfoque de gestión sostenible en donde se mejore su satisfacción laboral y también animarlos a estar más comprometidos con la organización, que a largo plazo permitan a esta alcanzar sus objetivos (Alparslan & Saner, 2020, p. 115). Sin embargo; la incorporación de satisfacción salarial no es el único factor motivacional más importante, de hecho, el empleado muestra mejores resultados al responder su trabajo mediante reconocimientos, esto provoca una motivación intrínseca en el colaborador el cual se siente más satisfecho con su labor (Luna, Danvila, & Lara, 2020, p. 874). Así mismo, los gerentes deben asegurarse de que los empleados talentosos sigan siendo leales con un aumento de satisfacción laboral al crear un entorno en el que las personas tengan el sentimiento de una familia y por eso se sientan más comprometidos; las prácticas deben esforzarse por desarrollar una cultura organizacional que incorpore el trabajo con horarios flexibles, un ambiente abierto amigable y una buena comunicación interna, así mismo, reconocimiento de logros, premios y compensaciones (Marinakou & Giousmpasoglou, 2019, p. 3871).

Retención de talento

En el marco de la retención de talento, las estrategias de fidelización requieren tanto de una buena gestión del talento como un buen sistema de compensación, estos pueden ser premios o reconocimiento hacia el empleado, con el fin de motivarlo (Luna, Danvila, & Lara, 2020, p. 863). Cuando una organización tiene éxito en mantener su talento central, sin duda tendrá un impacto en la rentabilidad de la organización, y también si la organización es capaz de gestionar eficazmente su talento al adquirir el mejor relacionado con las prácticas de gestión, sin duda será beneficioso a largo plazo para la compañía (Abdelkareem, Fawaz, & Saleh, 2020, p. 51). No obstante, se tiene que tener en cuenta que no existe diferencias significativas entre género, edad, educación y experiencia sobre el impacto de la gestión del talento en la retención de empleados (Hafez, AbouelNeel, & Elsaid, 2017, p. 11).

Objetivo 1b. Contextualizar las categorizaciones que permiten que los fundamentos, orientado al estudio de la gestión del talento humano, mejora el desempeño de los colaboradores en la organización

Desde la perspectiva basada en los conceptos, la gestión de talento se define como la implementación de una estrategia integrada y tecnológica para el área de recursos humanos, con un enfoque particular en la planificación del personal, incluida la contratación, retención y desarrollo, idealmente para todos los empleados, pero especialmente para aquellos identificados con altos potenciales (Naim & Lenka, 2017, p. 2). Para ello, se requieren de buenos gerentes, ya que estos juegan un papel vital en la gestión (Mahjoub, Atashsokhan, Khalilzadeh, Aghajanloo, & Zohrehvandi, 2018, p. 766). Sin embargo, a pesar de que estudios recientes proporcionen información sólida sobre las estrategias de las organizaciones, todavía se sabe relativamente poco acerca de cómo surgen obstáculos para su implementación (Meyer & Xin, 2017, p. 22). Debido a esto, la organización y el empleado talentoso, tienen una percepción diferente en la práctica; la organización es capaz de implementar un sistema eficiente, por lo que, desde la perspectiva organizacional, la gestión del talento es efectiva, pero dado que las necesidades de los empleados talentosos no se abordan lo suficiente en la práctica, dicha gestión tiene menor valor para ellos (Thunnissen, 2016, p. 57).

Atracción de talento

En el marco de la atracción de talento, debido a la actual escasez de talentos en el sector, las empresas deben hacer un esfuerzo significativo en promover la marca de su empleador para atraer empleados potenciales, el cual generalmente se basa en experiencia, legado y tradición organizacional (Whysall, Owtram, & Brittain, 2019, p. 6). Sin embargo, el proceso de atraer y desarrollar personas talentosas es un proceso muy costoso para la organización, ya que encontrar y descubrir talento acorde con las tendencias y la cultura de la organización no es fácil (Mahjoub, Atashsokhan, Khalilzadeh, Aghajanloo, & Zohrehvandi, 2018, p. 762). No obstante, los talentos locales tienden a buscar no solo recompensas financieras, sino también a prestar atención a la reputación de la empresa en términos de perspectivas de carrera, autonomía del personal de trabajo y la responsabilidad social empresarial;

sin embargo, pocas organizaciones priorizan estos aspectos (Meyer & Xin, 2017, p. 11).

Desarrollo de talento

En el marco del desarrollo de talento, este se centra en el aprendizaje, desarrollo profesional, de liderazgo, retroalimentación y reconocimiento del desempeño, proporcionando a los empleados una experiencia de aprendizaje en línea única, siendo la tutoría la más utilizada, en las redes de aprendizaje se lanzaron una plataforma en línea para permitir a los empleados conectarse con expertos y busquen intercambiar conocimientos (Naim & Lenka, 2017, p. 6). Así mismo, la gestión estratégica del talento es un proceso que incluye la identificación sistemática de puestos clave que contribuyan de manera diferente a la ventaja competitiva sostenible de la organización, para ello se enfoca en el desarrollo de un grupo de talentos titulares de alto potencial y eficientes para cumplir con estos roles (Maali, Mahmoudsalehi, & Amiri, 2017, p. 16). Sin embargo, muchas empresas rara vez ofrecen oportunidades de carrera con rotación más allá de la subsidiaria y la oportunidad para la promoción a roles de liderazgo en otras áreas; una fuente de tales frustraciones es la tendencia de los líderes tradicionales a depender de círculos informales de colaboradores de confianza en la toma de decisiones (Meyer & Xin, 2017, p. 12).

Motivación

En el marco de la gestión de talento, el uso de varios conceptos motivacionales ayudará al gerente de talento para gestionar mejor un entorno de proyectos, en ella influirá en el logro de objetivos, de modo que ignorar algunos problemas como la satisfacción de los miembros del equipo puede conducir a fracasos en el cumplimiento del proyecto (Mahjoub, Atashsokhan, Khalilzadeh, Aghajanloo, & Zohrehvandi, 2018, p. 767). Sin embargo; se genera en el colaborador una incertidumbre sobre las posibilidades profesionales debido a criterios de promoción poco claros y la continua inseguridad con respecto a su cargo, por trabajar con un contrato de duración determinada, sintiéndose obstaculizados en su desarrollo profesional e infravalorados por sus jefes (Thunnissen, 2016, p. 68). Por otro lado, se tiene recompensas no monetarias como reconocimiento de senior, certificados

de reconocimiento, talleres reembolsados y sesiones de capacitación, membresía a clubes exclusivos y sabáticos pagados (Naim & Lenka, 2017, p. 7).

Retención de talento

En el marco de la retención de talento, los gerentes de línea deben participar plenamente en el desarrollo del talento, procesar y comprender las necesidades del colaborador en todo el proyecto, para ello necesitan desarrollarse como gerentes de talento, educando sobre los beneficios, desarrollo y planificación de la sucesión; finalmente, necesitan ser recompensado por la participación activa y constructiva en la planificación (Whysall, Owtram, & Brittain, 2019, p. 10). Sin embargo; puede llegar a ser contraproducente si es que los altos directivos no dedicaron el tiempo suficiente a la gestión, si no llegaron a reconocer las diferencias de desempeño entre el personal, teniendo como consecuencia la falta de participación del talento en la organización (Maali, Mahmoudsalehi, & Amiri, 2017, p. 16). Además de ello, algunos colaboradores cuestionan la implementación real de la gestión de talento, ya que éstas varían según avanzan los procesos, y en ocasiones genera confusión (Thunnissen, 2016, p. 68).

Objetivo 1c. Contextualizar las categorizaciones que permiten que la tecnología, orientado al estudio de la gestión del talento humano, mejora el desempeño de los colaboradores en la organización

Desde la perspectiva basada en la tecnología, en este mundo empresarial impulsado por la globalización, la gestión de talento en países como China, India y Rusia; la cultura influye en los negocios y el desarrollo en general de los recursos humanos. Rusia sufre por su falta de integración con el mundo de la economía durante largo tiempo, mientras que China se convirtió en un activo socio comercial, India todavía sufre con la inclusión de talentos; todo ello se debe a que las empresas de mercados emergentes y sus prácticas de gestión del talento se ven fuertemente afectadas por factores económicos, políticos y factores ambientales que no pueden ser controlados directamente por la empresa; diferentes inestabilidades geopolíticas pueden resultar en una severa disminución en inversiones y costos corporativos adicionales (Latukha & Selivanovskikh, 2016, p. 189). No obstante, desde la perspectiva de la gestión estratégica, el talento al ser un activo importante de la

institución, las organizaciones deben establecer un proceso para desarrollar talentos de alto rendimiento garantizando que esté motivado, capacitándolos y apoyándolos, desplegándolos de manera efectiva y brindándoles oportunidades (Sivathanu & Pillai, 2020, p. 462).

Atracción de talento

En el marco de la atracción de talento, mediante la tecnología los gerentes de recursos humanos utilizan ampliamente este recurso para mejorar el desempeño del talento en atraer, desarrollar y retener el talento son los objetivos de la gestión (Sivathanu & Pillai, 2020, p. 459). De este modo, una de las peculiaridades de las prácticas de gestión del talento en empresas de tecnología, es la caza de graduados de las principales universidades de ciencias tecnológicas, así como para los ganadores de campeonatos en informática y participantes de foros de alta tecnología; por lo tanto, las organizaciones se ven obligadas a implementar prácticas de gestión del talento que atraigan los mejores intérpretes en el menor período de tiempo para adelantarse a sus competidores. Esto también requiere establecer una marca de empleador fuerte y establecer un paquete de beneficios para atraer trabajadores calificados para trabajar en diferentes condiciones (Latukha & Selivanovskikh, 2016, p. 190).

Desarrollo de talento

En el marco del desarrollo de talento, después de la contratación, es necesario capacitar a los empleados para mejorar sus competencias, las organizaciones utilizan ampliamente la tecnología para el desarrollo del talento, como software m-learning y e-learning que se puede utilizar para la formación de empleados en cualquier lugar y en cualquier momento. La gamificación también se considera para capacitar a los empleados y proporciona una evaluación transparente y proporcionar retroalimentación de forma continua (Sivathanu & Pillai, 2020, p. 460). No obstante, eventualmente, los empleados recién contratados se incluyen universalmente en el grupo de talentos y se considera que brindan nuevas perspectivas, ideas frescas y una cultura de aprendizaje. La alta dirección tiende a apoyar para capacitar a los empleados para que innoven y aporten ideas

potencialmente rentables a la organización (Latukha & Selivanovskikh, 2016, p. 190).

Retención de talento

En el marco de la retención de talento, la permanencia de empleados de alto rendimiento es una tarea desafiante para gerentes de recursos humanos, por ello implementan ideas tales como proporcionar estructuras de competitividad salariales, proporcionando un trabajo desafiante, proporcionando capacitación en habilidades futuras y retroalimentación de tiempo, así como recompensa y reconocimiento; la tecnología está ayudando a aprovechar estas funciones mediante el uso de varios software de gestión de talento basados en inteligencia artificial y en la nube (Sivathanu & Pillai, 2020, p. 460). Por otro lado, las empresas de tecnología emergentes han sido creativos para motivar a sus colaboradores al ofrecer menos beneficios ortodoxos para impulsar el crecimiento organizacional y estimular el grupo individual al poner un fuerte énfasis en programas sociales como seguridad laboral, atención médica y licencia por maternidad, así como programas inclusivos para familias de empleados (Latukha & Selivanovskikh, 2016, p. 191).

VI. CONCLUSIONES

En el sexto capítulo se presenta las conclusiones de la investigación, en donde se señalan los hallazgos de los artículos seleccionados, así como su contraposición de otros autores pertenecientes también a tales artículos; en la redacción se da mención acerca la variable y sus factores de estudio.

Primero

Los autores de distintos artículos científicos sostienen que la gestión de talento es un proceso en el cual se atrae, desarrolla y retiene a profesionales que cuenten con un alto potencial, los cuales puedan desenvolverse en la organización y desplegar todas sus capacidades (Alsafadi *et al.*, 2020; Mahjoub *et al.*, 2018; Maali *et al.*, 2017). Otros autores lo ven como un recurso para generar una ventaja competitiva en el mercado, mediante un análisis estratégico del capital humano enfocado en el desempeño (Abdelkareem *et al.*, 2020; Alparslan & Saner, 2020; Naim & Lenka, 2017). Además, también se menciona que una cultura amigable y participativa en la organización genera mayor confianza y productividad en el talento (Marinakou & Giousmpasoglou, 2019).

Es decir, las empresas para lograr una ventaja competitiva en el mercado deben de invertir en la gestión del talento de la organización, mediante una evaluación para atraer al profesional con mayor potencial y retener al colaborador que le da ese valor agregado a comparación del resto; además de ello, brindar un ambiente amigable en la cual el trabajador se sienta en confianza para desempeñar sus funciones en la organización. A pesar de la complejidad de la gestión, esta debe ser desarrollada eficientemente tanto a nivel organizacional como individual, ya que una mala planificación puede conllevar a perder un recursos valioso.

Segundo

Los autores de distintos artículos científicos mencionan la importancia de la inversión de la gestión de talento en su personal, implementando una estrategia que permita maximizar su desempeño en la organización (Wolor *et al.*, 2020; Alsafadi *et al.*, 2020). Otros autores dan un enfoque en la atracción de talento, definido como el proceso de búsqueda de los mejores profesionales de dentro y fuera de la organización para cubrir puestos específicos de trabajo (Boštjanci & Slana, 2018;

Abdelkareem *et al.*, 2020). Mientras que en el plano del desarrollo de talento, esta se extiende como una de las prácticas de gestión de recursos humanos en las que la gerencia adopta estrategias para mejorar las cualidades del colaborador, al mismo tiempo que se potencializa sus habilidades mediante trabajos desafiantes (Abdelkareem *et al.*, 2020; Marinakou & Giousmpasoglou, 2019).

Autores también mencionaron a la motivación como uno de los factores de la gestión de talento, en el cual los gerentes deben de trabajar para que los empelados talentos se sientan comprometidos con la organización, mediante un aumento de satisfacción laboral y clima amigable, en donde se desarrollen al máximo en beneficio de la institución (Alparslan & Saner, 2020; Marinakou & Giousmpasoglou, 2019). Otro enfoque es la retención de talento, en donde las estrategias de fidelización requieren de una buena gestión y compensación, con el fin de tener un impacto positivo en la rentabilidad de la empresa (Luna *et al.*, 2020; Abdelkareem *et al.*, 2020).

Es decir, para realizar una buena gestión de talento se requerirá de profesionales idóneos para los puestos necesarios, por ello la búsqueda del personal capacitado debe ser exhaustiva, en donde no solo se base en sus conocimientos, sino también en sus ambiciones, motivaciones y orientaciones para el logro de sus metas, de esta manera buscar la manera para satisfacer esas necesidades, comprometiéndolo con la organización, generando un impacto positivo.

Tercero

Desde la perspectiva basada en los conceptos, autores de diferentes artículos mencionaron que la gestión de talento se define como la implementación de una estrategia con un enfoque particular en la contratación, retención y desarrollo de todos los empleados, en especial para aquellos identificados con altos potenciales (Naim & Lenka, 2017; Mahjoub *et al.*, 2018; Thunnissen, 2016; Meyer & Xin, 2017). También, mencionaron a la atracción de talento como un esfuerzo de la empresa para atraer empleados (Whysall *et al.*, 2019; Mahjoub *et al.*, 2018; Meyer & Xin, 2017). Mientras que el desarrollo del talento se centra en el aprendizaje y retroalimentación, desempeñados en puestos clave de la organización (Naim &

Lenka, 2017; Maali *et al.*, 2017; Meyer & Xin, 2017). Referente a la motivación, el uso de varios conceptos motivacionales ayudará al gerente de talento para mejorar el ambiente laboral (Mahjoub *et al.*, 2018; Thunnissen, 2016; Naim & Lenka, 2017). Otros autores mencionaron que la retención de talento implica procesar y comprender las necesidades del colaborador, manteniendo la participación activa en la organización (Whysall *et al.*, 2019; Maali *et al.*, 2017; Thunnissen, 2016).

Es decir, la organización debe de presentar una buena imagen basado en la experiencia, desarrollo del personal y responsabilidad social en el mercado, con el fin de ser más atractivo para el talento, además de ofrecer recompensas no monetarias como reconocimientos, certificados, sesiones de capacitación, entre otros. A pesar de que en la práctica la gestión de talento no resulta como se esperaba, el gerente de recursos humanos debe implementar estrategias para contrarrestar los obstáculos que se presenten en el camino.

Cuarto

Desde la perspectiva basada en la tecnología, autores de distintos artículos mencionaron al talento como un ser un activo importante de la institución, por ello se debe establecer un proceso para desarrollar colaboradores de alto rendimiento motivando, capacitándolos y apoyándolos de manera efectiva (Latukha & Selivanovskikh, 2016; Sivathanu & Pillai, 2020). Otros autores mencionaron a la atracción de talento como factor el cual con el uso de la tecnología, este pueda ser contactado con mayor facilidad (Sivathanu & Pillai, 2020; Latukha & Selivanovskikh, 2016). Así mismo, con respecto al factor de desarrollo, el uso de las redes complementa el aprendizaje de los colaboradores y permite medir su nivel de competencia (Sivathanu & Pillai, 2020; Latukha & Selivanovskikh, 2016). Además, autores sostuvieron que la retención de talento es una tarea desafiante para gerentes de recursos humanos, por ello se debe proporcionar estructuras de competitividad salariales, desarrollar un trabajo desafiante, capacitación en habilidades futuras y retroalimentación, así como recompensas y reconocimiento (Sivathanu & Pillai, 2020; Latukha & Selivanovskikh, 2016).

Es decir, la tecnología aporta mucho en la gestión de talento, ya que gracias a ella se puede detectar con mayor facilidad al profesional con alto potencial,

mediante resultados de competencias o calificaciones académicas, así como también logros y reconocimientos publicados en sus redes sociales. Además de ello, este recurso aporta al aprendizaje del colaborador, debido a que mediante aplicaciones los usuarios pueden intercambiar ideas con otros profesionales, generando así un mayor conocimiento para el trabajador, en ese sentido, la alta dirección debe apoyar para capacitar a los empleados para que innoven y aporten ideas potencialmente rentables a la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, para una mayor eficiencia de la gestión de talento con respecto al enfoque tecnológico, los gerentes deben estar a la vanguardia de cada herramienta tecnológica en que pueda participar los miembros de la organización, tomando mayor énfasis a los talentos, ya que en la actualidad los jóvenes están familiarizados con los equipos tecnológicos y en su mayoría se expresan por ese medio sin mayores presiones y con confianza, de esta manera podrían interactuar con otros colegas compartiendo experiencias en beneficio para el trabajador y la empresa.
2. Se recomienda, para un mejor desarrollo del colaborador, darles tareas desafiantes, con el fin de que el trabajador maximice sus capacidades y logre cumplir con su responsabilidad; de esta manera, el gerente identificará las aptitudes y límites que cuentan los miembros de su equipo de trabajo.
3. Se recomienda, para retener al talento dentro de la organización, el gerente debe de conocer sus necesidades, los motivos por los cuales laboran, si es por lo económico, mejorar su salario o si lo profesional, ofreciendo una línea de carrera en la empresa; esto con el fin de motivarlo a maximizar sus esfuerzo en beneficio de la empresa. Este tipo de actitudes de la empresa es reconocida en el mercado mejorando su reputación, influyendo en la elección del talento al buscar empleo en una institución atractiva profesionalmente.
4. Se recomienda, desde un enfoque tecnológico, que los gerentes de talento humano realicen un estudio de los estudiantes más talentosos de las principales universidades, aquellos que obtienen no solo buenas calificaciones, sino también reconocimientos y participaciones en conferencias o talleres relacionados al tipo de carrera que el puesto requiera, la captación de estos estudiantes puede darse por medio de redes sociales como Facebook o LinkedIn, de esta manera podrían aprovechar las capacidades de estos jóvenes talentosos.
5. El estudio de artículos científicos en la investigación demostró que la gestión del talento humano mejora el desempeño del trabajador, además resalta la importancia de las habilidades con que el gerente debe contar, como el saber

identificar al talento potencial, conocer sus capacidades, limitaciones, necesidades y motivaciones; sin embargo, el estudio solo aborda conceptos generales, mas no en industrias específicas, por ello, se recomienda para futuras investigaciones abordar una comparativa de la gestión de talento en diferentes tipos de empresas, como manufactureras, de servicio o tecnológicos.

REFERENCIAS

- Abdelkareem, M., Fawaz, A., & Saleh, A. (2020). The Impact of Talent Management Strategies on the Employees' Performance in the Ministry of Social Affairs and Labor MOSAL in the State of Kuwait . *Modern Applied Science, 14(7)*, 50-58.
- Adeniji, A., Falola, H., Ibidunni, S., Osibanjo, O., & Salau, O. (2016). Talent Retention and Organizational Performance: A Competitive Positioning in Nigerian Banking Sector. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences, 24(1)*, 1-13.
- Ahmadzadeh, M., Cheshmeh, E., & Sheihaki, M. (2020). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance, 8(6)*, 226-230.
- Akbarpouran, V., Haqhani, H., & Kheirkhah, M. (2016). Relationship Between Talent Management and Organizational Commitment in Midwives Working in Iran University of Medical Sciences. *Client-Centered Nursing Care, 2(3)*, 145-152.
- Akunda, D., Chen, Z., & Gikiri, S. (2018). Role of HRM in Talent Retention With Evidence. *Journal of Management and Strategy, 9(2)*, 8-19.
- Ali, Z., Bashir, M., & Mehreen, A. (2019). Managing Organizational Effectiveness through Talent Management and Career Development: The Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Management Sciences, 6(1)*, 62-78.
- Alparslan, A., & Saner, T. (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala, 69(1)*, 96-121.
- Alsafadi, Y., Altahat, S., Fathi, M., & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment . *Management Science Letters, 10(1)*, 2937–2944.

- Alsawalhah, A. (2020). Talent Management Strategy and its Impact on Employee's Development: An Empirical Study on Jordanian Pharmaceutical Companies. *Canadian Center of Science and Education, 14(5)*, 75-85.
- Ambrosius, J. (2016). Strategic Talent Management in Emerging Markets and Its Impact on Employee Retention: Evidence from Brazilian MNCs. *Wiley Online Library, 1(1)*, 1-16.
- Amran, A., Magbool, M., Nejati, M., & Jayaraman, K. (2016). Corporate sustainable business practices and talent attraction. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal, 7(4)*, 539-559.
- Aromataris, E., & Pearson, A. (2015). The systematic review: an overview. *Am J Nurs, 114(1)*, 47–55.
- Aromataris, E., & Riitano, D. (2015). Systematic reviews: constructing a search strategy and searching for evidence. *Am J Nurs, 114(1)*, 49–56.
- Aromataris, E., Fernandez, R., Godfrey, C., & Holly, C. (2015). Summarizing systematic reviews methodological development, conduct and reporting of an umbrella review approach. *International Journal of Evidence-Based Healthcare, 13(3)*, 132-140.
- Barkhuizen, N., Mogwere, P., & Schutte, N. (2014). Talent Management, Work Engagement and Service Quality Orientation of Support Staff in a Higher Education Institutions. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 5(4)*, 69-77.
- Beltrán, K., Carreño, L., & Salas, D. (2017). Prevalencia de leptospirosis en Colombia: revisión sistemática de literatura. *Systematic literature review, 19(2)*, 204-209.
- Boštjanci, E., & Slana, Z. (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. *Frontiers in Psychology, 9(1)*, 1-10.
- Botella, J., & Zamora, Á. (2017). El Meta-Análisis: Una Metodología Para La Investigación En Educación. *Educación XX1, 20(2)*, 17-38.

- Carhuancho, I., Nolazco, F., & Sicheri, S. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Departamento de investigación y posgrados Universidad Internacional del Ecuador.
- Ceballos, E. (2016). *Ética y Disciplina: Método de acciones físicas*. Moscú: Stanislavski.
- Chambers, E. (1998). La guerra por el talento. *McKinsey Quarterly*, 1(1), 44-57.
- Cherai, E., & Busolo, H. (2020). Effect of Talent Attraction on Organizational Performance: A Case of Hotels in South Rift Region, Kenya. *European Journal of Business and Management*, 12(6), 10-19.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL.
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la Investigación, ¿Para qué?* Buenos Aires: Editorial Teseo.
- Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 10(5), 1–27.
- Covey, S. (1996). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. México: Paidós.
- Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Introducción a la Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Damarasri, B., & Ahman, E. (2020). Talent Management and work motivation to improve performance of employees. *Dinasti Publisher*, 1(4), 490-498.
- Demirbag, M., Glaister, A., Karacay, G., & Tatoglu, E. (2017). Human Resource Management — The role of talent management as a transmission mechanism in an emerging market context. *Hum Resour Manag Journal*, 28(1), 148–166.
- El Dahshan, M., Ismail, L., & Shehata, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123.
- Enric, J., & Bou, T. (2019). Investigación en enfermería, sociedades científicas, comunicación científica, evidencia, impacto, cuartiles, acreditación, sexenios, bemoles, sentido común, cuidado de los pacientes, y un agradable motivo de celebración. *GEROKOMOS*, 30(4), 161-162.

- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor*, 4(3), 65-76.
- Friday, E., & Sunday, M. (2019). Talent Management and Worker's Commitment to Oil & Gas firms in Nigeria. *Seisense Journal of Management*, 2(3), 1-15.
- Ghavam, A., Hajebi, N., & Alvaani, J. (2018). Investigating the relation of talent management with developing successors of human power of Kerman University of medical sciences. *Universal Journal of Pharmaceutical Research*, 3(1), 31-36.
- Gotink, R., Chu, P., Jan, B., Benson, H., & Fricchione, G. (2019). Standardised Mindfulness-Based Interventions in Healthcare: An Overview of Systematic Reviews and Meta-Analyses of RCTs. *PLOS ONE*, 14(4), 67-94.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica mundo de la investigación y el Conocimiento*, 1(1), 163-173.
- Gupta, V. (2019). Talent management dimensions and their relationship with retention of Generation-Y employees in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4150-4169.
- Hafez, E., AbouelNeel, R., & Elsaid, E. (2017). An Exploratory Study on How Talent Management Affects Employee Retention and Job Satisfaction for Personnel Administration in Ain Shams University Egypt. *Journal of Management and Strategy*, 8(4), 1-17.
- Hernández, L. (2016, Octubre 3). *Metodología y enfoques interdisciplinarios de investigación en las ciencias sociales*. México: Editoriales Altexto. Retrieved from <https://es.slideshare.net/cesarganem/tipos-de-justificacin>
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1), 64-70.
- Hu, B., Liu, Y., Zhang, X., & Dong, X. (2020). Understanding regional talent attraction and its influencing factors in China: From the perspective of spatiotemporal pattern evolution. *PLOS ONE*, 1(1), 1-15.

- Huttona, B., Catalá, F., & Moher, D. (2016). La extensión de la declaración PRISMA para revisiones sistemáticas que incorporan metaanálisis en red: PRISMA-NMA. *Medicina Clínica, 15(10)*, 1-5.
- Kamal, M., & Lukman, Z. (2017). The Effects of Talent Management on Performance Management. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(9)*, 372-383.
- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Perú: Fondo Editorial de la UIGV.
- Katuta, N., & Sky, M. (2018). Augmenting talent management for sustainable development in Africa. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 14(1)*, 41-49.
- Kheirkhah, M., Akbarpouran, V., & Haqhan, H. (2016). Relationship Between Talent Management and Organizational Commitment in Midwives Working in Iran University of Medical Sciences. *Journal of Client-Centered Nursing Care, 2(3)*, 145-152.
- Khoreva, V., Vaiman, V., & Van Zalk, M. (2017). Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective. *Employee Relations, 39(1)*, 19-33.
- Kontoghiorghes, C. (2015). Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *The International Journal of Human Resource Management, 23(7)*, 1-22.
- Lara, F., & Luna, R. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 1(1)*, 1-15.
- Latukha, M., & Selivanovskikh, L. (2016). Talent Management Practices in IT Companies from Emerging Markets: A Comparative Analysis of Russia, India, and China. *Journal of East-West Business, 22(3)*, 168-197.
- Luna, R., Danvila, I., & Lara, F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations: The International Journal, 42(4)*, 863-881.

- Maali, M., Mahmoudsalehi, M., & Amiri, M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. *Industrial and Commercial Training, 49*(19), 15-21.
- Mahjoub, M., Atashsokhan, S., Khalilzadeh, M., Aghajanloo, A., & Zohrehvandi, S. (2018). Linking “Project Success” and “Strategic Talent Management”: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *Procedia Computer Science, 138*(1), 764-774.
- Mahlahla, L., Lourens, M., & Oparinde, K. (2020). Reflections On The Impact Of Talent Management On Employee Performance – Perspectives From Zimbabwe. *Journal Of Critical Reviews, 7*(19), 1361-1369.
- Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2019). Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31*(10), 3855-3878.
- McCracken, M., & Currie, D. H. (2015). Understanding graduate recruitment, development and retention for the enhancement of talent management: sharpening ‘the edge’ of graduate talent. *The International Journal of Human Resource Management, 10*(8), 1-26.
- Meyer, K., & Xin, K. (2017). Managing talent in emerging economy multinationals: integrating strategic management and human resource management. *The International Journal of Human Resource Management, 1*(1), 1-29.
- Moher, D., Larissa, S., Clarke, M., & Gherzi, D. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews, 4*(1), 83-124.
- Mok, K. H., & Chan, S.-J. (2019). Editorial: promoting global cities status: talent attraction and retention in Asia. *Globalisation, Societies and Education, 1*(1), 1-6.
- Munn, Z., Tufanaru, C., & Aromataris, E. (2015). JBI's systematic reviews: data extraction and synthesis. *Am J Nurs, 114*(1), 49-54.
- Muyia, M., Wekullo, C., & Nafukho, F. (2018). Talent Development in Emerging Economies Through Learning and Development Capacity Building. *Advances in Developing Human Resources, 20*(4), 498–516.

- Naim, M., & Lenka, U. (2017). Talent Management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry. *Industrial and Commercial Training*, 49(4), 1-12.
- Narayanan, A., Rajithakumar, & Menon, M. (2019). Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research Framework. *Human Resource Development Review*, 18(2), 228–247.
- Nazneen, N., & Bisaria, G. (2018). Innovative Techniques of Motivation for Employee Retention in Aviation Industry. *International Journal of Management*, 1(1), 1-15.
- Nikolakopoulou, A. (2018). Metanálisis de la red viva en comparación con el metanálisis por pares en la investigación de efectividad comparativa: estudio empírico. *BMJ*, 1-10.
- Nurul, E., Norzanah, M., & Roshidi, H. (2016). The Relationships Between Talent Management Practices, Employee Engagement, and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations in Selangor. *Business Media Singapur*, 9(1), 101-115.
- Olaka, L., & Okafor, L. (2018). Talent Management and Innovation in Indigenous Hotels in Port Harcourt, Rivers State. *Journal of Business and Management*, 20(3), 31-40.
- Paez, A. (2017). Gray literature: An important resource in systematic reviews. *Journal of Evidence-Based Medicine*, 10(3), 233-240.
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact. *Industrial and Commercial Training*, 11(17), 1-12.
- Porritt, K., Gomersall, J., & Lockwood, C. (2014). JBI's systematic reviews: study selection and critical appraisal. *Am J Nurs*, 114(1), 47–52.
- Rezaei, F., & Beyerlein, M. (2018). Talent development: a systematic literature review of empirical studies. *European Journal of Training and Development*, 2(34), 75-90.
- Riad, M. (2018). The Impact of Talent Management on Organizational Commitment of the employees of telecommunication companies in Jordan: The Mediating Role of Employee Work Engagement. *Revista Internacional de*

- Investigación Académica en Ciencias Contables, Financieras y de Gestión*, 8(4), 153-162.
- Rodríguez, R., Socorro, A., & Espinoza, C. (2019). Análisis de Scimago Journal & Country Rank, utilidad para el desarrollo bibliométrico en la Universidad Metropolitana del Ecuador. *Revista Publicando*, 6(21), 58-68.
- Rumbo, J., & Sobrido, M. (2018). La revisión sistemática: pluralidad de enfoques y metodologías. *Enfermería Clínica*, 1(1), 1-31.
- Sivathanu, B., & Pillai, R. (2020). Technology and talent analytics for talent management – a game changer for organizational performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 457-473.
- Thunnissen, M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*, 38(1), 57 - 72.
- Tufanaru, C., MCLinSci, E., & Munn, Z. (2015). Fixed or random effects meta-analysis? Common methodological issues in systematic reviews of effectiveness. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 13(3), 196-207.
- Valverde, M., Scullion, H., & Ryan, G. (2016). Talent management in Spanish medium-sized organisations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1832-1852.
- Wanjira, F., & Stephen, M. (2018). Talent Management: A Conceptual Framework from Review of Literature and a Research Agenda. *Journal of Human Resource Management*, 5(6), 90-94.
- Warschauer, M., & Zheng, B. (2016). Learning in One-to-One Laptop Environments: A Meta-Analysis and Research Synthesis. *Review of Educational Research*, 10(5), 1–33.
- Whysall, Z., Owtram, M., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of Management Development*, 1-13.
- Wiradendi, C., Khairunnisa, H., & Purwana, D. (2020). Implementation Talent Management To Improve Organization's Performance In Indonesia To Fight

Industrial Revolution 4.0. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(1), 1243-1247.

Wolor, C., Khairunnisa, H., & Purwana, D. (2020). Implementation Talent Management To Improve Organization's Performance In Indonesia To Fight Industrial Revolution 4.0. *International journal of scientific & technology research*, 9(1), 1242-1247.

Xiantao, Z., Yonggang, Z., Joey, K., Chao, Z., Sheng Li, F., Sun, Y., & Niu, L. (2015). The methodological quality assessment tools for preclinical and clinical studies, systematic review and meta-analysis, and clinical practice guideline: a systematic review. *Revista de medicina basada en evidencia*, 8(1), 2-10.

ANEXOS

Anexo N° 1

Lista de estudios

Cód.	Título	Autor	Año	Doi
A1	Impacto de las estrategias de gestión del talento en el desempeño organizacional en bancos de dinero de depósito seleccionados en el estado de Lagos, Nigeria	Agbaeze <i>et al.</i>	2017	10.21744 / IRJMIS.V4I2.421
A2	Gestión del talento y desempeño organizacional: un estudio empírico en el sector minorista en Sylhet City, Bangladesh	Ahmad, A. & Uddin, R.	2016	10.9790/487X-1810041118
A3	Impacto de la gestión del talento en el desempeño organizacional: el papel moderador de un sistema eficaz de gestión del desempeño.	Ahmad <i>et al.</i>	2020	10.5539/ijbm.v15n4p11
A4	Los efectos de la gestión del talento en el rendimiento de los empleados en el complejo petroquímico Oil Jam (Oil JPC): el papel mediador de la satisfacción laboral.	Ahmadzadeh <i>et al.</i>	2020	10.5539/ijef.v8n6p226
A5	Relación entre la gestión del talento y el compromiso organizacional en parteras que trabajan en la Universidad de Ciencias Médicas de Irán.	Akbarpouran <i>et al.</i>	2016	10.32598 / jccnc.2.3.145
A6	Gestión estratégica del talento: cuestiones contemporáneas en el contexto internacional	Sateesh, V.	2019	10.1080/13678868.2019.1650324
A7	La influencia de la gestión sostenible del talento en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional: papel moderador de la formación en servicio.	Alparslan, A. & Saner, T.	2020	10.33788/rcis.69.6
A8	Estrategia de gestión del talento y su impacto en el desarrollo de los empleados: un estudio empírico sobre las empresas farmacéuticas jordanas.	Alsawalhah, A.	2020	10.5539/mas.v14n5p75
A9	Desarrollo de talento para los principales líderes: tres iniciativas para una ventaja competitiva	Mayfield <i>et al.</i>	2016	10.1108/HRMID-07-2015-0120
A10	Gestión estratégica del talento en mercados emergentes y su impacto en la retención de empleados: evidencia de empresas multinacionales brasileñas.	Ambrosius, J.	2016	10.1002/tie.21799
A11	Gestión del talento basada en competencias: tres perspectivas en una biblioteca académica	Rutledge <i>et al.</i>	2015	10.1080/01930826.2015.1105051
A12	Orientación en Gestión del Talento, Compromiso Laboral y Calidad de Servicio del Personal de Apoyo en Instituciones de Educación Superior.	Barkhuizen <i>et al.</i>	2014	10.5901/mjss.2014.v5n4p69
A13	El desarrollo de un marco de gestión del talento para el sector privado	Van Zyl <i>et al.</i>	2017	10.4102 / sajhrm.v15i0.820

A14	Cuando la profesión triunfa sobre el potencial: el papel moderador de la identificación profesional en las reacciones de los empleados a la gestión del talento.	Asplund, K.	2019	10.1080/09585192.2019.1570307
A15	Habilitación de la gestión eficaz del talento a través de un enfoque macro-contingente: un marco para la investigación y la práctica	King, K. & Vaiman, V.	2020	10.1016/j.brq.2019.04.005
A16	El papel de la gestión del talento en la comparación de empresas medianas y grandes: desafíos importantes para atraer y retener empleados talentosos.	Boštjanci, E., & Slana, Z.	2018	10.3389/fpsyg.2018.01750
A17	Factores críticos de éxito, desafíos y obstáculos en la gestión del talento	Maali <i>et al.</i>	2017	10.1108/ICT-05-2016-0036
A18	El desarrollo de la gestión del talento en el sector público de Malasia: una revisión integral	Abdul <i>et al.</i>	2019	10.21511/ppm.17(2).2019.18
A19	Identificación y explicación de las dimensiones de la gestión del talento docente utilizando el fundamento	Ghavidel, M. & Nasirpour, K.	2019	10.22034/IJSC.2019.186351.1002
A20	Gestión del talento: el contexto importa	Gallardo <i>et al.</i>	2019	10.1080/09585192.2019.1642645
A21	Efecto de la atracción de talentos en el desempeño organizacional: un caso de hoteles en la región de South Rift, Kenia.	Cherai, E., & Busolo, H.	2020	10.7176/EJBM/12-6-02
A22	Gestión y desempeño del talento global en empresas multinacionales: una perspectiva multinivel.	Collings <i>et al.</i>	2018	10.1177/0149206318757018
A23	Gestión global del talento El proceso de identificación del talento fundamental en las corporaciones hoteleras multinacionales.	Jooss, S.	2018	10.21427/D7NT8D
A24	Gestión del talento en Institución educativa	Baporikar, N. & Smith, A.	2019	10.4018/IJAMSE.2019070103
A25	Gestión del talento y motivación laboral para mejorar el desempeño de los empleados.	Damarasri, B., & Ahman, E.	2020	10.31933/DIJEMSS
A26	Gestión global del talento: una visión del ciclo de vida de la interacción entre capital humano y social	Crane, B. & Hartwell, C.	2018	10.1016/j.jwb.2018.11.002
A27	Gestión del talento y su efecto en el desempeño de la organización entre enfermeras en los hospitales Shebin El-Kom.	El Dahshan <i>et al.</i>	2018	10.15640/jns.v5n2a10
A28	Investigar principalmente la relación entre la gestión del talento y la gestión del conocimiento en el entorno empresarial	Abdullah <i>et al.</i>	2017	10.1145/3106426.3109444
A29	Gestión del talento y compromiso de los trabajadores con empresas de petróleo y gas en Nigeria.	Friday, E., & Sunday, M.	2019	10.33215/sjom.v2i3.138
A30	Investigar la relación de la gestión del talento con los sucesores en desarrollo del poder humano de la Universidad de Ciencias Médicas de Kerman.	Ghavam <i>et al.</i>	2018	10.22270/ujpr.v3i1.R6
A31	Influencia de las prácticas de gestión del talento en la intención de rotación de los científicos investigadores en los Museos Nacionales de Kenia (NMK), Nairobi	Ochieng, N.	2019	10.20525/ijrbs.v8i1.186

A32	Un estudio exploratorio sobre cómo la gestión del talento afecta la retención de empleados y la satisfacción laboral para la administración de personal en la Universidad Ain Shams de Egipto.	Hafez <i>et al.</i>	2017	10.5430/jms.v8n4p
A33	Factores que influyen en el enfoque estratégico de la gestión del talento de las empresas en Eslovaquia	Lančarič, D. & Savov, R.	2018	10.15414/isd2018.s5.13
A34	Un estudio sobre la gestión del talento y su impacto en el desempeño de la organización: una revisión empírica.	Hongal, P., & Kinange, U.	2020	10.31033/ijemr.10.1.12
A35	Comprender la atracción de talento regional y sus factores de influencia en China: desde la perspectiva de la evolución del patrón espacio-temporal.	Hu <i>et al.</i>	2020	10.1371/journal.pone.0234856
A36	Prácticas empresariales sostenibles corporativas y atracción de talento	Amran <i>et al.</i>	2016	10.1108/SAMPJ-06-2015-0042
A37	Gestión del talento: ¿para qué, cómo y qué tan bien? Una exploración empírica de la gestión del talento en la práctica	Thunnissen, M.	2016	10.1108/ER-08-2015-0159
A38	Gestión del talento para la ampliación empírica	Agarwal, R.	2019	10.31033/ijemr.9.6.14
A39	Los efectos de la gestión del talento en la gestión del rendimiento.	Kamal, M., & Lukman, Z.	2017	10.6007/IJARBSS/v7-i9/3333
A40	Aumento de la gestión del talento para el desarrollo sostenible en África.	Katuta, N., & Sky, M.	2018	10.1108/WJEMSD-03-2017-0012
A41	Gestión del talento en multinacionales de economías emergentes: integrando la gestión estratégica y la gestión de recursos humanos	Meyer, K. & Xin, K.	2017	10.1080/09585192.2017.1336362
A42	Explorar la relación causal entre los antecedentes y las consecuencias de la gestión del talento para los académicos de carrera temprana en las instituciones de educación superior de Sudáfrica.	Barkhuizen <i>et al.</i>	2018	10.4102/sajhrm.v16i0.912
A43	Vincular la cultura organizacional de alto desempeño y la gestión del talento: satisfacción / motivación y compromiso organizacional como mediadores.	Kontoghiorghes, C.	2015	10.1080/09585192.2015.1075572
A44	La gestión del talento y su relación con la transición exitosa de los veteranos al lugar de trabajo civil: estrategias prácticas de integración para el profesional de recursos humanos	Ford, D.	2017	10.1177/1523422316682736
A45	Los nuevos retos de gestión del talento de la Industria 4.0	Whysall, Z.	2019	10.1108/JMD-06-2018-0181
A46	Gestión del talento en la educación superior: ¿es relevante la rotación?	Gandy, R. & Harrison, P.	2018	10.1108/EJTD-11-2017-0099
A47	Gestión del talento: un enfoque estratégico floreciente en la industria de TI de la India	Faraz, M. & Lenka, U.	2017	10.1108/ICT-12-2016-0084
A48	Gestión del talento y compromiso organizacional: el papel mediador parcial de la satisfacción salarial.	Luna <i>et al.</i>	2020	10.1108/ER-11-2019-0429
A49	Desarrollar un modelo de gestión del talento utilizando evidencia del gobierno de una ciudad de gran tamaño, Irán	Ghorbani <i>et al.</i>	2018	10.1080/23311975.2018.1449290

A50	El impacto de las estrategias de gestión del talento en el desempeño de los empleados en el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo MOSAL en el estado de Kuwait	Abdelkareem <i>et al.</i>	2020	10.5539/mas.v14n7p50
A51	Vinculando "Proyecto Éxito" y "Gestión Estratégica del Talento": satisfacción / motivación y compromiso organizacional como mediadores.	Mahjoub <i>et al.</i>	2018	10.1016/j.procs.2018.10.100
A52	Gestión del talento en la crisis de Covid-19: cómo Dubái gestiona y mantiene su reserva global de talentos	Washika, H.	2020	10.1057/s41291-020-00120-4
A53	La gestión exclusiva del talento y sus consecuencias: una revisión de la literatura	Bhatia, R. & Baruah, P.	2020	10.1007/s13520-020-00105-8
A54	Explorar el efecto de los desarrollos en la gestión del talento en el sector sanitario saudí	Debrah <i>et al.</i>	2020	10.17265/2328-2185/2020.01.001
A55	Reflexiones sobre el impacto de la gestión del talento en el desempeño de los empleados: perspectivas de Zimbabwe.	Mahlahla <i>et al.</i>	2020	10.31838 / jcr.07.19.166
A56	Gestión del talento en el contexto de la organización consciente y la atención plena organizacional	Gajda, D.	2017	10.12775/JPM.2017.124
A57	Estrategias y prácticas de gestión del talento en hoteles de cinco estrellas: un estudio exploratorio	Mayouf, M. & Saad, H.	2018	10.21608 / ijth.2019.31649
A58	La gestión del talento como concepto de gestión del capital humano	Balcerzyk, R. & Materac, J.	2019	10.29119/1641-3466.2019.133.1
A59	Comprender el reclutamiento, el desarrollo y la retención de graduados para mejorar la gestión del talento: afinar "la ventaja" del talento de los graduados.	McCracken, M., & Currie, D. H.	2015	10.1080/09585192.2015.1102159
A60	Gestión estratégica del talento: un macro y micro análisis de temas de actualidad en hostelería y turismo	Garavan <i>et al.</i>	2018	10.1108/WHATT-10-2017-0062
A61	Prácticas de gestión del talento en empresas de TI de mercados emergentes: un análisis comparativo de Rusia, India y China	Latukha, M. & Selivanovskikh, L.	2016	10.1080/10669868.2016.1179702
A62	Gestión del talento y visión dinámica del talento en pequeñas y medianas empresas	Krishnan, T. & Scullion, H.	2016	10.1016/j.hrmr.2016.10.0031053-4822
A63	Recalibrar la gestión del talento para la hostelería: una perspectiva de desarrollo juvenil	Golubovskaya <i>et al.</i>	2019	10.1108/IJCHM-11-2018-0911
A64	Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia	Blanco, A. & Vera, A.	2019	10.15446/innovar.v29n74.82059.
A65	Gestión del talento verde para desbloquear la sostenibilidad en el sector del petróleo y el gas	Gardas <i>et al.</i>	2019	10.1016/j.jclepro.2019.05.018
A66	Implicaciones de la gestión del talento en la industria bancaria libanesa	Arnaout <i>et al.</i>	2017	10.5923/j.hrmr.20170702.02
A67	Editorial: promoción del estatus de ciudades globales: atracción y retención de talento en Asia.	Mok, K. H., & Chan, S.-J.	2019	10.1080/14767724.2019.1690732
A68	¿La gestión del talento afecta el rendimiento de los empleados?: El papel moderador del compromiso laboral	Narmaditya <i>et al.</i>	2020	10.13106/jafeb.2020

A69	La relación entre las prácticas de gestión del talento y la retención de los empleados de la generación "Y": función mediadora del desarrollo de competencias	Waseem, M. & Younas, M.	2020	10.1080/1331677X.2020.1748510
A70	Gestión del talento global y creación de capital social para países extranjeros: una perspectiva de inconsistencia de estatus	Harvey <i>et al.</i>	2015	10.1080/09585192.2015.1052086
A71	Análisis de Capital Humano en el Programa de Gestión del Talento, Formación y Desarrollo para Mejorar la Competencia de los Empleados Caso de Estudio en BSG Group	Diatmono <i>et al.</i>	2020	10.25105/ber.v20i1.6812
A72	Gestión de talento inclusiva / exclusiva, liderazgo responsable y reducción de la organización: un estudio de académicos en escuelas de negocios públicas egipcias	Mousa, M., & Ayoubi, R.	2019	10.1108/JMD-11-2018-0325
A73	Estudio de caso de la relación entre la gestión del talento y el compromiso organizacional: Autoridad de la Zona Económica Especial de Aqaba, Jordania	Malkawi, E.	2017	10.3968/9195
A74	El papel de la gestión del talento en las relaciones entre el compromiso de los empleados: un estudio de las GLC	Aizat <i>et al.</i>	2018	10.1051/mateccconf/201815005060
A75	Gestión del talento: evaluación y predicción de la eficiencia del trabajo del personal	Odintsova, M.	2020	10.31838/jcr.07.13.505
A76	Análisis de tecnología y talento para la gestión del talento: un cambio de juego para el desempeño organizacional	Pillai, R. & Sivathanu, B.	2019	10.1108/IJOA-01-2019-1634
A77	Gestión del talento y retención de empleados: un marco de investigación integrador.	Narayanan <i>et al.</i>	2019	10.1177/1534484318812159
A78	Técnicas innovadoras de motivación para la retención de empleados en la industria de la aviación.	Nazneen, N., & Bisaria, G.	2018	10.15410/aijm/2018/v7i1/119882
A79	Las relaciones entre las prácticas de gestión del talento, el compromiso de los empleados y la retención de empleados en las organizaciones de información y tecnología (TI) en Selangor	Nurul <i>et al.</i>	2016	10.1007/978-981-287-426-9_9
A80	El impacto de la gestión del talento en la retención.	Oladapo, V., & University, S.	2014	10.11653414
A81	Gestión del talento e innovación en hoteles indígenas en Port Harcourt, estado de Rivers.	Olaka, L., & Okafor, L.	2018	10.9790/487X-2003093140
A82	Gestión del talento en la academia: el efecto de la disciplina y el contexto en la contratación.	Paisey, C., & Paisey, N.	2016	10.1080/03075079.2016.1239251
A83	Gestión del talento y compromiso de los empleados: un metaanálisis de su impacto en la retención del talento	Pandita, D., & Ray, S.	2018	10.1108/ICT-09-2017-0073
A84	¿Las estrategias de gestión del talento influyen en el contrato psicológico dentro de un entorno diverso?	Poisat <i>et al.</i>	2018	10.4102 / sahrm.v16i0.1044
A85	Gestión de la eficacia organizativa a través de la gestión del talento y el desarrollo profesional: el papel mediador del compromiso de los empleados	Ali <i>et al.</i>	2019	10.20547/jms.2014.1906105
A86	Desarrollo del talento: una revisión sistemática de la literatura de estudios empíricos.	Rezaei, F., & Beyerlein, M.	2018	10.1108/EJTD-09-2017-0076

A87	Impacto de las estrategias de gestión del talento en el comportamiento de desempeño de los empleados con el papel mediador de los resultados de la gestión del talento	Abbod <i>et al.</i>	2019	10.14738/abr.73.6309.
A88	El impacto de la gestión del talento en el compromiso organizacional de los empleados de las empresas de telecomunicaciones en Jordania: el papel mediador del compromiso laboral de los empleados.	Riad, M.	2018	10.6007/IJARAFMS/v8-i4/5501
A89	La adquisición de talento como herramienta estratégica de desempeño empresarial	Karunathilaka, G.	2020	10.20319/pijss.2020.61.14156
A90	Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia	Matabajoy <i>et al.</i>	2018	10.22267/rus.182001.106
A91	Talente Management para desarrollar el liderazgo: una investigación empírica.	Singh, A., & Sanjeev, R.	2017	10.14807/ijmp.v8i3.630
A92	El desarrollo del talento en las economías emergentes mediante el aprendizaje y el desarrollo de la capacidad	Fredrick <i>et al.</i>	2018	10.1177/1523422318803089
A93	El efecto de la gestión del talento en la mejora del desempeño organizacional: el papel mediador del compromiso organizacional	Alsafadi <i>et al.</i>	2020	10.5267/j.msl.2020.4.012
A94	Gestión del talento en las organizaciones medianas españolas.	Valverde <i>et al.</i>	2016	10.1080/09585192.2013.777545
A95	Gestión del talento, compromiso organizacional afectivo y desempeño del servicio en el gobierno local	Lara, F. & Luna, R.	2020	10.3390/ijerph17134827
A96	Papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el compromiso de los empleados: ¿Existe la etapa de caja negra?	Aktar, A. & Pangil, F.	2018	10.1108/IJSSP-08-2017-0097
A97	El impacto de las estrategias de gestión de recursos humanos en el compromiso organizacional. (Un estudio aplicado sobre los empleados de los bancos islámicos jordanos)	Almutairi, M. & Alsawalhah, A.	2020	10.5539/mas.v14n4p14
A98	Prácticas de gestión de recursos humanos y compromiso organizacional en hoteles de cuatro y cinco estrellas en Egipto	Nassar, M.	2017	10.1080/15332845.2017.1328258
A99	Gestión del talento: un marco conceptual a partir de la revisión de la literatura y una agenda de investigación.	Wanjira, F., & Stephen, M.	2018	10.11648/j.jhrm.20170506.11
A100	La realidad de la aplicación de la gestión de la diversidad de los recursos humanos y su impacto en los trabajadores (desempeño, cooperación, compromiso y lealtad): un estudio de campo sobre las empresas de la industria alimentaria de Jordania	Abu, S.	2016	10.5539/ibr.v10n3p183
A101	Implementación de la gestión del talento para mejorar el rendimiento de la organización en Indonesia para luchar contra la revolución industrial 4.0.	Wiradendi <i>et al.</i>	2020	10.2277-8616
A102	Estilos de liderazgo y compromiso organizacional: revisión de la literatura.	Yahaya, R., & Ebrahim, F.	2016	doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004
A103	Revisando la gestión del talento, el equilibrio entre la vida personal y laboral y las estrategias de retención	Deery, M. & Jago, L.	2015	10.1108/IJCHM-12-2013-0538

A104	Dimensiones de la gestión del talento y su relación con la retención de empleados de la Generación Y en la industria hotelera	Gupta, V.	2019	10.1108/IJCHM-10-2018-0859
A105	Papel de la gestión de recursos humanos en la retención del talento con evidencia	Akunda <i>et al.</i>	2018	10.5430/jms.v9n2p8
A106	Estrategias de retención y gestión del talento en hoteles de lujo: evidencia de cuatro países	Marinakou, E. & Giousmpasoglou, C.	2019	10.1108/IJCHM-10-2018-0862
A107	La relación entre la ambidestreza de la gestión de recursos humanos y la gestión del talento: el papel moderador de la gestión electrónica de recursos humanos	Ahmed, M.	2016	10.5539/ibr.v9n6p80
A108	Diseño de un modelo de retención laboral de entrenadores de natación basado en la gestión del talento y la calidad de vida laboral	Afkhami <i>et al.</i>	2020	10.29252/aassjournal.793
A109	Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de retención de las pymes en Zacatecas	Bernal, E. & Vargas, J.	2017	10.15410/aijm/2016/v5i2/100697
A110	Mejorar el desempeño de la innovación a través de la adquisición de conocimiento: el papel moderador de la retención de empleados y las prácticas de gestión de recursos humanos	Dezi <i>et al.</i>	2018	10.1108/JKM-09-2017-0391
A111	Efectos de los componentes de la gestión del talento en la satisfacción de los empleados	Altındağ <i>et al.</i>	2018	10.5171/2018.895618
A112	Impacto de las prácticas de gestión del talento en el desempeño de los empleados: un estudio empírico entre los empleados de la salud	Bibi, M.	2019	10.33215/sjom.v2i1.83
A113	Gestión de recursos humanos: el papel de la gestión del talento como mecanismo de transmisión en un contexto de mercado emergente	Demirbag <i>et al.</i>	2017	10.1111/1748-8583.12170
A114	Gestión del talento, competencia mental del talento y desempeño laboral: el papel mediador de la satisfacción laboral	Luna, R. & Morley, M.	2015	10.1504 / EJIM.2015.066670
A115	Retención de talento y desempeño organizacional: un posicionamiento competitivo en el sector bancario de Nigeria	Adeniji <i>et al.</i>	2016	10.3311/PPso.7958
A116	Gestión del talento, capacidad de absorción y desempeño de la empresa: ¿funciona en China y Rusia?	Latukha, M. & Veselova, A.	2018	10.1002/hrm.21930
A117	Eficacia de la práctica de gestión del talento: investigación de la perspectiva de los empleados	Khoreva <i>et al.</i>	2017	10.1108/ER-01-2016-0005
A118	Prácticas de gestión de recursos humanos y desempeño de los empleados: el papel de la satisfacción laboral	Alsafadi & Altahat	2021	10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519
A119	Impacto de las prácticas de gestión del talento en el desempeño de los empleados	Munaza Bibi	2019	10.33215/sjom.v2i1.83
A120	Prácticas de gestión del talento y desempeño laboral de los bibliotecarios en bibliotecas universitarias en Nigeria	Omotunde, O. & Alegbeleye, G.	2021	doi.org/10.1016/j.acalib.2021.10.2319
A121	Gestión del talento en la crisis de Covid-19: cómo Dubái gestiona y mantiene su reserva global de talentos	Washika Haak-Saheem	2020	10.1057/s41291-020-00120-4
A122	El papel de la gestión del talento en la renovación estratégica	Järvi & Khoreva	2020	10.1108/ER-02-2018-0064

Nota. Los artículos que se consideraron para la revisión del estudio.

Anexo N° 2

Lista de artículos seleccionados para el estudio

Cód.	Autor/Año	Título
A7	Alparslan, A, & Saner, T. (2020)	La influencia de la gestión sostenible del talento en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional: el papel moderador de la formación en servicio
A16	Boštjanci, E. & Slana, Z.(2018)	El papel de la gestión del talento en la comparación de empresas medianas y grandes
A17	Maali <i>et al.</i> (2017)	Factores críticos de éxito, desafíos y obstáculos en la gestión del talento.
A32	Hafez <i>et al.</i> (2017)	Un estudio exploratorio sobre cómo la gestión del talento afecta la retención de empleados y la satisfacción laboral para la administración de personal en la Universidad Ain Shams de Egipto.
A37	Thunnissen, M. (2016)	Gestión del talento: ¿para qué, cómo y qué tan bien? Una exploración empírica de la gestión del talento en la práctica
A41	Meyer & Xin (2017)	Gestión del talento en multinacionales de economías emergentes: integrando la gestión estratégica y la gestión de recursos humanos
A45	Whysall <i>et al.</i> (2019)	Los nuevos retos de gestión del talento de la Industria 4.0
A47	Naim & Lenka (2017)	Gestión del talento: un enfoque estratégico floreciente en la industria de TI de la India
A48	Luna <i>et al.</i> (2020)	Gestión del talento y compromiso organizacional: el papel mediador parcial de la satisfacción salarial.
A50	Abdelkareem <i>et al.</i> (2020)	El impacto de las estrategias de gestión del talento en el desempeño de los empleados en el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo MOSAL en el estado de Kuwait
A51	Mahjoub <i>et al.</i> (2018)	Vinculando “Proyecto Éxito” y “Gestión Estratégica del Talento”: satisfacción / motivación y compromiso organizacional como mediadores.
A61	Latukha, M., & Selivanovskikh, L. (2016)	Prácticas de gestión del talento en empresas de TI de mercados emergentes: un análisis comparativo de Rusia, India y China
A76	Sivathanu, B. & Pillai, R. (2019)	Análisis de tecnología y talento para la gestión del talento: un cambio de juego para el desempeño organizacional
A93	Alsafadi <i>et al.</i> 2020)	El efecto de la gestión del talento en la mejora del desempeño organizacional: el papel mediador del compromiso organizacional
A101	Wolor <i>et al.</i> (2020)	Implementación de la gestión del talento para mejorar el rendimiento de la organización en Indonesia para luchar contra la revolución industrial 4.0
A105	Akunda <i>et al.</i> (2018)	Papel de la gestión de recursos humanos en la retención del talento con evidencia
A106	Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2019)	Estrategias de retención y gestión del talento en hoteles de lujo: evidencia de cuatro países

Nota. Artículos seleccionados para el estudio de la variable.

Anexo 3

Matriz de hallazgos

Matriz de Enfoque de Identificación y desarrollo

Código	REFERENCIA	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A7	Alparslan, A., & Saner, T. (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. Revista de Cercetare si Interventie Sociala, 69(1), 96-121.	Atracción de talento Desarrollo de talento Retención de talento	575 empleados de 32 empresas	Limitaciones: El estudio se basa en un número muy amplio de colaboradores, obteniendo resultados subjetivos por parte de los miembros de las 32 empresas (p. 106). Hallazgos: El hallazgo del estudio revela que la gerencia del talento tiene el potencial para influir positiva y significativamente en la satisfacción laboral y en el compromiso con la organización (p. 96).
A16	Boštjancič E and Slana Z (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. Front. Psychol. 9:1750. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01750	Atracción de talento Desarrollo de talento Retención de talento	21 profesionales de Recursos Humanos	Limitaciones: La muestra de profesionales de recursos humanos es de tamaño pequeño, además parece estar formada por empresas que tal vez no sean completamente representativas de la situación. Los resultados también podrían verse afectados por los informes subjetivos de los participantes, ya que no se pudo monitorear la disparidad entre los proyectos que las empresas deseen implementar y las que realmente han implementado, y la calidad de los mismos (p.9). Hallazgos: Las organizaciones utilizan varios enfoques y actividades para atraer y desarrollar empleados talentosos. Además, en dos tercios de las empresas, el desempeño se mide mediante entrevistas de evaluación anuales, midiendo los objetivos y evaluaciones por superiores. Los mayores desafíos en el campo están atrayendo empleados talentosos y posicionando a la organización como un empleador deseable (p. 1).
A32	Hafez, E., AbouelNeel, R., & Elsaid, E. (2017). An Exploratory Study on How Talent Management Affects Employee Retention and Job Satisfaction for Personnel Administration in Ain Shams University Egypt. Journal of Management and Strategy, 8(4), 1-17.	Atracción de talento Desarrollo de talento Retención de talento	105 empleados administrativos	Limitaciones: Los resultados del estudio se limitan a una universidad pública egipcia, otra limitación del estudio fue la traducción de los cuestionarios del inglés al árabe y luego de vuelta al inglés (p. 13). Hallazgos: No existe diferencias significativas entre género, edad, educación y experiencia sobre el impacto positivo de la gestión del talento en la satisfacción laboral y la retención de empleados (p. 11).
A48	Luna, R., Danvila, I., & Lara, F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. Employee Relations: The International Journal, 42(4), 863-881.	Atracción de talento Retención de talento Motivación	198 trabajadores	Limitaciones: La mayoría de los elementos pueden considerarse subjetivos, de modo que se necesita comparar objetivos con datos subjetivos, en efecto, la percepción de los empleados puede resultar tanto adecuada como útil. Además, se examinó solo una cultura (p. 875). Hallazgos: La incorporación de satisfacción salarial no es el único factor motivacional más importante, de hecho, el empleado muestra mejores resultados al responder su trabajo mediante reconocimientos, esto provoca una motivación intrínseca en el colaborador el cual se siente más satisfecho con su labor (p. 874).
A50	Abdelkareem, M., Fawaz, A., & Saleh, A. (2020). The Impact of Talent Management Strategies on the Employees' Performance	Atracción de talento	150 empleados	Limitaciones: El estudio fue realizado en Kuwait, por lo que los resultados se basaron en los habitantes de esa ciudad; no obstante, la cultura de otros países son muy distintas y eso puede influir en los resultados (p.50).

	in the Ministry of Social Affairs and Labor MOSAL in the State of Kuwait. Modern Applied Science, 14(7), 50-58.	Desarrollo de talento		Hallazgos: El proceso de investigación para reclutar al talento no se limita solo a la medida en que los individuos son aptos para puestos de trabajo en términos de cualificación y habilidades necesarias para ocupar el puesto, sino que se extiende para incluir sus ambiciones, motivaciones y orientaciones para avanzar y contribuir al logro de orientaciones gerenciales (p. 52).
		Retención de talento		
A93	Alsafadi, Y., Altahat, S., Fathi, M. & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. Management Science Letters. doi: 10.5267/j.msl.2020.4.012	Atracción de talento	385 empleados	Limitaciones: El diseño de investigación transversal es una de las primeras limitaciones, ya que el gran impacto que tiene la Gestión de talento en la mejora de la Desempeño organizacional es diferente dependiendo del momento de la recogida de datos (p. 2943). Hallazgos: Las empresas pueden lograr un mejoramiento en el desempeño de sus empleados implementando una correcta gestión de talento humano, tomando premisas como el desarrollo, compromiso y mejora continua del trabajador (p. 2943).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
		Motivación		
A101	Wolor, C.; Khairunnisa, H. & Purwana, D. (2020). Implementation Talent Management To Improve Organization's Performance In Indonesia To Fight Industrial Revolution 4.0. International Journal of Scientific & Technology Research. 9. 1243-1247.	Atracción de talento	18 artículos científicos	Limitaciones: Dado que este estudio toma una perspectiva con un análisis de revista de investigación, adicional se necesita investigación empírica, como agregar datos cuantitativos identificar de manera más completa los indicadores que reflejen mejor la variable de gestión del talento (p. 1246). Hallazgos: las empresas en general deben darse cuenta de la importancia de la inversión en la gestión del talento, por lo que pueden mejorar la calidad de sus organizaciones y lograr los planes a largo plazo de la institución (p. 1246).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
		Motivación		
A105	Akunda, D., Chen, Z., & Gikiri, S. N. (2018). Role of HRM in Talent Retention With Evidence. Journal of Management and Strategy, 9(2), 8. doi:10.5430/jms.v9n2p8	Atracción de talento	12 ejecutivos de Recursos Humanos	Limitaciones: El llenar los vacíos de información, incluidos los esfuerzos para hacer contactos y consultas del Departamento de Servicios Corporativos de MTN Uganda sobre el estado actual de los problemas discutidos en este estudio de caso. Además, los informes firmes fueron examinados y utilizados para informes adicionales (p. 15). Hallazgos: A diferencia de antes, cuando la gestión del talento solo se practicaba en Europa y Estados Unidos, y especialmente en la fraternidad deportiva y las industrias basadas en las artes como el entretenimiento, ahora es aplicable a nivel mundial; existen razones de peso que exigen la creación y sostenibilidad de programas de retención y gestión del talento (p. 15).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
		Motivación		
A106	Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2019). Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31(10), 3855-3878. doi:10.1108/ijchm-10-2018-0862	Atracción de talento	27 gerentes de Recursos Humanos	Limitaciones: El estudio enfatizó su investigación en el sector hotelero, por lo que no se garantiza que los resultados afecten a las pymes u otros sectores del mercado (p. 3873). Hallazgos: A pesar de que la rotación se asocia con resultados positivos como contribuir a la generación de ideas a través de la circulación del conocimiento, las organizaciones deben ser advertidas sobre la importancia de las políticas para retener el conocimiento de empleados que abandonan la organización para evitar la transferencia de conocimientos a la competencia (p. 3865).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
		Motivación		

Nota. La tabla muestra la matriz de hallazgos de los artículos.

Matriz de Enfoque de Concepto

Código	REFERENCIA	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A17	Maali, M.; Mahmoudsalehi, M. & Amiri M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. Industrial and Commercial Training, Vol. 49 Iss 1 pp. 15 - 21. Permanent link to this document: http://dx.doi.org/10.1108/ICT-05-2016-0036	Atracción de talento	15 de gerentes de industrias automotrices	Limitaciones: Poca respuesta por parte de los encuestados (p.12). Hallazgos: Los tomadores de decisiones tienen que ir a través de un proceso complicado y confuso para comprender completamente la situación del talento en una organización, que supera las habilidades de la mayoría de los gerentes; por lo tanto, los gerentes toman decisiones basadas en cantidades insuficientes de información (p. 17).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
A37	Thunnissen, M. (2016). Talent management For what? How and how well An empirical exploration of. Employee Relations, Vol. 38 Iss 1 pp. 57 – 72. Permanent link to this document: http://dx.doi.org/10.1108/ER-08-2015-0159	Atracción de talento	100 profesionales de la gestión de recursos humanos	Limitaciones: El estudio fue un primer paso para abrir la "caja negra" en la gestión de talento, pero aún quedan sin respuesta varias preguntas sobre el proceso de la gestión. Por tanto, el autor anima más investigación sobre los múltiples niveles del proceso de la gestión del talento y los factores que causan la variabilidad (p. 57). Hallazgos: En el campo de la gestión de talento humano, se reconoce ampliamente que el desempeño no es tan simple como sugiere la teoría sobre recursos humanos, ya que este consiste en un conjunto de procesos subyacentes en múltiples niveles, y que en cada proceso se involucran diferentes actores y factores obstaculizadores que afectan el cumplimiento de la meta (p. 59).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
A41	Meyer, K. & Xin, K. (2017). Managing talent in emerging economy multinationals: integrating strategic management and human resource management. The International Journal of Human Resource Management. DOI: 10.1080/09585192.2017.1336362	Atracción de talento	Recopilación de fuentes empíricas	Limitaciones: El estudio se centró en fuentes empíricas de china, basándose en la cultura impartida de dicho país, por lo que no se asegura que en la práctica de otros países occidentales estas lleguen a resultar positivas (p. 2). Hallazgos: Muchas empresas rara vez ofrecen oportunidades de carrera con rotación más allá de la subsidiaria y la oportunidad para la promoción a roles de liderazgo en otras áreas; una fuente de tales frustraciones es la tendencia de los líderes tradicionales a depender de círculos informales de colaboradores de confianza en la toma de decisiones (p. 12).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
A45	Whysall, Z. Owtram, M. & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. Journal of Management Development. doi:10.1108/jmd-06-2018-0181	Atracción de talento	12 profesionales de Recursos Humanos	Limitaciones: Los entrevistados informaron que, por lo general, los gerentes priorizan el desempeño actual sobre el de largo plazo. Se dio prioridad a la entrega satisfactoria de proyectos en el plazo inmediato, también se intenta desarrollar la capacidad de los empleados para el beneficio a largo plazo (p.8). Hallazgos: El estudio descubrió que para permitir que las organizaciones se desempeñen de manera competitiva en un panorama cambiante como la actual, los cambios tecnológicos provocados por el sector de la Industria requieren igualmente cambios significativos en las prácticas de gestión del talento (p. 12).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
A47	Naim, M. & Lenka, U. (2017). Talent management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry. Industrial and Commercial Training, 49(4), 183–188. doi:10.1108/ict-12-2016-0084	Atracción de talento	21 ejecutivos de Recursos Humanos	Limitaciones: Reconocemos que el alcance del estudio se limita al sector de TI y hay una falta de Investigación empírica de datos cuantitativos (p.1). Hallazgos: Para comprender mejor el concepto de gestión de talento, se deriva este como un enfoque de planificación de sucesión; en esta perspectiva, una tarea clave es desarrollar canales de talento a través de una variedad de roles y trabajos para
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
		Motivación		

			garantizar el suministro continuo de empleados competentes (p. 3).
A51	Mahjoub, M.; Atashsokhan, S.; Khalilzadeh, M.; Aghajanloo, A. & Zohrehvandi, S. (2018). Linking "Project Success" and "Strategic Talent Management": satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. <i>Procedia Computer Science</i> , 138(1), 764-774.	Desarrollo de talento	Limitaciones: El estudio va enfocado solo en una organización, si fuese de más empresas estaríamos hablando de una investigación más objetiva (p. 764). Hallazgos: La gestión estratégica del talento consiste en gestionar los puestos clave, es decir, la oferta del talento necesaria para diferentes empresas. La naturaleza de la gestión estratégica del talento es evaluar las fortalezas y debilidades de una empresa y luego enfocarse en las debilidades. De hecho, la gestión estratégica del talento hace un seguimiento de cómo organizar, desarrollar, mantener y gestionar el talento, cómo responder a la necesidad de la organización, a través de la subcontratación y el desarrollo interno del talento (p. 766).
		Retención de talento	
		Motivación	
		200 miembros empresa privada	

Nota. La tabla muestra la matriz de hallazgos de los artículos.

Matriz de Enfoque de Tecnología

Código	REFERENCIA	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A61	Latukha, M. & Selivanovskikh, L. (2016). Talent Management Practices in IT Companies from Emerging Markets: A Comparative Analysis of Russia, India, and China. Journal of East-West Business, 22(3), 168–197. doi:10.1080/10669868.2016.1179702	Atracción de talento	60 estudios de casos de empresas rusas, indias y chinas	Limitaciones: La investigación no probó el efecto de sus diferentes tendencias, sino que se centraron en elementos cualitativos a lo largo de la investigación. Otra posible limitación es que el propio sector de tecnología de la información consta de segmentos más pequeños, cada uno de los cuales, con sus peculiaridades, pueden afectar las prácticas de gestión del talento de una manera particular (p. 192). Hallazgos: Muchas empresas de la industria de tecnología de la información perciben la contratación externa como un riesgo adicional, especialmente en la adaptación de los empleados recién contratados a las culturas corporativas establecidas, para ello se debe enfocar en un reclutamiento temprano y la promoción para aliviar este riesgo (p. 189).
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		
		Motivación		
A76	Sivathanu, B. & Pillai, R. (2020). Technology and talent analytics for talent management – a game changer for organizational performance. International journal of organizational analysis. DOI 10.1108/IJOA-01-2019-1634	Atracción de talento	122 funcionarios de Recursos Humanos	Limitaciones: El estudio se limita a sí mismo, ya que depende de las entrevistas y las declaraciones del profesional de recursos humanos con puntos de vista de un tamaño de muestra limitado (p. 469). Hallazgos: Después de la contratación, es necesario capacitar a los empleados para mejorar sus competencias, las organizaciones utilizan ampliamente la tecnología para el desarrollo del talento, como software m-learning y e-learning que se puede utilizar para la formación de empleados en cualquier lugar y en cualquier momento. La gamificación también se considera para capacitar a los empleados y proporciona una evaluación transparente y proporcionar retroalimentación de forma continua. Este software ayuda a los empleados a comprender sus niveles de competencia (p.460)
		Desarrollo de talento		
		Retención de talento		

Nota. La tabla muestra la matriz de hallazgos de los artículos.

Anexo 4

Rejilla de revisiones sistemáticas

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Cuadrilla (Q)	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A7	Alparslan, A., & Saner, T. (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. <i>Revista de Cercetare si Interventie Sociala</i> , 69(1), 96-121.	Scopus, Social Science Citation Index	2020	Alparslan, A. & Saner, T.	Q3	Cuantitativo	organización, gestión sostenible del talento, formación en servicio, satisfacción laboral, ventaja competitiva	575 empleados de 32 empresas	El hallazgo del estudio revela que la gerencia del talento tiene el potencial para influir positiva y significativamente en la satisfacción laboral y en el compromiso con la organización (p. 96).	Este estudio sugiere que la investigación futura debería ampliar el diámetro de investigación para explorar más a fondo la dimensionalidad de la gestión sostenible del talento sobre la satisfacción laboral.	Limitaciones: El estudio se basa en un número limitado de gerentes en empresas de manufactura en Turquía, para centrar su atención además en la implementación de las políticas sobre 32 empresas (p. 106).	El estudio es para los gerentes en empresas de manufactura en Turquía, para centrar su atención además en la implementación de las políticas sobre 32 empresas (p. 106).	
A16	Boštjanci, S. & Slana, Z. (2018). The Role of Talent Management in Retaining Talented Employees. <i>Frontiers in Psychology</i> , 9:1750. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01750	Scopus, Social Science Citation Index, IBZ Online	2018	Boštjanci, S. & Slana, Z.	Q1	Cuantitativo	gestión del talento, atracción de talento, retención de talento, prácticas	21 profesionales de Recursos Humanos	Descubrimos que estas organizaciones utilizan varios enfoques y actividades para atraer y desarrollar empleados talentosos (p. 1).	Los profesionales de recursos humanos pueden utilizar los resultados para mejorar sus procesos de gestión del talento existentes y ofrecer oportunidades para grandes futuras investigaciones de profesionales en los campos de la psicología, economía, gestión de recursos humanos y otras áreas (p. 9).	Una de las limitaciones del estudio fue el pequeño tamaño de la muestra, que es difícil de extrapolar a todos los empleados de una organización deseable. El estudio es útil principalmente como una descripción general del campo y de las mejores prácticas, que las empresas pueden utilizar para argumentar sus representativas procesos existentes de la situación, (p. 1).	Los mayores desafíos en el campo están atrayendo a los empleados y posicionando a la organización como un empleador deseable. El estudio es útil principalmente como una descripción general del campo y de las mejores prácticas, que las empresas pueden utilizar para argumentar sus representativas procesos existentes de la situación, (p. 1).	
A17	Maali, M.; Mahmoudsalehi, M. & Amiri M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. <i>Industrial and Commercial Training</i> , Vol. 49 Iss 1 pp. 15 - 21. Permanent link to this document: http://dx.doi.org/10.1108/ICT-05-2016-	Scopus, ABI/INFORM, Business Source Premier	2017	Maali et al.	Q2	Cuantitativo	Factores críticos de éxito, Gestión del talento, Barreras y desafíos	15 de gerentes de industrias automotrices	La revisión de la literatura muestra que los gerentes expertos en recursos humanos definen el talento humano en relación con las metas y programas estratégicos organizacionales	Para futuras investigaciones desarrollar cómo la gestión del talento asegura a los gerentes que competentes con derecho a habilidades ubicadas en vacantes adecuadas para alcanzar los	Los desafíos estructurales y las barreras incluyen todos los elementos, factores y condiciones físicas de una organización. Estos factores interdependientes pueden clasificarse como elementos de investigación y realiza una búsqueda de problemas en la gestión del talento en la industria automotriz e identificación de obstáculos, retos y factores de éxito en la gestión del talento con enfoque cualitativo a través de entrevistas con	La investigación realiza una búsqueda de problemas en la gestión del talento en la industria automotriz e identificación de obstáculos, retos y factores de éxito en la gestión del talento con enfoque cualitativo a través de entrevistas con	

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 4: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Cuadrilla (Q)	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Perinencia de la fuente en la investigación
A32	Hafez, E., AboueNeel, R., & Elsaid, E. (2017). An Exploratory Study on How Talent Management Affects Employee Retention and Job Satisfaction for Personnel Administration in Ain Shams University Egypt. <i>Journal of Management and Strategy</i> , 8(4), 1-17.	Journal of Management and Strategy	Scopus, IBZ Online	2017	Hafez et al.	Q4	Cuantitativo	gestión del talento, satisfacción laboral, administración de recursos humanos	105 empleados	Hay un impacto significativo entre los componentes de la gestión del talento (motivación de desempeño sobresaliente, capacitación y desarrollo, enriquecimiento laboral) y satisfacción laboral (p. 12).	Los investigadores pueden ampliar el examen de universidades de propiedad privada en Egipto. También, el estudio también se puede ampliar a los cuestionarios en inglés al árabe y luego de vuelta al inglés (p. 13). Egipto. Además, el estudio puede extenderse a otros países de Oriente	Los resultados del estudio se limitan a una universidad pública egipcia, otra limitación es la traducción de la educación superior en Egipto, un país árabe, musulmán del Medio Oriente (p. 1).	La contribución del estudio es examinar cómo la gestión del talento afecta la retención de empleados en una institución de educación superior en Egipto, un país árabe, musulmán del Medio Oriente (p. 1).
A37	Thunnissen, M. (2016). Talent management For what?, how and how well? An empirical exploration of Employee Relations. Vol. 38 Iss 1 pp. 57 – 72. Permanent link to this document: http://dx.doi.org/10.1108/ER-08-2015-0159	Employee Relations	Scopus, Social Sciences Citation Index, International Bibliography of Social Sciences, ABI/INFORM, Aerospace Database,	2016	Thunnissen et, M.	Q1	Cualitativo	Gestión del talento, Organización profesional del sector público, Talento, Gestión de recursos humanos	100 recursos humanos	Los dos actores cruciales de la gestión del talento, la organización y el empleado talentoso, más detalle, tienen una percepción diferenciada que real en la práctica; no un recurso humano capaz de dar forma e implementar un sistema de que satisfaga sus necesidades, por lo	Se recomienda investigar la relación laboral de los talentos con el detalle, incluyendo los factores que ocurren o no en el contrato y qué sucede cuando lo hace (p.70).	El estudio fue un primer paso para abrir la "caja negra" en la gestión de talento, pero aún quedan sin respuesta varias preguntas sobre el proceso de la gestión. Por tanto, el autor anima más	El estudio brinda conocimiento de los factores que influyen en el proceso de la gestión de talento desde la estrategia, los cuales pueden ayudar a los profesionales a desarrollar un enfoque de gestión más eficaz (p. 57).
A41	Meyer, K. & Xin, K. (2017). Managing talent in emerging economy multinationals: integrating strategic management and human resource management. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> . DOI: 10.1080/09585192.2017.1336362	The International Journal of Human Resource Management	Scopus, Social Sciences Citation Index, IBZ Online	2017	Meyer & Xin	Q1	Cualitativo	economía emergent multinacional; humanoA dministra ción de recursos ; gestión del talento	Recopilación de fuentes empíricas	Luego de un extenso discurso entre la gestión estratégica y la gestión de talento humano se concluye que son necesarios para avanzar en la comprensión de la implementación de estrategias en las empresas multinacionales (p.	La agenda de investigación esbozada en este documento propone estudiar tanto en el extranjero y la gestión del talento desde el hogar con el doble objetivo de explicar la práctica de liderazgo y desarrollo de futuros líderes que puedan liderar el	El estudio empleó un enfoque inductivo en el que se desarrolla una agenda de investigación en torno a los desafíos identificados en la práctica de la gestión; este enfoque refleja lo que no se asegura que en principales avances teóricos en un campo aplicado como la gestión pueden	El estudio empleó un enfoque inductivo en el que se desarrolla una agenda de investigación en torno a los desafíos identificados en la práctica de la gestión; este enfoque refleja lo que no se asegura que en principales avances teóricos en un campo aplicado como la gestión pueden

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 4: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Cuartilla (Q)	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A45	Whysall, Z. Owttram, M. & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. Journal of Management Development. doi:10.1108/jmd-06-2018-0181	Journal of Management Development	Emerging Sources Citation Index, Scopus, Journal of Management Development Online, ABI/INFO Business Source Premier	2019	Whysall et al.	Q1	Cualitativo	Gestión de recursos humanos, Capital humano, Ingeniería de desarrollo de recursos humanos	12 profesionales es de Recursos Humanos	Los hallazgos enfatizaron la importancia de asegurar que la marca del empleador sea progresista reflejando lo que la organización aspira a convertirse en un lugar de lo que ha sido conocido en el pasado, para evitar atraer a su sombra (p. 11).	Para futuras investigaciones el estudio sugiere que existe la necesidad de una evolución de la teoría de la gestión del talento y la práctica hacia una orientación de pensamiento sistémico más dinámica, interrelaciones de naturaleza en las diferentes actividades de gestión del talento (p. 11).	Los entrevistados informaron que, por lo general, los gerentes priorizan el desempeño actual sobre el de largo plazo. Se dio entrega satisfactoria de proyectos en el plazo inmediato, también se intenta desarrollar la capacidad de los empleados para el beneficio a largo plazo (p. 8).	Este documento proporciona una visión en profundidad del impacto del cambio sin precedentes de la Industria 4.0 en la práctica contemporánea de gestión del talento, considerando cómo la teoría podría necesitar evolucionar para permitir que las personas y las organizaciones se mantengan al día.
A47	Naim, M. & Lenka, U. (2017). Talent management: a strategic focus in Indian IT industry. Industrial and Commercial Training, 49(4), 183-188. doi:10.1108/ict-12-2016-0084	Industrial and Commercial Training	Emerging Sources Citation Index, Scopus, ABI/INFO Business Source Premier	2017	Naim & Lenka	Q2	Cualitativo	Gestión del talento, organización, reclutamiento, desarrollo del talento, gestión del conocimiento	21 ejecutivos de Recursos Humanos	Reclutamiento, desarrollo del talento, gestión del conocimiento, redes sociales, desempeño la gestión y las recompensas son las principales prácticas asociadas a la gestión del talento (p. 1).	Se debe enfatizar una cultura de desarrollo del talento. Al hacerlo, similar a las organizaciones del caso, una falta de investigación empírica de datos cuantitativos (p. 1).	Este es el primer estudio para desentrañar la gestión del talento en el contexto de la industria de TI de la India (p. 1).	
A48	Luna, R., Danvila, I., & Lara, F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. Employee Relations: The International Journal of Management and Organization, 42(4), 863-881.	Employee Relations: The International Journal of Management and Organization	Scopus, Social Sciences Citation Index, International Bibliography of Social Sciences	2020	Luna et al.	Q1	Cualitativo	Gestión del talento, Compromiso organizacional, Satisfacción salarial.	198 trabajadores	El modelo de mediación parcial hipotetizado fue apoyado por el modelo SEM. Lo que indica que las estrategias de fidelización requieren tanto una buena gestión del talento como un buen sistema de compensación (p. 1).	Se deben realizar muchas más investigaciones para comprender mejor el concepto de pago en el ámbito organizacional y su relación con los otros, tanto motivaciones intrínsecas, como extrínsecas. También, se deben incluir nuevos conceptos, como la	La mayoría de los elementos pueden considerarse subjetivos, de modo que se necesita todo su esfuerzo en estrategias relacionadas con el refuerzo económico, ya que el modelo puede resultar tanto adecuada como útil. Además, se aplicará la gestión del	Las implicaciones de este estudio son importantes para los profesionales, que normalmente ponen todo su esfuerzo en estrategias relacionadas con el refuerzo económico, ya que el modelo puede resultar tanto adecuada como útil. Además, se aplicará la gestión del

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 4: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Cuartilla (Q)	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A50	Abdelkareem, M., Fawaz, A., & Saleh, A. (2020). The Impact of Talent Management Strategies on the Employees' Performance in the Ministry of Social Affairs and Labor MOSAL in the State of Kuwait. <i>Modern Applied Science Engineering Abstracts</i> , 2020. doi:10.1080/10669868.2016.1179702	Modern Applied Science	Aerospace Database, CAB Abstracts, Civil Engineering Abstracts	2020	Abdelkarim et al.	Q3	Cuantitativo	gestión del talento, estrategias de gestión del talento, desempeño de los empleados	150 empleados del talento, empleados	Se encuentra que existe un impacto significativo entre las Estrategias de Gestión del Talento en el desempeño de los empleados en el deber participar en el proceso de Asuntos Sociales y Trabajo MOSAL del Estado de Kuwait (p. 50).	Los investigadores recomendaron que los empleados del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Kuwait deberían participar en el proceso de planes de desarrollo relacionados con su trabajo (p. 50).	El estudio fue realizado en Kuwait, por lo que los resultados se basaron en los habitantes de esa ciudad; no obstante, la cultura de otros países son muy diferentes y eso puede influir en los resultados	Los estudios han enfatizado la importancia de la gestión del talento en las organizaciones y sus implicaciones para diferentes aspectos de la gestión de recursos humanos (p. 58).
A51	Mahjoub, M.; Atashsokhan, S.; Khalizadeh, M.; Aghajani, A. & Zohrehvandi, S. (2018). Linking "Project Success" and "Strategic Talent Management": satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. <i>Procedia Computer Science</i> , 138(1), 764-774.	Procedia Computer Science	Procedia Computer Science *INSPEC	2018	Mahjoub et al.	Q4	Cuantitativo	Gestión estratégica del talento. Compromiso organizacional. Motivación, satisfacción	200 miembros empresa privada	Los resultados mostraron que existía una relación significativa entre la gestión estratégica del talento y el éxito del proyecto en organizaciones basadas en proyectos. Lo importante es el papel positivo de la satisfacción y la motivación laboral en el éxito del proyecto de las organizaciones basadas en proyectos de diferentes industrias. Debe ser investigado como futuro. Además, examinar el impacto del apoyo de los gerentes de	Investigar el impacto de la gestión estratégica del talento en el éxito de los proyectos en varias organizaciones basadas en proyectos de diferentes industrias. Investigar el impacto de la satisfacción y la motivación como mediadores en un proyecto organizacional (p. 765).	El estudio va enfocado solo en una organización, si fuese de más empresas hablaríamos de una investigación más amplia (p. 764).	Este artículo estudia la relación entre la gestión estratégica del talento y el éxito del proyecto, la cual es investigada considerando el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la motivación como mediadores en un proyecto organizacional (p. 765).
A61	Latukha, M. & Seivanovskikh, L. (2016). Talent Management Practices in IT Companies from Emerging Markets: A Comparative Analysis of Russia, India, and China. <i>Journal of East-West Business</i> , 22(3), 168-197. doi:10.1080/10669868.2016.1179702	Journal of East-West Business	Emerging Sources Citation Index, Scopus, Academic Search Premier	2016	Latukha, M., & Seivanovskikh, L.	Q3	Cualitativo	Porcelana; mercados emergentes; India; ESO; Rusia; administración de talento	60 estudios de casos de empresas rusas, indias y chinas	El artículo contribuye a la literatura existente sobre gestión del talento, resumiendo y analizando los principales enfoques al fenómeno de la gestión del talento aplicando dicho análisis a los contextos ruso, indio y chino. El estudio mejora	Para avanzar más en el conocimiento sobre el tema, podría ser interesante proceder con el mismo análisis con empresas de otros mercados emergentes, y en diferentes contextos industriales. Al igual que antes en la industria de tecnología de información	La investigación no probó el efecto de diferentes tendencias, sino que se centraron en elementos cualitativos a lo largo de la investigación. Una prioridad de la estrategia corporativa debe ser la gestión del talento en la integración de la estrategia corporativa. Además de la gestión de la capa de mercado de emergente primaria, están las características industriales que crean	Para mostrar el valor práctico de nuestra investigación, obtenemos que la integración de la gestión del talento en la estrategia corporativa debe ser una prioridad de gestión. Además de la capa de mercado de emergente primaria, están las características industriales que crean

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 4: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Cuartilla (Q)	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A76	Sivathanu, B. & Pillai, R. (2020). Technology and talent management – a game changer for organizational performance. International Journal of organizational analysis. DOI: 10.1108/IJOA-01-2019-1634	International Journal of organizational analysis	Emerging Sources Citation Index, Scopus, ABI/INFORM, INSPEC, Psycinfo	2020	Sivathanu, B. & Pillai, R.	Q2	Cualitativo	Tecnología, análisis de talento, gestión del talento, gestión estratégica de recursos humanos. Se descubrió que el análisis de talento y la gestión estratégica de recursos humanos conducen al desarrollo de una reserva de talentos, que a su vez contribuye al	122 funcionarios de Recursos Humanos	El uso de la tecnología para la gestión del talento contribuye al análisis del talento y a la gestión estratégica de recursos humanos. Se descubrió que el análisis de talento y la gestión estratégica de recursos humanos conducen al desarrollo de una reserva de talentos, que a su vez contribuye al	Se pueden realizar investigaciones futuras para probar y validar empíricamente el modelo propuesto considerando los métodos cuantitativos. Se pueden realizar más estudios para comprender la aceptación y barreras para el uso de la tecnología de la gestión de talento por parte de los empleados en las organizaciones v	El estudio se limita a Este estudio entrega importantes conocimientos para gerentes de talento, comercializadores de tecnología de recursos humanos y desarrolladores de tecnología; también, este estudio utilizó el enfoque de teoría fundamentada para desarrollar la propuesta conceptual de desempeño organizacional utilizando tecnología.	
A93	Alsaifadi, Y., Alkhat, S., Fathi, M. & Yousefi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance: The mediating role of organizational commitment. Management Science Letters. doi: 10.5267/j.msl.2020.	Management Science Letters	Scopus, IBZ Online, DOAJ	2020	Alsaifadi et al.	Q2	Cuantitativo	Gestión del talento, Compromiso normativo, Compromiso de continuidad y compromiso. También se demuestra que la continuidad efectiva y normativa del compromiso jugó un	385 empleados	Los resultados demuestran que existe un impacto positivo de la gestión del talento en el desempeño organizacional, la continuidad y el compromiso. También se demuestra que la continuidad efectiva y normativa del compromiso jugó un	Alentamos la investigación en la realización de un estudio de diseño longitudinal, esto es con la esperanza de obtener una visión más profunda de la correlación entre el compromiso organizacional, la gestión de talento y liderazgo	El diseño de investigación transversal es una de las primeras limitaciones, ya que el gran impacto que tiene la Gestión de talento en la mejora de la Desempeño organizacional es diferente dependiendo del momento de la recogida de datos	Los investigadores construyeron un modelo que muestra, en el sector hotelero y turístico de Jordania, el impacto que la gestión de talento tenía en el desempeño organizacional. Como consecuencia, los investigadores de este estudio encontraron que la
A101	Wolol, C.; Khairunnisa, H. & Purwana, D. (2020). Talent Management To Improve Organization's Performance In Indonesia To Fight Industrial Revolution 4.0. International Journal of Scientific & Technology Research	International Journal of Scientific & Technology Research	Scopus	2020	Wiradendi et al.	Q3	Cualitativo	Talento, Gestión del talento, Desempeño, Revolución industrial 4.0, Investigación cualitativa, Indonesia, Organizaci	18 artículos científicos	Los hallazgos muestran que la gestión del talento influye en la actuación de la organización (p .1243).	Se necesita realizar una investigación empírica, como agregar datos cuantitativos para identificar de manera más completa los indicadores que mejor reflejen la variable de gestión del talento (p. 1246).	Es importante reconocer las limitaciones de este estudio. Estos hallazgos proporcionan la base para hipótesis futuras investigaciones en este campo. En segundo lugar, problemas metodológicos	Los resultados contribuyen a la literatura al proporcionar una descripción de la gestión del talento para adaptarse y mejorar el desempeño organizacional en Indonesia (p .1243).

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 4: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Cuartilla (Q)	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A105	Akunda, D., Chen, Z., & Gikiri, S. N. (2018). Role of HRM in Talent Retention With Evidence. <i>Journal of Management and Strategy</i> , 9(2), 8.	<i>Journal of Management and Strategy</i>	Scopus, IBZ Online	2018	Akunda <i>et al.</i>	Q4	Cualitativo	Gestión del talento, retención de empleados de tasas de deserción, MTN Uganda, recursos humanos	12 ejecutivos de Recursos Humanos	Aunque existen muchas estrategias para implementar programas de gestión del talento, su éxito se basa principalmente en el uso de un enfoque mixto, con el apoyo de las funciones de recursos humanos de otras divisiones de gestión para realizar el retorno de la inversión que se busca mediante la implementación de programas de gestión del talento (p. 8).	Los gerentes de recursos humanos deben asegurarse de que las organizaciones deberían poder obtener el retorno de la inversión en dichos programas (p. 16).	Los cambios significativos se han producido en Uganda desde 2015, debido a la diligencia para llenar los vacíos de información, reunirse con respecto a la gestión y retención del talento (p. 8).	Este trabajo es un aporte que informa sobre los roles y responsabilidades que los Gerentes de Recursos Humanos deben ser capaces de reunir con respecto a la gestión y retención del talento (p. 8).
A106	Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2019). Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> , 31(10), 3855–3878.	<i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	Scopus, Social Sciences Citation Index, ABI/INFORM Business Source Premier	2019	Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C.	Q1	Cualitativo	Talento, Gestión del talento, Hoteles de lujo, Estrategias de retención	27 gerentes de Recursos Humanos	El estudio determina que el talento se identifica como el empleado que piensa más allá de lo esperado y puede tomar decisiones, tiene conocimiento y experiencia en su área, está dispuesto a aprender y progresar en su carrera, es adaptable a diversas circunstancias con una personalidad impulsada por el cliente y puede encajar en la cultura organizacional (p. 3870).	En términos de investigación adicional, se deben realizar estudios para explorar la práctica de la gestión y retención de talento a nivel de características individuales, y en diferentes niveles y estructuras organizativas (p. 3873).	El estudio enfatizó su investigación en el sector hotelero, por lo que no se garantiza que los resultados afecten a las pymes u otros sectores del mercado (p. 3873).	El estudio proporciona hallazgos de una investigación empírica comparativa realizada en cuatro diferentes países, mientras que la mayoría de los trabajos publicados sobre gestión de talento se centran en revisiones bibliográficas. Además, proporciona una conceptualización del talento y su gestión

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 5

Matriz de categorías

Código	Descripción	Atracción de Talento	Desarrollo de Talento	Motivación	Retención de Talento	Gestión de Talento
A7	Alparslan, A., & Saner, T. (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. <i>Revista de Cercetare si Interventie Sociala</i> , 69(1), 96-121.	El estudio enfatizó que no es únicamente sobre la contratación de talentos de fuera de la empresa, pero especialmente para ser capaz de promover y desarrollar a aquellos empleados que ya en la organización (p. 101).	Entre la generación de hoy hay conciencia de su responsabilidad en materia ambiental y social aspecto, y como resultado, no son solo las oportunidades de ganar y promocionar lo que juega un papel decisivo en la selección del empleador, pero también si la empresa Poseer la cultura de un buen ciudadano corporativo que entienda la sustentabilidad como una parte de su cultura corporativa (p. 104).	La falta de satisfacción laboral decepcionará a las personas. La brecha en la satisfacción laboral y la aversión al trabajo serán la razón de la baja moral baja productividad e ir a una sociedad malsana (p. 107).		La gestión del talento en todo el mundo fue descrita por Claus como el conjunto de estrategia organizacional sostenible que utilizó capital humano para la competitividad ventaja de la organización, así como una carrera de actividades integradas de recursos humanos que dan como resultado colocar a las personas adecuadas con las competencias adecuadas en el trabajo adecuado (p. 104).
A16	Boštjančič, E. and Slana Z (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. <i>Front. Psychol.</i> 9:1750. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01750	Muchas empresas al planificar la gestión del talento piensan en primer lugar, atraer personas talentosas como en la mano de obra, pero prestan menos atención al uso científicamente probado métodos y enfoques para reconocer talentos como la formación en el extranjero, la movilidad, la inclusión en equipos interdisciplinarios, el intercambio de conocimientos con otros empleados, inclusión en diversos programas	Las empresas desarrollan empleados talentosos. Para ello se utilizaron métodos y enfoques, lo cual permite desarrollar su talento. los empleados talentosos también reciben oportunidades como la formación en el extranjero, la movilidad, la inclusión en equipos interdisciplinarios, el intercambio de conocimientos con otros empleados, inclusión en diversos programas		Las compañías afirman que retener al personal es importante para ampliar sus posiciones y volverse más interdisciplinarios. Alrededor de la mitad de las empresas ofrecen la mayoría de las actividades a todos los empleados, también tienen un plan de sucesión sistemático, que es ligeramente inferior a lo indicado en un estudio (p. 8).	La gestión del talento se define como un proceso integral, bien planificado y sistemático que incluye atraer, identificar, seleccionar, desarrollar y evaluar a los empleados talentosos, con el fin de aumentar la eficiencia de operaciones (p. 2).
A17	Maali, M.; Mahmoudsalehi, M. & Amiri M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. <i>Industrial and Commercial Training</i> , Vol. 49 Iss 1 pp. 15 - 21. Permanent link to this document: http://dx.doi.org/10.1108/ICT-05-2016-0036	La adquisición de talento es el proceso de identificar, atraer y evaluar los mejores talentos mediante el uso de centros de evaluación y desarrollo (p. 16).	Desarrollo del talento: después de identificar los talentos potenciales, se presentan programas de capacitación a desarrollar sus competencias (p. 16).		Retención del talento: uno de los problemas que suelen afrontar las organizaciones es el desarrollo y los talentos entrenados son atraídos por los competidores. Por lo tanto, sistemas de retención para preservar talentos es uno de los principales componentes de los sistemas de gestión del talento (p. 16).	La gestión del talento incluye todos los procesos de recursos humanos actividades, y generalmente se refiere al abastecimiento, selección, implementación, socialización, mantenimiento y desarrollo de personal talentoso. Tiene un ciclo que incluye tres campos principales: talento identificación y absorción, mantenimiento de talentos y desarrollo de talentos (p. 19).

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación con sus categorías.

Anexo 5: Matriz de categorías (continuación)

Código	Descripción	Atracción de Talento	Desarrollo de Talento	Motivación	Retención de Talento	Gestión de Talento
A32	Hafez, E., AbouelNeel, R., & Elsaid, E. (2017). An Exploratory Study on How Talent Management Affects Employee Retention and Organizational Performance. <i>Journal of Management Administration in Ain Shams University Egypt</i> , 8(4), 1-17. doi:10.1080/10800958.2017.1336362	La atracción de talento se utiliza para lograr el éxito organizacional, o como un componente esencial para una planificación eficaz de la sucesión o como una forma de garantizar que los empleados de todos los niveles de la organización se desempeñen al mejor de sus capacidades (p. 3).	Es clave no perder de vista las diferencias en cómo se definirá, desarrollará y aplicará la gestión del talento en diferentes contextos nacionales, culturales y étnicos. A medida que madure el campo de la gestión del talento, los estudios comparativos se convertirán en cada vez más esenciales. La razón es que tales estudios ayudarán a contrarrestar la dependencia excesiva de un anglosajón (p. 3).	Los talentos se reclutan y desarrollan con una amplia variedad de prácticas de MT para dirigir su comportamiento en una dirección que se adapte a las necesidades de la organización y, como resultado, el individuo está feliz y motivado, y es individual y organización al aumentar el rendimiento (p. 59).	La investigación se ocupa de la identificación de puestos clave que tendrán un tremendo impacto buscadas, reclutadas, en la ventaja competitiva de la organización. Después de esos puestos de trabajo identificados, la estrategia de gestión del talento se centra en el desarrollo de grupos de talentos que incluyen empleados talentosos y con desempeño para ocupar esos puestos (p. 4).	Las personas de alto rendimiento deben ser buscadas, reclutadas y recompensadas generosamente independientemente de sus puestos específicos y, en algunos casos, independientemente de las necesidades de personal de la organización (p. 3).
A37	Thunnissen, M. (2016). Talent management For what? How and how well? An empirical exploration of Employee Relations. <i>Vol. 38 Iss 1 pp. 57 – 72</i> . Permanent link to this document: http://dx.doi.org/10.1108/ER-08-2015-0159	Las prácticas a menudo son realizadas por otros factores además de los tomadores de decisiones en la coalición dominante, y que esas prácticas implementadas a menudo se aplican de maneras que difieren de las intenciones. Argumentan que los obstáculos tanto a nivel organizacional como individual puede interferir con el proceso de implementación (p. 60).	El camino de la estrategia de recursos humanos al desempeño organizacional. Consiste en un conjunto de procesos subyacentes en múltiples niveles, y en cada proceso intervienen diferentes actores y factores obstaculizadores y habilitadores, a través de los cuales la variación puede ocurrir en cada uno de esos niveles. Sin embargo, estas ideas para el campo de recursos humanos estratégico aún no ha entrado en el dominio de gestión de talento (p. 62).	Los talentos se reclutan y desarrollan con una amplia variedad de prácticas de MT para dirigir su comportamiento en una dirección que se adapte a las necesidades de la organización y, como resultado, el individuo está feliz y motivado, y es individual y organización al aumentar el rendimiento (p. 59).	Los esfuerzos deficientes de implementación de RR.HH. pueden resultar en actitudes desfavorables de los empleados, lo que lleva a resultados que incluyen menor desempeño y satisfacción en el trabajo y mayor rotación intencionales (p. 60).	La gestión del talento es clave para diferenciarse en el mercado actual, este elemento diferenciador no siempre se consigue (p. 59).
A41	Meyer, K. & Xin, K. (2017). Managing talent in emerging economy multinationals: Integrating strategic management and human resource management. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> . DOI: 10.1080/09585192.2017.1336362	Se define como una serie de objetivos encontrar candidatos viables para cubrir una vacante, van desde publicar anuncios en bolsas de trabajo hasta negociar las prestaciones con el empleado que se pretende contratar (p. 8).	Para desarrollar el talento local, se intenta cumplir con las expectativas de empleados 'occidentales' mediante la revisión de las prácticas de gestión de recursos humanos, como la evaluación del desempeño acciones y oportunidades de promoción transparentes. Sin embargo, hasta ahora, las empresas multinacionales chinas rara vez ofrecen oportunidades de carrera con rotación más allá de la subsidiaria y la oportunidad (p. 13).	Las empresas multinacionales a menudo intentan superar este obstáculo contratando a personas de sus socios comerciales, como clientes, proveedores, consultores o incluso traductores (p. 8).	La gestión del talento humano consiste en identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo (p. 12).	Las empresas multinacionales a menudo intentan superar este obstáculo contratando a personas de sus socios comerciales, como clientes, proveedores, consultores o incluso traductores (p. 8).

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación con sus categorías.

Anexo 5: Matriz de categorías (continuación)

Código	Descripción	Atracción de Talento	Desarrollo de Talento	Motivación	Retención de Talento	Gestión de Talento
A45	Whysall, Z. Owttram, M. & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. <i>Journal of Management Development</i> . doi:10.1108/jmd-06-2018-0181	Atraer un tipo diferente de empleado a esos que han sido atraídas por su empresa en el pasado, las empresas deben participar en el activo gestión de identidades organizacionales (p. 10).	Los gerentes necesitan desarrollarse como gerentes de talento ellos mismos, educando sobre los beneficios de gestión del talento, desarrollo y planificación de la sucesión. Finalmente, necesitan ser recompensado por la participación activa y constructiva en las revisiones y el desarrollo del talento (p. 10).	Se puede llegar a motivar a los empleados y reconocer sus logros mediante recompensas monetarias como reconocimiento, certificados de reconocimiento, talleres reembolsados y sesiones de capacitación, membresía a clubes exclusivos y sabáticos pagados (p. 7).	La retención de su mejor capital humano no es una excepción. Muchas empresas reconocen que tienen dificultades en retener a sus mejores talentos, porque no es sólo cuestión de la coyuntura económica, sino también de las condiciones laborales internas (p. 10).	La gestión del talento humano se compone de una serie de herramientas y acciones encaminadas a reclutar, y posteriormente retener, al talento, es decir, a aquellos trabajadores que son más valorados por las organizaciones (p. 8).
A47	Naim, M. & Lenka, U. (2017). Talent management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry. <i>Industrial and Commercial Training</i> , 49(4), 183-188. doi:10.1108/ict-12-2016-0084	El clima laboral es un punto de atracción destacado (p. 4).	El desarrollo del talento se centra en el aprendizaje, el desarrollo profesional, el desarrollo del liderazgo, retroalimentación y reconocimiento del desempeño (p. 6).	Retener el talento de primer nivel es crucial para la organización, ya que se desea tener al mejor empleado para desarrollar una ventaja competitiva sostenible en el mercado (p. 4).	La gestión del talento se ha convertido en un grave desafío de RR.HH. a nivel mundial. Las organizaciones deben involucrar, retener, y desarrollar talento para satisfacer la demanda constante (p. 1).	
A48	Luna, R., Danvila, I., & Lara, F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. <i>Employee Relations: The International Journal</i> , 42(4), 863-881.	El objetivo es generar buenas expectativas a los futuros empleados, como resultado de que la percepción de los que forman parte de la empresa sea positiva (p. 872).	Los empleados perciben un trabajo altamente motivador como recompensa en sí mismo, y porque un alto potencial de motivación laboral facilita a los empleados actualizarse, están menos preocupados por las cuestiones salariales (p. 870).	La importancia de establecer Estrategias de fidelización en las organizaciones para retener al mejor talento. Dado que la literatura sobre el talento gestión es todavía muy reciente, todavía no hay suficientes estudios que expliquen sobre generar lealtad y atraer, desarrollar y retener el talento (p. 865).	La gestión en una organización es importante, Las empresas utilizan recursos tangibles e intangibles para desarrollar negocios. También se vincula con el talento. Prácticas de gestión que trabajan con la organización en un esfuerzo por atraer, desarrollar y retener el talento (p. 865).	

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación con sus categorías.

Anexo 5: Matriz de categorías (continuación)

Código	Descripción	Atracción de Talento	Desarrollo de Talento	Motivación	Retención de Talento	Gestión de Talento
A50	Abdelkareem, M., Fawaz, A., & Saleh, A. (2020). The Impact of Talent Management Strategies on the Employees' Performance in the Ministry of Social Affairs and Labor MOSAL in the State of Kuwait. <i>Modern Applied Science</i> , 14(7), 50-58.	La atracción se definió como el proceso de búsqueda de los mejores recursos humanos de dentro y fuera de la organización para cubrir puestos de trabajo y tratar de incorporar a ellos (p. 52).	desarrollo del talento es una de las prácticas de gestión de recursos humanos en las que la gestión de recursos humanos adopta cuatro áreas para el desarrollo y desarrollo del talento, a saber identificar el talento, diseñar el mecanismo de desarrollo del talento, evaluar los resultados del desarrollo Procesos y luego apoyo organizacional (p. 52).		Las organizaciones buscan retener el talento, ya que dejar la organización será muy perjudicial para la organización incurriendo en pérdidas significativas. Si la organización les brinda oportunidades para aprender, desarrollar, promover, compensar y crear comunicación con ellos, sus posibilidades de permanecer en la organización aumentarán (p. 52)	
A51	Mahjoub, M.; Atashokhan, S.; Khalizadeh, M.; Aghajani, A., & Zohrehvandi, S. (2018). Linking "Project Success" and "Strategic Talent Management": satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. <i>Procedia Computer Science</i> , 138(1), 764-774.		El desarrollo de recursos humanos es una de las cuestiones clave para garantizar que se logren las capacidades individuales y organizativas para alcanzar los objetivos organizativos. La gestión de talento tienen aspectos importantes de desarrollo, cómo deben implementarse para asegurar el desempeño y desarrollo individual, y que condiciones y cómo contratar personal para	La motivación de las personas hacia los entornos de proyectos múltiples es muy importante. La gestión de proyectos debe tener una mejor comprensión del proceso del proyecto y ser diligente para mantener su personal. El uso de diversos conceptos de motivaciones ayudarán a la director de proyecto para gestionar mejor un entorno de proyecto (p. 768).	las empresas se dieron cuenta de que en el ámbito de la competencia en los mercados internacionales y globalmente, tienen que centrarse en el talento individual y la gestión estratégica del talento, identificando, atrayendo, desarrollando y reteniendo a personas talentosas es esencial para el crecimiento sostenible de la empresa en términos competitivos y mercados insostenibles (p. 771).	La Gestión del Talento es una estrategia que aborda la identificación de puestos clave, los cuales son considerados como una ventaja competitiva y sustentable de la organización. El desarrollo del talento organizacional para cubrir a puestos clave es una de las principales responsabilidades de este tipo de gestión. El sistema de gestión del talento puede mejorar el desempeño organizacional al influir en el trabajo (p. 766).
A61	Latukha, M. & Seivanovskikh, L. (2016). Talent Management Practices in IT Companies from Emerging Markets: A Comparative Analysis of Russia, India, and China. <i>Journal of East-West Business</i> , 22(3), 168-197. doi:10.1080/10669868.2016.1179702	La atracción de talento es reclutar a las mejores personas y luego seleccionarlos para puestos, en lugar de intentar seleccionar personas específicas para posiciones específicas (p. 172).	Sirven más como una herramienta de retención, porque los empleados buscan oportunidades de desarrollo continuo, cuya falta podría, a su vez, obligarlos a dejar la empresa para encontrar mejores oportunidades en otros organizaciones (p. 188).	Con atención adicional prestada a la motivación de la alta dirección, a su fin de estimular y orientar estratégica a largo plazo (p. 190). repatriados con la repatriación proceso (p. 172).	El objetivo es identificar factores que pueden facilitar la retención de las personas. Estos factores incluyen la satisfacción de los repatriados con la repatriación adecuada (p. 171).	La gestión del talento se define como la capacidad de atraer, desarrollar y retener a las personas con talentos adecuados (p. 171).

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación con sus categorías.

Anexo 5: Matriz de categorías (continuación)

Código	Descripción	Atracción de Talento	Desarrollo de Talento	Motivación	Retención de Talento	Gestión de Talento
A76	Sivathanu, B. & Pillai, R. (2020). Technology and talent analytics for talent management – a game changer for organizational performance. International Journal of Organizational Analysis. DOI 10.1108/IJOA-01-2019-1634	Los estudios mencionan que los medios en línea basados en la tecnología, como las redes sociales, empresas web, las aplicaciones móviles y los chatbots de asistente de talento motivado a los candidatos a solicitar puestos de trabajo en comparación con las herramientas de contratación tradicionales (p. 463).	Las organizaciones utilizan ampliamente la tecnología para el desarrollo del talento como software m-learning y e-learning que se puede utilizar para la formación de empleados en cualquier lugar y en cualquier momento (p. 462).		Para retenerlos, los gerentes de recursos humanos están implementando ideas tales como proporcionar competitividad estructural salarial. Proporcionando un trabajo desafiante, proporcionando capacitación en habilidades futuras y retroalimentación de tiempo, así como recompensa y reconocimiento (p. 462).	Actividades y procesos que involucran la identificación sistemática de puestos clave que contribuyen diferencialmente a la ventaja competitiva sostenible de la organización, el desarrollo de un grupo de talentos de titulares de alto potencial y alto rendimiento para cubrir estos roles, y el desarrollo de una arquitectura de recursos humanos diferenciada para facilitar el llamado estos puestos con titulares competentes, y para asegurar su compromiso continuo con la organización (p. 459).
A93	Alsafadi, Y., Altahat, S., Fathi, M., & Yousef, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance: The mediating role of organizational commitment. Management Science Letters. doi: 10.5267/j.msl.2020.4.012	La gestión de talento se concentra en las necesidades futuras de la organización. Funciona dentro de un método estratégico para lograr los objetivos futuros de la empresa mediante la asignación de puestos de trabajo que son importantes para el crecimiento y el desarrollo y seleccionar a los mejores candidatos para estos trabajos (p. 2939).	Unas empresas han establecido un nuevo departamento, que es la gestión del talento (TM). Allí es un consenso que la MT es el logro de estrategias o sistemas incorporados destinados a mejorar el reclutamiento y procesos de desarrollo de los individuos y aferrarse a aquellos con las habilidades requeridas y prepararse para cumplir con los necesidades organizacionales (p. 2938).	Los empleados actúan como modelos a seguir para los empleados. También utilizan su carisma para promover cierta actitud conductual entre empleados. Los líderes también motivan una visión más clara y llamativa (p. 2941).	Organizaciones de todo el mundo se han enfrentado diversos desafíos en la retención de recursos humanos talentosos e inteligentes, que se consideran un recurso valioso en la estructura organizativa. Para ello, comenzaron a desarrollar estrategias y medios para la gestión del talento, vinculándolo al desarrollo de planes para la adquisición futura de recursos humanos para el desarrollo de sistemas. Las organizaciones	La gestión del talento se volvió cada vez más importante a medida que las habilidades y los requisitos laborales cambiaron (p. 2940).
A101	Wolol, C.; Khairunnisa, H. & Purwana, D. (2020). Implementation To Improve Organization's Performance In Indonesia To Fight Industrial Revolution 4.0. International Journal of Scientific & Technology Research. 9, 1243-1247.	La primera estrategia en la gestión del talento es la contratación de empleados con calificaciones especiales que sean futuros líderes de la organización (p. 1244).	El desarrollo del talento es una parte importante de los empleados de saber cómo las empresas desarrollan empleados con sus propias habilidades para ser creativo, adquirir conocimientos y tener ganas de trabajar (p. 1244).		La retención de empleados talentosos es muy importante y es una de las principales tareas de la empresa en el mantenimiento de la competitividad a través del talento de sus empleados. Hay dos cosas que pueden hacer que los empleados permanezcan en la empresa, a saber: incentivos intrínsecos y extrínsecos (p. 1244).	La gestión del talento es un proceso sistemático llevado a cabo por la empresa en la búsqueda, selección, mejora y mantenimiento de los mejores talentos de sus empleados para satisfacer las necesidades de la empresa hoy y en el futuro (p. 1244).

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación con sus categorías.

Anexo 5 Matriz de categorías (continuación)

Código	Descripción	Atracción de Talento	Desarrollo de Talento	Motivación	Retención de Talento	Gestión de Talento
A105	Akunda, D., Chen, Z., & Gikiri, S. N. (2018). Role of HRM in Talent Retention With Evidence. <i>Journal of Management and Strategy</i> , 9(2), 8. doi:10.5430/jms.v9n2p8	Define la visión y el propósito de la organización y metas y, por último enfoque burocrático-interno. Este trabajo ha determinado que las organizaciones de alto desempeño las culturas predijeron la atracción y retención del talento (p. 9).	Los empleados quieren ser considerados gerentes, oportunidades de crecimiento y desarrollo en la carrera elegida, reconocimiento por su arduo trabajo, recompensas por sus logros y carreras que permiten a los empleados equilibrar la vida laboral y familiar (p. 8).		Con respecto a la retención de talento, muchas empresas enfrentan hoy enormes desafíos (como se destacó anteriormente) que pueden en consecuencia, hacer que sea un desafío atraer y retener talento, a veces, a largo plazo, terminan perdiendo a sus empleados más talentosos (p. 9).	La gestión seguirá siendo un componente esencial que determinará el crecimiento futuro de los negocios, comenzando por la preocupación de costos debido a la deserción y la rotación de empleados (p. 9).
A106	Marinakou, E., & Gioumpasoglou, C. (2019). Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> , 31(10), 3855–3878. doi:10.1108/ijchm-10-2018-0862	Indican que atraer y retener empleados talentosos es el principal desafío para las empresas en el futuro previsible, incluida la hostelería. El capital humano tiene ha identificado no solo como una forma de hacer frente a la incertidumbre ambiental, sino también como un fuente de ventaja competitiva (p. 3857).	El talento incluye habilidades, habilidades, conocimientos y potencial de desarrollo de las personas. El talento es percibido como un recurso estratégico para la competitividad de las organizaciones porque el capital ha sido identificado como una forma para que las organizaciones obtengan y mantengan la competitividad ventaja (p. 3858).		Indicó que retener empleados talentosos es el principal desafío para las empresas en el futuro previsible, incluida la hostelería. El capital humano tiene ha identificado no solo como una forma de hacer frente a la incertidumbre ambiental, sino también como un fuente de ventaja competitiva (p. 3857).	Refiere básicamente a los procesos de identificación y desarrollo del talento a través de la selección de personas que pueden desempeñar el papel de un líder en el futuro (p. 3860).

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación con sus categorías.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GUIMAC MIRANDA GISELA MILAGROS, PALOMINO VILLAR GERSON GUSTAVO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GUIMAC MIRANDA GISELA MILAGROS DNI: 75678777 ORCID 0000-0003-2753-0817	Firmado digitalmente por: GGUIMAC el 26-06-2021 14:37:31
PALOMINO VILLAR GERSON GUSTAVO DNI: 77378434 ORCID 0000-0002-8982-5927	Firmado digitalmente por: GPALOMINOVI18 el 26-06- 2021 14:20:51

Código documento Trilce: INV - 0309282