REVISTA CIENTÍFICA YACHAQ

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN HUMANA PARA LA RETENCIÓN DE TALENTO EN LAS EMPRESAS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA ENTRE LOS AÑOS 1990 Y 2024

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGIES FOR TALENT RETENTION IN COMPANIES: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE BETWEEN 1990 AND 2024

Mg. Catherine Ivette Ramírez Arrascue
Universidad Católica de Trujillo
c.ramirez@uct.edu.pe
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6552-0494

Andry Palacios Valdiviezo
Universidad Católica de Trujillo
Orcid: https://orcid.org/0009-0006-5288-6132

Francesca Uriarte Común
Universidad Católica de Trujillo
Orcid: https://orcid.org/0009-0004-9917-0129

Recibido:30/03/2025
Aceptado:29/05/2025

DOI: https://doi.org/10.46363/yachaq.v8i1_3

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue identificar las estrategias de gestión humana efectivas para la retención de talento en las empresas mediante una revisión sistemática de literatura entre 1990 y 2024. Con un enfoque cualitativo, el estudio utilizó el método PRISMA y seleccionó 25 artículos de bases de datos como Redalyc, Dialnet, JSTOR y Google Académico, basándose en criterios de inclusión que garantizan calidad y relevancia. La técnica principal fue el análisis documental, organizando

los estudios en torno a temas clave como el compromiso organizacional, el clima laboral positivo y el desarrollo profesional, los cuales se identificaron como factores críticos en la retención del talento humano. La conclusión indica que estas estrategias impactan directamente en la lealtad y motivación de los empleados, favoreciendo la competitividad organizacional.

PALABRAS CLAVE: Gestión de Recursos Humanos – retención de talento – compromiso organizacional – desarrollo profesional – clima laboral

ABSTRACT

The objective of this study was to identify effective human resource management strategies for talent retention through a systematic literature review of studies published between 1990 and 2024. A qualitative approach was employed, using the PRISMA method to select 25 articles from databases such as Redalyc, Dialnet, JSTOR, and Google Scholar, based on inclusion criteria that ensured both quality and relevance. The primary technique was document analysis, organizing the studies around key topics such as organizational commitment, a positive work environment, and professional development, which were identified as critical factors for talent retention. The conclusion indicates that these strategies directly impact employee loyalty and motivation, enhancing organizational competitiveness.

KEYWORDS: Human resource management – talent retention – organizational commited – profesional development – work environment

INTRODUCCIÓN

El escenario global actual de las empresas se caracteriza principalmente por el dinamismo del mercado y la competitividad empresarial. Estos dos factores provocan que las organizaciones se desenvuelvan en una carrera constante, donde en un momento pueden estar ganando, pero al día siguiente ya pueden ser superadas. Es en este contexto donde el talento humano se convierte en el factor clave para alcanzar el éxito en el mercado, dado que el personal es el recurso más valioso dentro de la empresa (Münch, 2005). Asimismo, Morcillo (2014) sostiene que el talento individual es lo que diferencia a unas compañías de otras.

De igual forma, diversos estudios han destacado que, si bien los incentivos económicos tradicionales pueden desempeñar un papel importante, no son suficientes para asegurar la retención de talento. Madero (2023) menciona que, en el contexto latinoamericano, la aplicación de "la jerarquía de necesidades de Maslow" revela que las demandas sociales y reconocimiento son determinantes para la satisfacción y permanencia de los empleados. En este sentido, las empresas deben considerar no solo los intereses organizacionales, sino también las perspectivas de los colaboradores (Aguilar, 2017). Esto implica que las organizaciones deben crear entornos laborales que promuevan el reconocimiento, la interacción social y el sentido de pertenencia, lo que a su vez favorece la retención del talento.

Además, la sinergia entre el colaborador y la empresa es clave para alcanzar el éxito organizacional, como lo explica Chiavenato (2009). Para las personas, la organización es un medio para lograr sus metas personales, mientras que, para la empresa, los colaboradores son la base del éxito en el mercado. Esta idea es complementada por Inga (2019), quien señala que gestionar el talento humano es un proceso complejo debido a los múltiples factores internos y externos que deben tenerse en cuenta, como las necesidades, culturas, vivencias y aspiraciones de cada empleado.

Continuando con la anterior premisa, Vizuete, Zambrano y Aldaz (2023) afirman que no existe una estrategia única para retener al personal, pero subrayan la importancia de adoptar enfoques flexibles que permitan adaptarse a las demandas cambiantes de los colaboradores. Según López, Casique y Ferrer (2011) la gestión de recursos humanos tiene como objetivo desarrollar políticas que estructuren la organización de manera eficaz y aseguren la correcta integración del personal. Este enfoque busca fortalecer las capacidades individuales y generar lazos fuertes entre el trabajador y la empresa, promoviendo un clima laboral adecuado (Vallejo, 2016). Además, Schneider, Ehrhart and Macey (2013) destacan que este tipo de gestión es fundamental para la retención del talento, dado a que influye determinadamente en la estimulación y desempeño de los empleados, lo que, en última instancia, impacta positivamente en la productividad (Guerrero, 2012).

Por esta razón, el impacto de una buena administración del capital

humano trasciende el bienestar laboral. Según Chatterjee (2016) una adecuada estrategia de recursos humanos puede mejorar significativamente la competitividad de las empresas. Tarique and Schuler (2010) también destacan el rol crucial de los recursos humanos en entornos dinámicos e inciertos, mientras que Sikora et al. (2016) señalan que una estrategia bien estructurada puede superar las expectativas en términos de competitividad. Al Hammadi and Hussain (2019) refuerzan esta idea, subrayando que las buenas prácticas en la gestión del talento humano son esenciales para garantizar la sostenibilidad organizacional. Por su parte, Pang y Lu (2018) destacan que los incentivos no económicos, como la creación de espacios de empoderamiento, son fundamentales para mejorar el desempeño organizacional en términos de rotación, rentabilidad y participación en el mercado.

Simultáneamente, en cuanto a Perú, un país que ha experimentado un notable crecimiento en sectores como la minería, el turismo y las industrias creativas, la retención del talento humano se ha convertido en un desafío estratégico crucial. Morales (2016) destaca que Perú se ubica en el tercer lugar en América Latina en cuanto a insatisfacción laboral, lo que provoca que uno de cada tres empleados abandone su trabajo. Además, Cáceres (2017) señala que las empresas en el país emplean estrategias que incluyen incentivos y beneficios sociales para optimizar el desempeño del personal. No obstante, los estudios también subrayan que la retención del talento en Perú, al igual que en otros contextos internacionales, no puede depender únicamente de incentivos económicos. Las organizaciones peruanas que inviertan en mejorar el ambiente laboral y ofrecer un salario emocional adecuado lograrán mayores niveles de retención y compromiso por parte de sus empleados.

Ante lo descrito, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las estrategias de gestión humana para la retención de talento en las empresas?

En un escenario donde las organizaciones buscan adaptarse a cambios rápidos y demandas variables; La retención del talento humano es un factor crítico para el éxito sostenido de las empresas, por ende, las estrategias de gestión del talento se convierten en un componente esencial para mantener un equipo comprometido y altamente eficiente. A través de una revisión sistemática de la literatura desde 1990 hasta 2024, este estudio brindará el conocimiento existente sobre las estrategias más efectivas para la retención del talento humano. Así se permitirá identificar patrones, evaluar enfoques emergentes y ofrecer recomendaciones prácticas basadas en evidencia para mejorar la gestión del talento en las empresas contemporáneas.

Por esta razón, esta revisión sistemática tiene como objetivo principal identificar las estrategias de gestión humana efectivas para la retención del talento en las organizaciones. A través de un análisis exhaustivo de la evidencia empírica disponible, se busca contribuir al conocimiento existente sobre este tema y proporcionar recomendaciones

prácticas para los profesionales de recursos humanos.

METODOLOGÍA

El siguiente trabajo se llevó a cabo bajo la revisión sistemática, ya que esto se ha consolidado como una metodología fundamental para el estudio de la retención de talento en las empresas, debido a que representan parte fundamental en estas. Asimismo, la presente revisión sistemática permitió un análisis crítico y exhaustivo de la literatura existente en torno a un tema específico. Según Torres y López (2014) su principal objetivo es responder a una pregunta de investigación claramente definida, integrando la información disponible para ofrecer una visión completa de los avances alcanzados y las áreas que requieren mayor indagación. Este proceso implica establecer criterios precisos que guíen la búsqueda de artículos relevantes, priorizando aquellos de calidad y actualidad.

La aplicación del método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses, 2009) se vuelve esencial en este contexto, ya que proporciona un marco estructurado que asiste a los investigadores en la elaboración de revisiones sistemáticas, garantizando la validez y relevancia de los hallazgos. Este enfoque riguroso no solo permite evaluar estudios primarios, sino que también ofrece un análisis crítico de los resultados publicados, contribuyendo a la formulación de conclusiones significativas.

De este modo, se busca responder a la pregunta de investigación propuesta: ¿Cuáles son las estrategias de gestión humana para la retención de talento en las empresas?

Criterios de selección:

En la elaboración de la revisión sistemática, se tomó en cuenta adjuntar artículos científicos de centros de datos web reconocidos:

1. Se tomó en cuenta estudios entre los años 1990 y 2024, con el fin de tener una visión más clara de las estrategias utilizadas.
2. Las fuentes examinadas fueron: Redalyc, Dialnet, Google Academico, JSTOR y EBSCO.
3. La información debe tratar la correlación entre el talento humano y las estrategias que usan las empresas para retenerlos, ya sea a través de teorías, casos de estudio u enfoques de investigación actuales.
4. De los artículos científicos, se seleccionaron los capítulos resumen, donde se obtuvo información de:

Objetivo principal, palabras clave, resultados de investigación, metodología, autores y conclusiones.

5. Los estudios deben examinar de qué manera las estrategias de retención del talento humano afectan el rendimiento organizacional, la cultura corporativa y la fidelización de empleados, así como su implementación a nivel estratégico y operativo.
6. Se aceptarán múltiples enfoques metodológicos, incluyendo estudios de caso, análisis cualitativos, encuestas y revisiones de literatura, para proporcionar una perspectiva amplia sobre el tema.
7. Se considerarán investigaciones a nivel internacional, nacional y local, para ofrecer una visión integral de las estrategias de retención en diferentes contextos.

8. Los estudios pueden estar redactados en español o inglés, asegurando así un acceso amplio a la literatura relevante sobre la retención del talento humano.

Estrategias de búsqueda y selección de estudios:

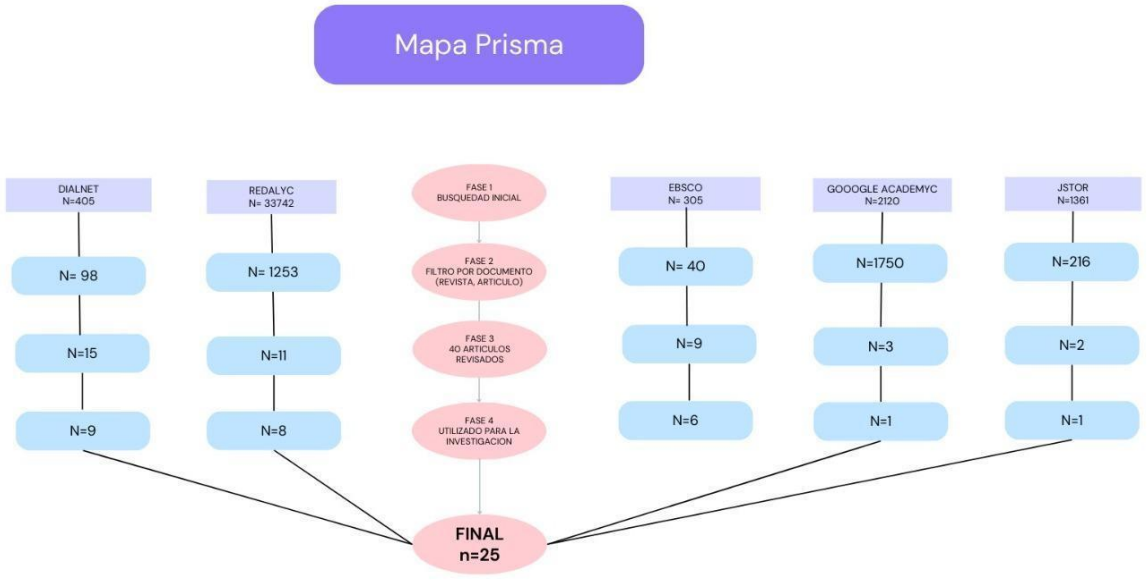
Para poder realizar la revisión sistemática de la literatura sobre el tema "Estrategias de Gestión Humana para la Retención de Talento en las Empresas" Entre los años 1990 y 2024, es fundamental usar estrategias de búsqueda efectivas para identificar los artículos más puntuales.

Se emplearon las siguientes palabras clave:

- Gestión Humana
- Estrategias de retención de talento

Figura 1

Método Prisma



En la Figura 1 se presentan las cantidades de artículos encontrados inicialmente en cada fuente: Dialnet, Redalyc, EBSCO, Google Académico y JSTOR. Donde se solicitó la selección de 40 documentos relacionados con los temas de investigación en las fuentes mencionadas anteriormente, lo que amplía el alcance del estudio. De estos, se aplicó el método PRISMA, lo que resultó en una cantidad final de 25 artículos para esta revisión sistemática.

RESULTADOS

Tabla 1

Resultados: Estrategias de retención de talento humano

Autores	Nombre del artículo	RESUTALDO
Jesús García Guiliany, Annherys Paz Marcano, Elvis Pinto Aragón	**"Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias"**	Utilizar el coaching como muestra que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus colaboradores.
Josnel Martínez Garcés	**"Inversión para la formación del talento humano en empresas farmacéuticas del estado Zulia - Venezuela"**	Las empresas deben invertir en la capacitación del personal humano, permitiendo que ellos sean competitivos para el mercado.
Marcos Cabarcas Velásquez, Edwin Javier Arrieta Valderrama	**"Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia"**	Implementación del área de Recursos Humanos, área que permitirá motivar y dar oportunidades a todos los colaboradores, evitando así el ausentismo laboral
Luis A. Checa-Llontop, Xiomara Cabrera-Cabrera, Patricia del Rocio Chávarry-Ysla	**"Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria"**	Incluir la participación del personal en las actividades, genera sentimiento de compromiso con la organización y con ello aumentamos su sentido de pertenencia.
Karen I. Bendezú-Pacífico	**"Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada"**	Incluir dentro de los objetivos empresariales al desarrollo del personal
Héctor Iván Figueroa Isaza	**"Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana"**	Brindar la oportunidad de realizar planes de carrera en el personal, para un adecuado desarrollo profesional

Fernando Alexis Nolazco Labajos Diego Anthony Rodríguez Huancahuari	**"Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales"**	Implementar un adecuado proceso de reclutación para colocar al personal capacitado en actividades relacionadas a sus capacidades y habilidades.
Aldrin Jefferson Calle García, Karla Briggitte Villegas Villavicencio, Mayerli Lisbeth Muñoz Paladines, Bryan Fernando Bozada Licoa	**"Normas de talento humano en la administración de empresas: Un enfoque desde la auditoría interna"**	Indica que una sólida estructura organizacional, permite una fuerza laboral más involucrada y sostenible en el tiempo.
Riascos, Sandra Castro, Adriana	**"Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano"**	Uso de herramientas TIC para apoyar la gestión del talento humano, generando integración de tecnologías en procesos de recursos humanos.
Sergio Madero Gómez	**"Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano"**	Estrategias motivacionales para atraer y retener talento.
Juan Francisco Poletto Pazos, Geraldine Sánchez Barbera	**"Productividad y cultura organizacional en la era del conocimiento"**	Alineación de objetivos, asegurando que los objetivos individuales estén en sintonía con los de la organización.

En la Tabla 1, se presentan 11 artículos que destacan estrategias de gestión del talento humano en diversos contextos organizacionales. Estos estudios aportan al entendimiento de prácticas clave para la retención y desarrollo del talento, ajustadas a las necesidades de cada sector. Lo cual demuestra que se cumplió con el objetivo planteado en la investigación.

DISCUSIÓN

Esta revisión sistemática tuvo como objetivo principal identificar las estrategias de gestión humana efectivas para la retención del talento en las organizaciones, lo cual es fundamental en entornos competitivos. En este contexto, el uso de herramientas como el coaching y el empowerment, tal como señalan García et al. (2021) se presenta como un punto clave en la discusión sobre la gestión del talento humano. Estas herramientas han demostrado fortalecer el sentido de pertenencia y promover el desarrollo de habilidades entre los empleados en las empresas agroalimentarias. Este enfoque no solo mejora las competencias de los trabajadores, sino que también refleja la preocupación de la empresa por el crecimiento personal y profesional de su personal. Esto puede traducirse en una mayor motivación y compromiso por parte de los empleados, fomentando una cultura organizacional positiva y orientada al desarrollo continuo. Igualmente, Martínez (2016) resalta la importancia de invertir en la formación del personal, ya que esto, ayudará a preservar y mejorar la competitividad que se posee en el mercado, especialmente por la constante evolución y los avances tecnológicos. Aquellas compañías que destinen recursos a la capacitación de sus colaboradores no solo potencian sus habilidades y competencias, sino, también fortalecen las capacidades de innovación y adaptación, lo cual resulta crucial para el futuro de las empresas. Este argumento es respaldado por Bendezú (2020) quien señala que las empresas que priorizan el crecimiento de su talento humano no solo notan el incremento en sus ánimos, sino también en la productividad del equipo, contribuyendo a una cultura organizacional más fuerte y cohesionada.

En este contexto, Aguilar (2016) en su artículo "Retos y rol estratégico en la gestión del talento humano: Caso en empresas de Cali, Colombia", destaca la importancia que posee la administración estratégica de la fuerza laboral, como elemento indispensable para afrontar todos los retos que tiene el mercado. El autor argumenta que la retención del talento no debe depender únicamente de incentivos financieros, sino que debe centrarse en generar un ambiente que fomente el crecimiento y esa satisfacción que tanto se desea en el trabajo, esta perspectiva resaltó la relevancia de conectar los dos pilares fundamentales de las organizaciones: Las estrategias de la administración del talento con las metas a largo plazo. Coincidiendo así con otros estudios que abordan esta alineación.

A partir de esta visión, se puede generar un debate sobre la efectividad de estas estrategias en distintos contextos empresariales. Mientras que Aguilar Joyas hace hincapié a la importancia que tiene una adecuada administración estratégica del talento en las grandes compañías, investigaciones como el de Cabarcas y Arrieta (2021) añaden que, en las medianas y pequeñas empresas, la instauración de un departamento de recursos humanos es esencial para estructurar y alinear los objetivos organizacionales con el desarrollo del talento. Sin embargo, la discusión se amplía cuando se considera que, en sectores con alta rotación, como la industria minera o los servicios

generales, otras variables, como las condiciones laborales o la seguridad percibida, planteadas por (Figueroa, 2014) y (Nolazco y Rodríguez, 2020) también juegan un rol fundamental en la retención del personal.

Además, Poletto et al. (2011) en su estudio "Productividad y cultura organizacional en la era del conocimiento", resaltan que la cultura organizacional no solo define el entorno laboral, sino que también impacta directamente en la dedicación que tienen los trabajadores con sus actividades. Esto sugiere que un cambio positivo en la cultura organizacional puede mejorar la lealtad de los empleados hacia la organización, lo cual es fundamental en el mercado competitivo. Un ambiente donde los empleados se sienten apreciados y en sintonía con las metas de la compañía puede propiciar un incremento en la motivación y rendimiento, favoreciendo de esta manera la conservación del talento y el triunfo a largo plazo de la organización.

En última instancia, Checa et al. (2020) resaltan que la tan mencionada implicación del personal en las actividades dentro y fuera de la organización, promueve un compromiso y sentimiento de pertenencia más fuerte. Por lo tanto, es más factible que aporten de manera positiva al alcance de los objetivos de la organización, al percibir que son escuchados y apreciados, optimizando de esta manera el rendimiento global de la institución. Esta participación activa, no solo fortalece su conexión emocional con la empresa, sino que también fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y dinámico. En línea con esto, Calle et al. (2024) subrayan que dicha inclusión contribuye a formar una estructura organizacional más sólida, facilitando una mayor eficiencia y cohesión dentro de la empresa. Sin una estructura bien definida, los esfuerzos de participación pueden perderse en la falta de dirección, lo que podría aumentar la rotación de colaboradores.

CONCLUSIONES

El objetivo de esta revisión sistemática fue identificar las estrategias de gestión humana efectivas para la retención del talento en las organizaciones; en este contexto, se ha evidenciado que la gestión del talento humano debe adoptar un enfoque integral que abarque el desarrollo del personal, asimismo fomentar una cultura organizacional positiva y el involucramiento continuo de los trabajadores. Además, al implementar herramientas como el coaching, la capacitación y una estructura de Recursos Humanos bien definida, las organizaciones pueden fortalecer su capacidad de adaptación e innovación, lo que resulta crucial en entornos competitivos. En última instancia, esta revisión busca contribuir al conocimiento existente sobre la gestión del talento humano y ofrecer recomendaciones prácticas que ayuden a los profesionales de recursos humanos a diseñar estrategias efectivas para retener a su personal clave.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, M., Alveiro, C., Saavedra, B., & Ramiro, M. (2015). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=422&Itemid=90

Aguilar, J. (2014). Retos y rol estratégico en la gestión del talento humano. Mercados y Negocios, 29. https://doi.org/10.32870/myn.v0i29.5260

Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. ECONÓMICAS CUC, 43(1). https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.org.1

Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana, 14(1). https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494

Cabarcas, M., & Arrieta, E. (2024). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. Revista Científica Pensamiento y Gestión, 51. https://doi.org/10.14482/pege.51.025.367

Castañeda, W., & Buchelli, O. (2024). La Gestión Estratégica de Recursos Humanos y su Influencia en la Rentabilidad de la Empresa ALF S.A.C. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9548

Checa-Llontop, L., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Investigación Valdizana, 14(4). https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746

del Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. Informacion Tecnologica, 31(2). https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055

Figueroa, I. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. Revista Económicas CUC, 35(1).

García, J. , P. A. , & P. E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. Revista de Ciencias Sociales. https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36766

García-Tenorio, J., Sánchez, I., & Pérez, M. (2014). Compromiso y flexibilidad en organizaciones innovadoras. Innovar, 24(1Spe).

https://doi.org/10.15446/innovar.v24n1spe.47527

Gregorio Hernández. (2009). Dirección de recursos humanos y competitividad. INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.

Jefferson, A., García, C., Briggitte, K., Villavicencio, V., Lisbeth, M., Paladines, M., Fernando, B., & Licoa, B. (2024). HUMAN RESOURCE STANDARDS IN BUSINESS MANAGEMENT: AN INTERNAL AUDIT APPROACH.

Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. Contaduría y Administración, 68(1). https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416

Martínez, J. (2017). Inversión para la formación del talento humano en empresas farmacéuticas del estado Zulia - Venezuela. Revista Venezolana de Gerencia, 21(76). https://doi.org/10.31876/revista.v21i76.22153

Mera, A., Parrales, N., & Tigua, G. (2023). Rol del talento humano en las organizaciones públicas. Avances, 25(1).

Noemy, F., Ortiz, S., Augusto, C., & Fierro, C. (2024). Relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral desde el ámbito administrativo y la gestión del talento humano. 25.

Nolazco, F., & Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. INNOVA Research Journal, 5(1). https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240

Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. Revista Española de Cardiología, 74(9). https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016

Pérez, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. Infodir, 24.

Poletto, J., & Sánchez, G. (2011). Productividad y cultura organizacional en la era del conocimiento. Revista Digital de Investigación y Postgrado, 1(3).

Riascos, S., & Aguilera, A. (2012). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. Cuadernos de Administración, 27(46). https://doi.org/10.25100/cdea.v27i46.88

Río-Cortina, J., Acosta-Mesa, R., Santis-Puche, M., & Machado-Licona, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Información

Tecnológica, 33(2). https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200013

Torres-Fonseca, A., López-Hernández, D., & López Hernández, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática RESUMEN Correspondencia: D en C Publishing criteria for systematic review articles. Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas, 19.

Vizuete, J., Zambrano, L., & Aldaz, X. (2023). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 8(36). https://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1051

Zárate, M. (n.d.). La competitividad y el talento humano. Retrieved November 3, 2024, from http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/94

Zenteno-Hidalgo, Á., & Durán, C. (2016). Facteurs et pratiques de haute performance qui influencent l'environnement de travail: L'analyse d'un cas. Innovar, 26(59). https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367