

Gestión del talento humano, satisfacción laboral y compromiso organizacional: análisis bibliométrico¹

Human talent management, job satisfaction and organizational commitment: bibliometric study

Mirian Karen Ortiz Guillén², Sara Rocío Correa Soto³, Sheylah Hoppe Coronel⁴, Germán Varas Espinoza⁵

Artículo recibido el 13 de enero de 2023; artículo aceptado el 5 de junio de 2023

Este artículo puede compartirse bajo la [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) y se referencia usando el siguiente formato: Ortiz-Guillén, K. M., Correa-Soto, S., Coronel, S., y Varas-Espinoza, G. (2023). Gestión del talento humano, satisfacción laboral y compromiso organizacional: análisis bibliométrico. *I+D Revista de Investigaciones*, 18(2), 59-73. <http://dx.doi.org/10.33304/revinv.v18n2-2023006>

Resumen

El objetivo del presente artículo es hacer un análisis bibliométrico de las variables: gestión del talento humano (GTL) en la satisfacción laboral (SL) y el compromiso organizacional (CO), basado en el análisis de las estrategias utilizadas por las organizaciones estudiadas, y reconocer temas clave de investigación existentes e identificar futuros desafíos de investigación. Se empleó un estudio bibliográfico, hermenéutico y bibliométrico del periodo de 1988 a 2022. La recopilación de datos se hizo a través de Scopus e incluyó el análisis de 114 artículos. Los resultados obtenidos reflejan el vínculo directo entre la satisfacción y el compromiso organizacional. Los autores concluyen en la importancia y rol que cumple la gestión del talento humano para lograr dicha satisfacción laboral en consonancia con el compromiso organizacional; por lo cual, los gerentes y dueños de las empresas empiezan a dar mayor relevancia a dichas variables en sus organizaciones.

Palabras clave: gestión de recursos humanos, satisfacción en el trabajo, organización y gestión, estudio bibliográfico.

Abstract

The objective of this article is to make a bibliometric analysis of the variables: human talent management (GTL) in job satisfaction (LS) and organizational commitment (OC), based on the analysis of the strategies used by the organizations studied, and to recognize existing key research topics and identify future research challenges. A bibliographic, hermeneutic and bibliometric study was employed during the period from 1988 to 2022. Data collection was through Scopus and included the analysis of 114 articles. The results obtained reflect that satisfaction is linked to organizational commitment and maintain a direct relationship. The authors conclude on the importance and the role of

¹ Artículo de revisión bibliográfica, con análisis bibliométrico de enfoque cualitativo. Dirección: Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos 15314, Perú, PBX: +51 1 2024342. No tuvo financiación.

² Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima Perú. Dirección: Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos 15314, PBX: +5112024342. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0891-6000>. Correo electrónico institucional: mortizgu18@ucvvirtual.edu.pe. Rol Credit de la autora: investigación, metodología, análisis formal.

³ Magíster en Políticas Públicas, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Dirección: Av. Juan Tanca Marengo km 2.5, PBX: +59343710135. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6698-2890>. Correo electrónico institucional: sacorreas@uide.edu.ec. Rol Credit de la autora: investigación, metodología, análisis formal.

⁴ Magíster en Administración de Empresas, con Mención en Calidad y Productividad, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Dirección: Ave Juan Tanca Marengo y Ave Las Aguas, PBX: +593-42316688. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7246-438X>. Correo electrónico institucional: shoppe@tes.edu.ec. Rol Credit de la autora: investigación, metodología, análisis formal.

⁵ Tecnólogo en Administración de empresas, Tecnológico Superior Life College, Guayaquil, Ecuador. Dirección: Costanera y Ave Las Monjas. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6668-1158>. Correo electrónico institucional: gvaras@lifecollege.edu.ec. Rol Credit del autor: investigación, metodología, análisis formal.

human talent management on job satisfaction and the consequent organizational commitment; and that every day managers and owners of companies give greater relevance to these variables for their organizations.

Keywords: Human talent management, Job satisfaction, Organizational commitment, Bibliographic study.

Introducción

La gestión del talento humano (GTH) permite crear un ambiente de trabajo adecuado que promueve el rendimiento a través del compromiso y la motivación. A su vez, equilibra los requerimientos de las personas para orientar las metas de la empresa. Según Vallejo-Espinoza y Portalanza-Chavarría (2017), encargarse de la gente significa relacionar los beneficios particulares de colaboradores con la utilidad de las organizaciones, y para conseguirlo, es esencial el empeño de la gente. Para Vallejo-Chávez (2016), el trabajo de las personas busca la satisfacción de objetivos organizacionales. Por esto, será importante la estructura organizacional y la ayuda del talento humano (TH) dispuesto; por lo tanto, es sustancial tener en cuenta los objetivos particulares de los trabajadores.

Las empresas son reconocidas como entidades dinámicas que se desenvuelven con un evidente predominio del ambiente, algunas que no se desenvuelven fenecen. Por ello, no son estructuras físicas, mas son entidades vivas integradas por la gente a quienes deben todas sus operaciones (Armas-Ortega et al., 2017).

Según las indicaciones de la OIT y la Comisión Económica América para Latina y el Caribe (Cepal), aún permanece la inestabilidad del empleo mientras prospera el restablecimiento de la economía en naciones de ingresos medios y bajos, determinándose el incremento en la creación de empleos poco productivos y de mala calidad. Los serios obstáculos de muchos empresarios para salvaguardar su productividad y capacidad de conservar a trabajadores, sobre todo en sectores más afligidos por la crisis, coincidió con el incremento desmedido del desempleo de mujeres y jóvenes, la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y las desigualdades sociales a nivel de competencias laborales, entre los colaboradores más y menos calificados (Enríquez y Sáenz, 2021).

Según Enríquez y Sáenz (2021), para el empresario, el trabajo es un recurso imprescindible para su óptima marcha, ya que la organización necesita de personas para sistematizar con los demás recursos puestos a su disposición. Es decir, se requiere de las personas, sus capacidades y su talento para poder encaminar y hacer efectiva su marcha. Así, coinciden los beneficios de los empresarios de incrementar su utilidad y productividad, con la necesidad de sustento y autorrealización de los colaboradores.

La COVID-19 ocasionó que muchas organizaciones hayan retrocedido en temas de talento humano. Existen

17 objetivos de desarrollo sostenible expuestos por la Organización de las Naciones Unidas (UN-ODS) en el marco de la Agenda 2030, y que se pretenden cumplir en los próximos ocho años, a pesar de los efectos de la COVID. Estos objetivos se relacionan entre sí en el anhelo de lograr con la unión de todos, un mejor lugar para vivir, por lo cual es de vital importancia darles cumplimiento (Enríquez y Sáenz, 2021).

Por ello, Melgarejo (2021) indica que la pandemia ha transformado a las empresas en todo nivel. En estos tiempos el modo de crear negocios, ocuparse y pactar con personal es totalmente diferente a unos años atrás. Esto implica que una organización debe estar al corriente y preparado para los nuevos desafíos venideros, inclusive tras la culminación de la epidemia.

Existe un nivel elevado de impacto del teletrabajo hoy en día, esto debido a la pandemia COVID-19, lo que originó que los gobiernos adoptaran medidas rápidas para impedir la expansión del virus, como el aislamiento, que exigió a la población y a las empresas suspender sus acciones momentáneamente. En un inicio, se esperaba que estas acciones no tuvieran que ser ejecutadas por mucho tiempo, pero la pandemia se extendió por más de un año, lo que volvió imprescindible la necesidad de adaptación de las empresas hacia el desarrollo de los trabajos virtuales y se retomen actividades.

Sin embargo, no en todos los casos fue posible esta adaptación, debido a las diferentes limitaciones a enfrentar en esta nueva realidad. Vrcelj et al. (2022) afirmaron que existe relación entre las variables: cuanto mejor sea la administración de las personas, será menos complejo familiarizarse al teletrabajo; aun así, el teletrabajo no fue viable en muchas organizaciones debido a las falencias y dificultades en acceso, sobre todo, Internet y otros medios que no han posibilitado desarrollar el teletrabajo en algunos casos a que las operaciones de la empresa no pudieran ser virtualizadas.

Zayas-Barrera (2020) sustenta que la administración de las personas se transforma en la necesidad para el desarrollo de las empresas sin importar su tamaño. El resultado que obtuvo fue de que el 80% de las microempresas conocen muy poco sobre este tema y algunos tienen interés de adoptarlos, mientras que el 90% de las pequeñas empresas hacen relevancia a las personas, considerando que incluir a un colaborador con mejores capacidades favorece en la consecución de propósitos de la organización, además, cruciales, para el perfeccionamiento de la organización.

León-Saltos y Sánchez-Veloz (2022) refieren sobre la relación del entorno de trabajo y el rendimiento de

trabajadores, siendo esta variable primordial en el estudio de una organización, por lo que intercede visiblemente en el colaborador. La adecuada administración del clima organizacional podrá generar ambientes saludables de trabajo, relaciones de solidaridad con una excelente comunicación y trabajo de equipo que inspiren las valoraciones empresariales. Finalmente, afirman que cuanto mejor sea el clima dentro de una organización, mayor será el rendimiento por parte de los colaboradores.

Soelton et al. (2020) plantean el objetivo de examinar y analizar la organización política, clima y cultura organizacionales con la organización, comportamiento de ciudadanía y la satisfacción laboral como un variable para colaboradores de la empresa. Como resultado de su investigación, llegaron a la conclusión de que el efecto es significativo y positivo entre las variables de estudio.

Hung et al. (2018) concretan que el ambiente de trabajo es el entorno particular, directa o indirectamente, para la percepción personal de este ambiente. Esto afecta la percepción de la organización y la motivación para un mejor desenvolvimiento de los trabajadores. También significa la relación indirecta o sentimiento psicológico consecuente de los colaboradores, el cual afectará la moral de los colaboradores de la organización, su actitud, motivación y comportamiento en su desempeño.

Bendezu-Pacífico (2020) determina que hay relación entre la administración de las personas con la complacencia de estos. Por su parte, Naveros-Baldarrago (2019) menciona que los cambios en la política de administración de las personas admitirán optimar el ambiente de trabajo y así ayudar en la consecución de resultados, en la que evidencian que estas variables juegan un papel muy importante en las empresas.

Por otra parte, Vinuesa-Jara (2017) plantea un modelo de administración de la gente afirmado en un entorno laboral que perfeccione la felicidad del trabajador, a través del desarrollo personal, participación laboral, verificación, invención y condición laboral, de empresas de Riobamba, Ecuador.

Anastasio-Vallejos et al. (2020) determinan la relación de la administración de las personas por competitividades y la motivación de los trabajadores, usando la descripción y la correlación, con un enfoque cuantitativo. A través del análisis, comprobaron que las destrezas de los trabajadores en la administración de las personas, perturba al progreso empresarial y la consecución de metas en la motivación en el trabajo. Así, denotan la relación efectiva y demostrativa en la administración de los trabajadores y de la misma manera tiene una influencia positivamente en la motivación laboral.

Landeo-Julcarima (2019) menciona que la administración de las personas en el Perú, por parte de las diversas instituciones, han tenido consideración y orientación fundamental hacia las personas, ya que ellos

cumplen un papel importante en las visiones empresariales. Por otra parte, obtienen mayor relevancia en las decisiones de las empresas. En esta investigación, buscan establecer el vínculo que hay entre las variables, logrando concretar de que realmente las variables de estudio tienen una relación significativa. De esto, dependerá la consolidación de la estrategia organizacional y posicionamiento en el mercado.

La intención del presente trabajo es realizar un análisis crítico y coherente de la literatura referente al tema investigado, eludiendo artículos generales y orientándose en las principales publicaciones para obtener los conocimientos más recientes. Actualmente, con un aumento significativo en la cantidad de investigaciones publicadas en revistas científicas, existe la necesidad de usar y aplicar instrumentos bibliográficos para facilitar la revisión de la literatura y poner al corriente, para la comunidad científica, los trabajos más relevantes. Del mismo modo, los autores con mayor cantidad de citación con aportes de trabajos de investigación de la más alta calidad y las conexiones que existen entre los diferentes estudios.

Para tratar la literatura sobre el GTH, SL y CO, efectuamos un análisis bibliométrico, identificamos autores clave que realizaron investigaciones e identificamos temas clave de investigación existentes en el campo.

El objetivo de presente artículo es hacer un análisis bibliométrico de las variables gestión del talento humano en la satisfacción laboral (SL) y el compromiso organizacional (CO), basado en el análisis de las estrategias utilizadas por las organizaciones estudiadas. Los objetivos específicos giran en torno a reconocer temas clave de investigación existentes e identificar futuros desafíos de investigación.

Metodología

Tipo de estudio

Esta investigación empleó un análisis mixto con un alcance descriptivo hermenéutico relacionado con las variables “gestión del talento humano”, “satisfacción laboral” y “compromiso organizacional” durante el periodo 1988-2022. Se realizó un análisis bibliográfico considerando la metodología PRISMA para la identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los artículos analizados en el estudio. Este análisis provee una descripción general de los artículos, los autores, las revistas más influyentes y los temas de investigación.

Procedimiento

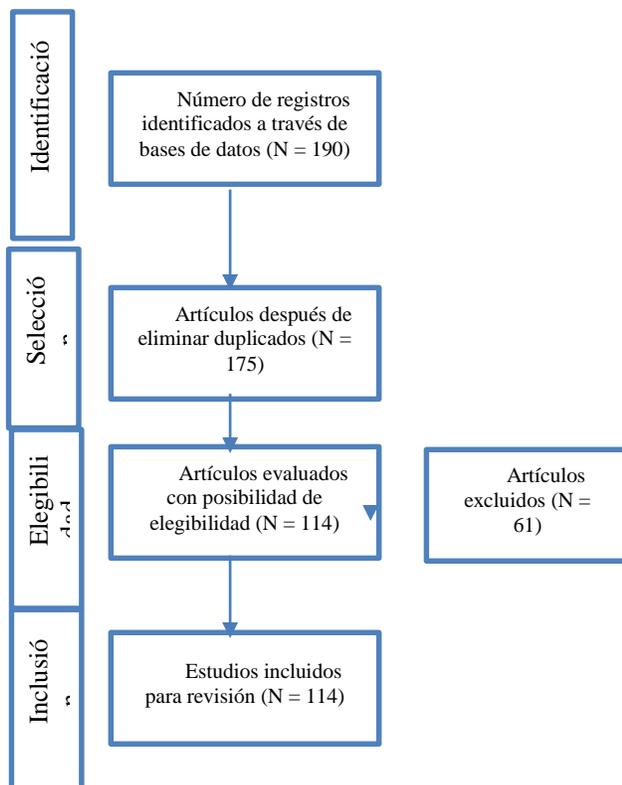
Para este estudio se empleó la búsqueda de artículos indexados en Scopus, que identificaron trabajos relacionados con las variables de gestión del talento humano, satisfacción laboral y compromiso

organizacional durante el periodo 1988-2022. Se obtuvo una lista preliminar de 190 artículos, de los cuales se seleccionaron 175 artículos luego de haber excluido casos duplicados. A partir de ello, se procedió a aplicar los criterios de inclusión correspondientes con artículos que analicen temas relacionados con las variables de estudio, textos en inglés y español, y estudios que cubran el periodo analizado. La muestra incluida en el estudio fue de un total de 114 artículos, considerando que el trabajo tiene algunas limitaciones propias del análisis, reducido a artículos indexados en bases de datos. Por tanto, es imprescindible indicar que el presente estudio no incluye toda la gama de elaboraciones bibliográficas, hermenéuticas y bibliométricas, ejecutadas en otro tipo de producción académica, por extensión.

En la siguiente figura se muestra el diagrama de flujo prisma que da cuenta del procedimiento ejecutado para la identificación e inclusión de los estudios analizados.

Figura 1

Diagrama de flujo PRISMA



Resultados

Para profundizar en el análisis, este apartado comprende la exhibición de los resultados descriptivos como la evolución de resultados científicos publicados y citados,

distribución de resultados científicos por áreas temáticas y revistas, entre otros. Por otra parte, se analiza los hallazgos del contenido, aludiendo las tendencias de GTH, SL y CO. La tabla 1 sintetiza los datos utilizados para realizar el presente trabajo bibliométrico.

Tabla 1

Síntesis de datos

Datos	Investigación sobre GTH, SL y CO
Número de artículos	114
Número de revistas	49
Número de autores	287
Número de países	39
Número de citas	4532
Media de citas/artículo	39,75
Media de citas/autores	15,79

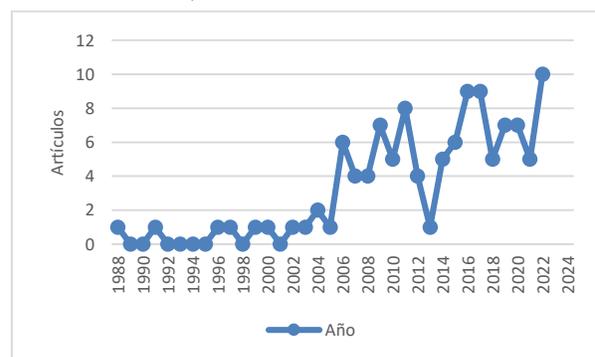
Nota. Base de datos Scopus.

La figura 2 muestra el producto de 114 artículos científicos publicados en la base de datos Scopus sobre este tema de investigación en el periodo de 1988 a 2022. Se publicaron un total de 17 artículos hasta 2006, que fue el menos fructífero en este periodo. Posteriormente, el número de publicaciones de investigación sobre el tema aumentó significativamente. En los últimos cinco años se publicaron un total de 35, lo que representa aproximadamente el 30,70% del total. Como se puede observar en la línea de tendencia, el interés de la comunidad científica por este campo del conocimiento ha aumentado.

Analizando la producción científica por país, EE. UU. destaca con 22 publicaciones. La tabla 2 muestra una lista de los 39 países con mayor rendimiento académico en el mundo por tema de investigación en la base de datos.

Figura 2

Producción científica anual



Fuente: base de datos Scopus.

Dentro de los 39 países de más alta producción, Reino Unido ocupa la segunda posición con 12 publicaciones, seguido de Australia con 10, Canadá y Malasia con 7, Taiwán con 6, Corea del Sur y Tailandia con 5, India, Irán, Nueva Zelanda y España con 4, China, Alemania, Pakistán, Arabia Saudita, Turquía, Emiratos Árabes Unidos y Vietnam con 3, Egipto, Francia, Hong Kong, Indonesia, Lituania, Países Bajos y Serbia con 2 y por último Brasil, Colombia, Etiopía, Grecia, Israel, Italia, Jordán, México, Nigeria, Eslovenia, Sudáfrica, Suiza, Zimbabue con 1 (figura 3).

Figura 3

Los 15 países con mayor producción de artículos

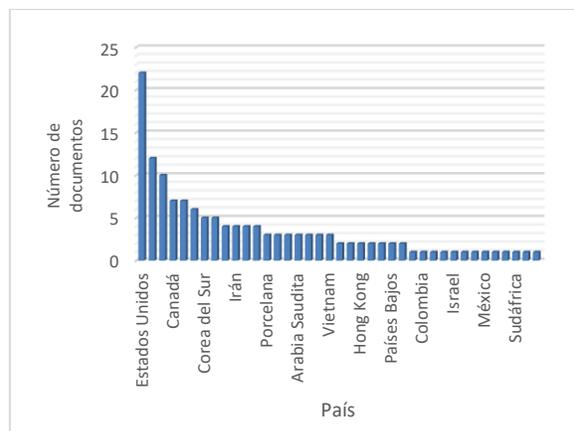


Tabla 2

Producción de artículos por países

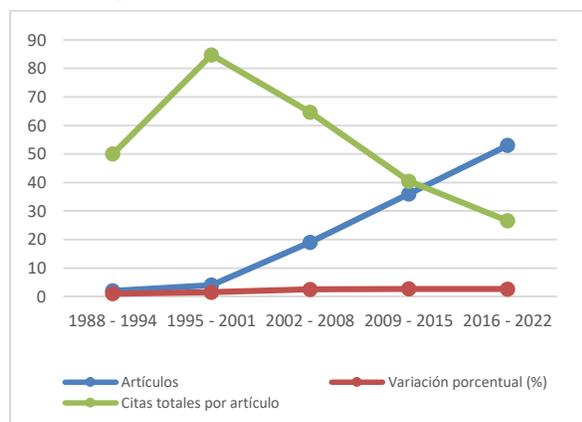
Base de datos de Scopus			
País	Número de documentos	País	Número de documentos
Estados Unidos	22	Francia	2
Reino Unido	12	Hong Kong	2
Australia	10	Indonesia	2
Canadá	7	Lituania	2
Malasia	7	Países Bajos	2
Taiwán	6	Serbia	2
Corea del Sur	5	Brasil	1
Tailandia	5	Colombia	1
India	4	Etiopía	1
Irán	4	Grecia	1
Nueva Zelanda	4	Israel	1
España	4	Italia	1
China	3	Jordán	1
Alemania	3	México	1
Pakistán	3	Nigeria	1
Arabia Saudita	3	Eslovenia	1
Turquía	3	Sudáfrica	1
Emiratos Árabes Unidos	3	Suiza	1
Vietnam	3	Zimbabue	1
Egipto	2		

Fuente: elaboración propia con base en datos de Scopus.

La figura 4 y la tabla 3 muestran que las variables de estudio son temas considerablemente de interés desde inicios del año 2001 y que el número de artículos publicados ha incrementado continuamente desde 2002. En los primeros 21 años de investigación sobre el tema en estudio, apenas se publicó el 22% de los artículos recuperados, mientras que en los periodos de (2009-2022) se publicó un total de 78%.

Figura 4

Evolución en el tiempo de los artículos publicados, variación porcentual y citas totales



Fuente: base de datos Scopus (2022).

La figura 4 muestra la diferenciación porcentual de los artículos publicados por tiempo, número de citas por artículo y número de artículos publicados en la base de datos Scopus. Como resultado se obtiene que este valor se incrementó formidablemente en los últimos años.

La tabla 3 puntualiza información fundamental sobre los estudios publicados, como el número medio de citas por periodo, número de autores por periodo, número medio de autores por artículo, número de revistas que publicaron artículos por periodo y el número de países que publicaron artículos por periodo. Entre 2016 y 2022, se publicó el número más significativo de artículos relacionados con las variables de estudio, siendo un total de 53 artículos, lo que demuestra el gran interés de los investigadores por abordar este tema. A pesar de que entre 2009 y 2015 se publicaron 36 trabajos, estos fueron los más citados, con un total de 1457 citas, seguidos de los trabajos publicados entre 2002 y 2008 con 1228 citas. Por tanto, el número de revistas científicas incrementó de manera significativa a partir del año 2002.

Tabla 3

Características significativas de la producción científica

Año	A	AU	AU/A	C	J	TC	TC/A
2016-2022	53	137	2,58	33	105	1408	26,57
2009-2015	36	95	2,64	17	69	1457	40,47
2002-2008	19	47	2,47	14	31	1228	64,63
1995-2001	4	6	1,50	3	6	339	84,75
1988-1994	2	2	1,00	1	2	100	50,00

Nota. A = número de artículos; AU = nombres de autores; AU/A = número de autores por artículo; C = número de artículos por idioma; J = número de revistas; TC = total de citaciones por artículo; TC/A = citas totales por artículo.

Tabla 4

Los 12 documentos más citados

Rango	Título	Autor	Año	Cita	Cita/año	Publicación
1	Revisión crítica y recomendaciones de buenas prácticas para el uso de variables de control	Bernerth J.B.; Aguinis H.	2016	720	90,00	<i>Psicología del personal</i>
2	Revisión de la gestión del talento, el equilibrio entre la vida laboral y personal y las estrategias de retención	Deery M.; Jago L.	2015	189	21,00	<i>Revista internacional de gestión hotelera contemporánea</i>
3	Prácticas de recursos humanos, compromiso organizativo e intención de permanencia	Chew J.; Chan C.C.A.	2008	188	11,75	<i>Revista Internacional de Recursos Humanos</i>
4	Prácticas de gestión de recursos humanos y actitudes de los empleados: Diferentes medidas, diferentes resultados	Edgar F.; Geare A.	2005	183	9,63	<i>Revista de personal</i>
5	La influencia relativa del compromiso	Malhotra N.;	2004	176	8,80	<i>Revista de marketing de servicios</i>

Rango	Título	Autor	Año	Cita	Cita/año	Publicación
	organizativo y la satisfacción laboral en la calidad del servicio de los empleados que contactan con los clientes en los centros de atención telefónica de los bancos	Mukherjee, A.				
6	Retención selectiva de empleados: Diferencias basadas en el rendimiento y en el puesto de trabajo en los motivos declarados para permanecer en la empresa	Hausknecht J.P.; Rodda J.; Howard M..J.	2009	154	10,27	<i>Gestión de recursos humanos</i>
7	La relación entre la revelación de la orientación sexual, las políticas antidiscriminatorias, el apoyo de la alta dirección y las actitudes laborales de los empleados gays y lesbianas.	Day N.E.; Schoenrade P.	2000	135	5,63	<i>Revista de Personal</i>
8	Reconsideración del papel de la formación en la satisfacción de los voluntarios de eventos	Costa C.A.; Chalip L.; Christine Green B.; Simes C.	2006	127	7,06	<i>Revista de Gestión Deportiva</i>
9	Los efectos de la responsabilidad social corporativa en el compromiso afectivo de los empleados: Una investigación transcultural	Mueller K.; Hattrup K.; Spiess S.-O.; Lin-Hi N.	2012	123	10,25	<i>Revista de Psicología Aplicada</i>
10	Gestión del rendimiento, satisfacción laboral y compromiso organizativo	Fletcher C.; Williams R.	1996	116	4,14	<i>Revista Británica de Gestión</i>
11	Las generaciones en el trabajo: ¿existen diferencias y tienen importancia?	Benson J.; Brown M.	2011	116	8,92	<i>Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos</i>
12	Consecuencias de la experiencia de la evaluación del rendimiento	Brown M.; Hyatt D.; Benson J.	2010	100	7,14	<i>Revista de Personal</i>

La tabla 4 muestra los 12 documentos más productivos en el tema del GTH, SL y CO. Los autores más productivos son Bernerth J. B., y Aguinis H., con 720 citas; seguidos de Deery M. y Jago L., con 189 citas; Chew J. y Chan C.C.A., con 188 citas; Edgar F. y

Geare A., con 183 citas; Malhotra N. y Mukherjee A., con 176 citas; Hausknecht J.P. y Rodda J., y Howard M.J., con 154 citas; Day N.E. y Schoenrade P. con 135 citas, son los 7 primeros autores más citados.

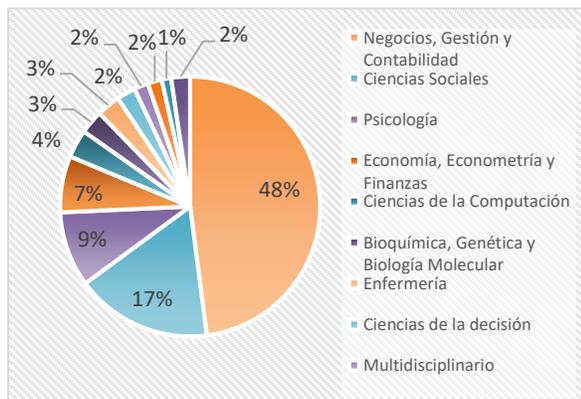
Tabla 5

Los 12 primeros países según número de documentos

Rango	País	ND	NC	CA	%/114	Año inicial
1	Estados Unidos	22	1792	81,45	19,30	1989
2	Reino Unido	12	801	66,75	10,53	1997
3	Australia	10	685	68,50	8,77	2009
4	Canadá	7	437	62,43	6,14	2008
5	Malasia	7	136	19,43	6,14	2011
6	Taiwán	6	229	38,17	5,26	2009
7	Corea del Sur	5	66	13,20	4,39	2009
8	Tailandia	5	33	6,60	4,39	2010
9	India	4	81	20,25	3,51	2013
10	Irán	4	91	22,75	3,51	2013
11	Nueva Zelanda	4	296	74,00	3,51	2001
12	España	4	32	8,00	3,51	2017

Figura 5

Documentos por área temática (%)



En Scopus, los hallazgos científicos sobre GTH, SL y CO se dividen en varias áreas temáticas principales. En la figura 5, se evidencia que las áreas más destacadas en términos de publicaciones son negocios, gestión y contabilidad, representando el 48% del total de artículos. Le siguen las ciencias sociales con un 17%, la psicología con el 9%, y la economía, econometría y finanzas con un 7%. Estas cuatro áreas concentran el 81% de la totalidad de artículos publicados. Los campos restantes, tales como ciencias de la computación, bioquímica, genética y biología molecular, enfermería, entre otros, representan el 19% de la investigación publicada.

Tabla 6

Variables más estudiadas en los 12 documentos más citados

Variables	Total
Gestión del talento humano	10
Satisfacción Laboral	7
Compromiso organización	9

Figura 6

Variables más estudiadas en los 12 documentos más citados



La tabla 6 y la figura 6 revelan las variables más investigadas, destacando la GTH, con un 38%, seguida por el compromiso organizacional, con un 35%, y finalmente, la satisfacción laboral con un 27%. Este enfoque implica que las investigaciones se centran principalmente en la GTH, aunque no descuidan el análisis de las variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Gestión del talento humano

Según Zayas-Barreras (2020) y Zavyalova et al. (2022), a medida que van pasando los años, los requerimientos de los mercados y de las empresas se enfrentan a grandes cambios debido a una mayor evolución de la globalización, situación que exige a las organizaciones admitir la variabilidad, optimizar la recreación estratégica y apropiarse, no solo de ellas, sino de su capital intelectual. Por su parte, Giraldo-Vásquez et al. (2015) indican que estos cambios vertiginosos de la sociedad requieren que las organizaciones se adecuen y desafíen a las contradicciones que constituyen el entorno y la fase económica con personas más capaces.

Por otro lado, Jara-Martínez et al. (2018) sostienen que, para el triunfo de las entidades, las personas juegan un papel significativo. En este entorno, su servicio debe ser recomendable. No obstante, aún falta mucho por diligenciar, principiando con las

oportunidades de perfeccionamiento de las personas con las que cuenta una entidad.

La GTH, para Zayas (2020), es un proceso a través del cual se consigue un excelente capital intelectual. Internamente se prepondera la relevancia de administrar, incorporar, escoger, valorar e inspeccionar, inclusive el entrenamiento, con la finalidad de perfilar las capacidades y destrezas de cada trabajador.

Abril-Freire (2018) indica que designar e incorporar las personas dentro de una organización es, de acuerdo con las perspectivas organizativas primordiales, que han de estar siempre motivados por los componentes culturales que asimilan toda su estructura.

Por otra parte, Majad-Rondón (2016) considera a la administración de las personas como una filosofía de gestión de valores, dogmas, roles, distribuciones y colectividad. En esta, se indaga y valúa por qué las empresas son un poco calmadas al apoderarse de cambios y desenvolver su mandato.

Jara-Martínez et al. (2018) afirmaron que la administración de la gente repercute en el progreso de la institución y ejercicio del trabajo de acuerdo con los resultados que obtuvieron en el estudio realizado en Perú.

Para Paredes-Floril y Bustamente-Villegas (2021), al igual que para Pérez (2021), la gestión del talento humano es un conjunto integrado de procedimientos, estrategias, técnicas, métodos, organizaciones y gestión institucional. Está diseñado para gestionar con éxito estructuras de procesos que permitan alcanzar la productividad empresarial.

Si los empleados sienten que sus esfuerzos por los logros reciben un reconocimiento tangible e intangible, tienen un estado de ánimo y satisfacción en el centro de trabajo suficientes, que manifiesta en una actitud favorable hacia el desempeño de sus ocupaciones y compromisos. Esto será reflejado en su desempeño y los servicios que ofrecen a los beneficiarios institucionales, por lo que se espera un estado de ánimo favorable y que se convierta en un excelente servicio a los clientes finales (Pedraza-Melo, 2020).

Chang et al. (2022) y Chávez-Benavides (2021) afirmaron que el recurso humano es el motor de la organización, por lo que es relevante la existencia de un sistema dentro de las empresas que permita el mantenimiento del mismo. Este debe supervigilar el paso del trabajador dentro de la entidad para propender a rentabilizar la relación de este recurso. En otras palabras, mientras mejor tratado pueda sentirse un trabajador, seguramente más productivo será.

Satisfacción laboral

Para Chiang-Vega et al. (2014), y para Chiang-Vega y Candia-Romero (2021), la SL es transcendental en todos los tipos de empleo, no solamente en referencia al bienestar anhelado de los individuos en cualquier contexto que laboren, sino también en referencia al rendimiento y particularidad del efecto deseado. Además de su función económica, el trabajo debe proporcionar un sentido de identificación, consideración, autoestima, autoevaluación, vínculos sociales, respeto por los demás y, en general, un buen entorno de trabajo.

Bayas (2022) identifica el predominio entre el ambiente de trabajo y la satisfacción de los trabajadores. Esto implica que la satisfacción de colaboradores va a depender mucho del ambiente laboral en el que se encuentran. Mientras este sea elevado, contribuirá en el logro de un mejor rendimiento. El resultado al que llegaron es que, si la primera variable es propicia, incide efectivamente en la satisfacción de los trabajadores.

Zayas-Agüero et al. (2015) y Vizcaíno-Cruz (2020) consideran que la satisfacción laboral es la apreciación de un objeto, proceso o fenómeno al experimentar algo, así como la satisfacción de lograr una meta. En otras palabras, significa el resultado que se ha experimentado.

Es un contenido de beneficio perceptible en el espacio de labor, que es afectado por varios componentes, lo que dificulta en muchas ocasiones poder mantenerlo en altos niveles. Obliga a los gerentes y administradores a supervisar constantemente las distintas dimensiones que afectan la percepción de satisfacción que los trabajadores sienten hacia el trabajo. Esta última se ve afectada también por las características propias del empleado, como su género o edad (Sánchez-Trujillo y García-Vargas, 2017).

Mora-Estrada et al. (2022) afirmaron que la satisfacción laboral es una de las variables que más relevancia debe tener para las organizaciones debido al impacto que tiene sobre muchas otras variables que pueden impactar los resultados obtenidos por las empresas. Estos autores coinciden con Mendoza-Briceño et al. (2021), que analizaron en Perú cómo la SL impacta en el nivel de la calidad y los servicios que una empresa puede ofrecer.

Varios estudios respaldan la relevancia del bienestar laboral para el desarrollo óptimo de los trabajadores en las empresas. Este bienestar no solo influye en la rentabilidad, sino también en aspectos cruciales como el ambiente y clima organizacional. Un entorno laboral favorable contribuye a una menor rotación de personal y a la reducción de gastos no operativos (Guerrero-

Bejarano et al., 2021; Guerrero-Bejarano et al., 2018; Vrcelj et al, 2022).

Compromiso organizacional

Las organizaciones deben desarrollar políticas y prácticas que fortalezcan el CO y aumenten la SL de los colaboradores. Por tanto, es la fuerza impulsora a través de la cual los empleados logran el respeto mutuo entre ellos y su organización (Ridwan et al., 2020; Al Balushi et al., 2022). Así, los colaboradores demuestran compromiso organizacional cuando perciben el compromiso de su organización con el progreso y el propósito de las personas que tiene el impacto esperado.

En retrospectiva, vale la pena mencionar que la visión más constituida del CO fue proporcionada por Meyer y Allen (1991), los que acogieron una perspectiva distinta y concibieron un patrón de compromiso organizacional de tres elementos (Fonseca et al., 2019 citados por Anchelia et al., 2021). Meyer y Allen expusieron los elementos del compromiso organizacional, por ejemplo, el afectivo, de continuidad y el normativo. A partir de ello, consideraron que este compromiso es un estado psicológico que determina la reciprocidad del trabajador con la empresa e interviene en la decisión de permanecer o desistir a la empresa.

En extracto, para Chiang-Vega y Candia (2021), estas formas de relacionamiento están determinadas por distintas disposiciones organizacionales. Las personas con un compromiso afectivo elevado demuestran disposición para esforzarse en alcanzar un rendimiento destacado. Aquellas con un compromiso de permanencia sienten la necesidad de quedarse en la organización, mientras que los trabajadores con compromiso normativo se perciben empoderados por su compromiso de permanencia.

Estos sentimientos de pertenencia a la empresa surgen de la mano con las emociones. En situaciones normativas, los trabajadores se consideran leales e impuestos a perdurar en la empresa. En términos de continuación, concierne al grado de compromiso establecido en lo que la persona perderá si no se compromete.

Para Marino-Paucar (2017) y Chóez-López y Vélez-Mendoza (2021), el CO es el estado en donde los empleados se identifican con una empresa determinada y sus propósitos, por lo que quieren conservar una correspondencia con esa organización. Así, compromiso laboral significa identificación y compromiso con un puesto de trabajo específico. El compromiso organizacional es la identidad de un trabajador con la empresa donde trabaja.

Gestión de talento humano y satisfacción laboral

Cada empresa debe implementar una gestión de su personal que integre diversas perspectivas y prácticas efectivas. Esto asegura la satisfacción de los empleados y promueve una cultura empresarial eficaz y armoniosa capaz de enfrentar los desafíos del entorno moderno, al mismo tiempo que establece una administración empresarial excepcional (Paredes-Floril y Bustamente-Villegas, 2021).

El capital humano y la SL se identificaron como términos que repercuten favorablemente en el desempeño. Ambos se consideran experiencias valiosas en la administración de personal y se preocupan por avalar que los trabajadores posean la práctica, destrezas e instrucciones adecuadas a su función y realicen un trabajo extraordinario. De igual modo, se preocupa por fomentar el trabajo en equipo y la constante formación, aptitudes necesarias para tener una buena expresión de trabajo y libertad de reconocimiento, así como la oportunidad de crecer en la organización, entre otras.

De igual forma, es esencial tomar en cuenta sus propuestas, porque contribuyen al mejoramiento de la imagen empresarial, perfecciona la calidad del trabajo, los procesos y los servicios, tanto como el logro de metas e indicadores profesionales. Estos hallazgos son importantes para que las administraciones consideren estrategias útiles para mejorar las habilidades de los colaboradores y la satisfacción en el centro de trabajo al diseñar prácticas de GRH (Pedraza-Melo, 2020).

Satisfacción laboral y compromiso organizacional

De acuerdo con los aportes de Puelles-Mora (2022), se confirma que cuando hay mejoría en el CO de los trabajadores en la organización, también se desarrolla la satisfacción laboral de los mismos, por lo que estas variables van de la mano y contribuyen en la consecución de los propósitos de la organización. Por su parte, Alava-Ortiz (2021) y Pedroza-San Miguel (2021) consideran que estas variables tienen bastante afinidad y tienen relación positiva en cualquier tipo de organización.

La falta de conocimiento de los componentes que influyen en la SL y el CO es indiscutible en las instituciones de servicio público. Por esto, no se cuenta con políticas adecuadas para promover y reforzar estas variables. Los resultados obtenidos reflejan que la satisfacción está vinculada con el compromiso empresarial, considerando de que, a mayor SL, mayor CO (Pardo-Paredes y Vizcaíno-Cruz, 2020).

Gestión de talento humano y compromiso organizacional

Talavera-Libralato (2020) observa una reciprocidad evidente entre la gestión del talento (GT) y el compromiso organizacional (CO), lo que subraya la vital importancia del capital humano en las organizaciones. Esta relación destaca la relevancia del compromiso por parte de los empleados con los objetivos y metas de la empresa.

Para Rawashdeh et al. (2022), el desarrollo de los recursos humanos (RH) debe establecer una actitud positiva de ambiente de trabajo para motivar a los empleados a ser más comprometidos y productivos. Por su parte, Martínez-García (2018) complementa que las prácticas de RH implementadas de manera efectiva también pueden estimular el compromiso y desempeño.

Por otra parte, según Cherif (2020), citado por (Rawashdeh et al., 2022), las prácticas de RH se consideran una de las mejores predictoras utilizadas ampliamente para examinar el compromiso organizacional de los empleados. Todas las investigaciones consideran una correlación significativa entre diferentes prácticas de GT y el CO.

Discusión

El propósito de este artículo fue reflexionar sobre el estado actual de la investigación sobre GTH, SL y CO, utilizando el análisis bibliométrico y generar nuevas ideas para futuras investigaciones. El estudio incluye gran cantidad de artículos, un total de 114, publicados entre 1988 y 2022, algunos indexados mediante la base de datos Scopus. Para el análisis se identificaron los contribuyentes más importantes del trabajo de investigación: autores, instituciones, revistas y las áreas temáticas más importantes en la clasificación de los artículos.

Primero, desde la publicación del primer artículo afín con GTH Koys (1988), SL y CO, el número de publicaciones científicas se ha incrementado de manera formidable en el transcurso de los años. Esto se ve reflejado en los años 2016 y 2022 con un aumento significativo de artículos, representando un total de 53 artículos. Los años con mayor número de cifras en las citas fue del 2002 al 2015. Este aumento de la productividad en investigaciones puede deberse al surgimiento de nuevas formas de administrar al personal y la exigencia del mercado de contar con colaboradores excelentes.

Al paso de los años las organizaciones van comprendiendo que su personal es una pieza clave e importante en el funcionamiento adecuado de las mismas. Asimismo, Vallejo-Chávez (2016) indica que el trabajo de las personas busca la satisfacción de

objetivos organizacionales, siendo importante la estructura organizacional y la ayuda del TH dispuesto. A esto se complementa el aporte de Enríquez y Sáenz (2021), quienes mencionan que el TH es imprescindible para una óptima marcha de la organización, es decir, se requiere sus capacidades y su talento para poder encaminar y hacer efectiva su marcha.

En los últimos años, se ha visto bastantes cambios, de acuerdo al aporte de Melgarejo (2021), quien indica que la pandemia ha transformado a las empresas en todo nivel. Esto implica que el modo de crear negocios, ocuparse y pactar con personal es totalmente diferente a unos años atrás. Por esto, una organización deberá estar al corriente y prevenida para los nuevos desafíos venideros.

Segundo, las principales disciplinas científicas primordiales son de negocios, gestión y contabilidad, con el 48% de artículos publicados, seguida de ciencias sociales con 17%; psicología con el 9%; economía, econometría y finanzas con el 7%. Estas cuatro áreas concentran el 81% de la totalidad de artículos publicados. Los otros campos, como ciencias de la computación, bioquímica, genética y biología molecular, enfermería y otros, constituyen el 19% de investigación publicada.

En tercer lugar, los autores más productivos fueron los siguientes: Bernerth J. B. y Aguinis H., con un total de 720 citas. Le siguen en la lista a Deery M., Jago L. con 189 citas, Chew J., Chan C. C. con 188 citas, Edgar F. y Geare A. con 183 citas, Malhotra N. y Mukherjee A. con 176 citas, y Hausknecht J. P., Rodda J. y Howard M. J. con 154 citas. Estos siete autores se posicionan como los más citados en este contexto.

El resultado del presente trabajo ofrece una base de información que contribuye al desarrollo teórico en este campo, ya que está destinado a ayudar a los futuros investigadores a identificar temas clave y descubrir posibles oportunidades de investigación en el campo de estudio. Finalmente, este estudio brinda a los investigadores experimentados una descripción general del desarrollo de esta área de investigación y oportunidades para futuros esfuerzos para explorar entornos poco estudiados.

Este estudio tiene algunas limitaciones que pueden servir como base para futuras investigaciones. Esta podría ampliar los hallazgos actuales usando otras bases de datos, usando otras herramientas cuantitativas o cualitativas. Además de artículos, una nueva investigación también puede incluir otros tipos de documentos, como libros, actas de conferencias, entre otros.

Conclusiones o comentarios

GTH, SL y CO fueron conceptualizados desde perspectivas muy diferentes, a través de revisiones bibliográficas, hermenéuticas y utilizando herramientas bibliométricas. Se aportó un nivel de detalle que no es posible desde otra perspectiva. Se consideraron los aportes de diversos países, por ejemplo, Estados Unidos que tiene mayor producción de artículos referentes al tema de investigación, y que en los últimos años viene siendo en tendencia para las empresas y organizaciones a nivel global.

Finalmente se logró precisar las variables de GTH, SL y CO con base en 114 artículos indexados. Esto permitió ver la importancia y papel que cumplen estas variables en las organizaciones, de modo que cada día los gerentes y dueños de las empresas van considerando como vital para sus organizaciones. Por tanto, este trabajo contribuye al desarrollo teórico de las variables de estudio para facilitar a los futuros investigadores.

Conflicto de interés

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés potenciales relacionados con los contenidos de este artículo.

Referencias

- Abril-Freire, M. C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Consejo Editorial Universitario. Universidad Técnica de Ambato. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-ambato/gestion-social-gerencial/diseprocgestthh-diseno-deprocesos-degestion-deltalentohumano/32129620>
- Al-Balushi, A. K., Raj-Thumiki, V. R., Nawaz, N., Jurcic, A., y Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *PLOS ONE*, 17(5), 1-39. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Alava-Ortiz, M. A. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67741>
- Anastasio-Vallejos, C. A., García-Yovera, A. J., y Mego-Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una

- municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Revista Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 1-14. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Armas-Ortega, Y. M., Llanos-Encalda, M. d., y Traverso-Holguín, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Ecotec. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Bayas-Mesa, M. C. (2022). *Estrategias de clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los GAD'S municipales* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/35348/1/142%20GTH.pdf>
- Bendezu-Pacífico, K. I. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho-Lima, 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15402>
- Chang, E., Chin, H., y Lee, J. W. (2022). Pre-crisis commitment human resource management and employees' attitudes in a global pandemic: The role of trust in the government. *Human Resource Management*, 61(3), 373-387. <https://doi.org/10.1002/hrm.22097>
- Chávez-Benavides, D. V. (2021). *Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33794/1/134%20GTH.pdf>
- Chiang-Vega, M. M., Salazar-Botello, M., y Gómez-Fuentealba, N. (2014). Estilo de liderazgo y creencias organizacionales en la satisfacción laboral de la Administración Pública de Chile. *Revista de la Facultad de Derecho [ICADE]*, 93, 104-122. <https://doi.org/10.14422/icade.i93.y2014.005>
- Chiang-Vega, M., y Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un

- modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chóez-López, M. E., y Vélez-Mendoza, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2540>
- Enríquez, A., y Sáenz, C. (2021). *Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201_es.pdf
- Fonseca-Herrera, J., Cruz-Torres, C. E., y Chacón-Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: Evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Giraldo-Vásquez, F. A., Agudelo-Arango, I. C., y Colorado-Bedoya, D. D. (2015). *El talento humano en las organizaciones sociales* [Tesis de especialización, Universidad CES]. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2343/Talento_humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero-Bejarano, M. A., Añazco-Camacho, K. A., Valdivieso-Salas, R. P., y Sánchez-Córdova, O. W. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018_908
- Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C. R., Carhuanchu-Mendoza, I. M., Maino-Isaías, A. A., y Silva-Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Guerrero-Bejarano, M. A., Parra-Suárez, R. J., y Arce-Vera, M. F. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146. https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018_879
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., y Lee, D.-C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116. <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper8.pdf>
- Jara-Martínez, A. M., Asmat-Vega, N. S., Alberca-Pintado, N. E., y Medina-Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Koys, D. (1988). Human resource management and a culture of Respect: Effects on employees' Organizational commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1(1), 57. https://www.academia.edu/2176948/Human_resource_management_and_a_culture_of_Respect_Effects_on_employees_organizational_commitment
- Landeo-Julcarima, V. A. (2019). *La gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora SAGA, 2017* [tesis de grado, Universidad Peruana Los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/917/T037_43586977_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León-Saltos, A. C., y Sánchez-Veloz, D. F. (2022). *Clima organizacional y su relación en el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo* [tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/35096>
- Majad-Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Marino-Paucar, S.B. (2017). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: Estudio contextualizado a financiera confianza S.A.A. Agencia-Pichanaqui-2014* [tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4765/Marino%20Paucar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza-Briceño, E., Guerrero-Bejarano, M. A., Carhuanchu-Mendoza, I., Nolasco-Labajos, F., y Silva-Siu, D. (2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Apuntes Universitarios*, 12(1),

- 122-134.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Melgarejo, J. (2021, 18 de junio). *Cinco tendencias en recursos humanos para un mundo pospandemia*. Asociación Peruana de Recursos Humanos. <https://aperhu.pe/cinco-tendencias-en-rrhh-para-un-mundo-post-pandemia/>
- Mora-Estrada, O., Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C. A., y Pedraza-Lima, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 956-974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Naveros-Baldarrago, G. (2019). *Gestión de talento humano y clima organizacional en los colaboradores de la tienda Mass-Chorrillos 2018* [tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/994/Naveros%20Baldarrago%2c%20Gaby.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pardo-Paredes, E. V., y Vizcaíno-Cruz, I. S. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario* [tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/29471/1/77127.pdf>
- Paredes-Floril, P. R., y Bustamente-Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, 44-61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pedraza-Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE)*, 10(20), 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pedroza-San Miguel, R. (2021). *Cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos en el año 2021* [tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72805/Pedroza_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, O. (2021, julio 13). *¿Qué es la gestión del talento humano?* People Next. <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Puelles-Mora, G. A. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L., 2021* [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2fac6048-fd4c-4876-8af0-210f2aa3fa0a/content>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469-484. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., y Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839-849. <https://www.sysrevpharm.org/articles/improving-employee-performance-through-perceived-organizational-support-organizational-commitment-and-organizational-cit.pdf>
- Sánchez-Trujillo, M. G., y García-Vargas, Ma. D. L. E. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli, Y., Syah, T. Y. R., y Sari, Y. J. (2020). The implication of job satisfaction that influence workers to practice organizational citizenship behaviour (OCB) in the work place. *Archives of Business Research*, 8(5), 33-48. <https://doi.org/10.14738/abr.85.8139>
- Talavera-Libralato, E. K. (2020). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. - Lima Perú*. [tesis de grado, Universidad Privada del Norte].

- <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24538>
- Vallejo-Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores. <http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vallejo-Espinoza, V. S., y Portalanza-Chavarría, A. (2017). Importancia de la gestión del talento humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las organizaciones educativas del Ecuador. *Podium*, (abril), 145-168. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>
- Vinueza-Jara, A. F. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba, Ecuador* [tesis de doctorado, Universidad del Perú]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6557>
- Vilcaguano-Cajas, E. P. (2018). *Maestría en gestión del talento humano* [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33795/1/135%20GTH.pdf>
- Vizcaíno-Cruz, I. S. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario* [tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
- Vrcelj, N., Bevanda, V., y Bevanda, N. (2022). Servant Leadership: Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2022.0009>
- Zavyalova, E., Sokolov, D., Kuchеров, D., y Lisovskaya, A. (2022). The Digitalization of Human Resource Management: Present and Future. *Foresight and STI Governance*, 16(2), 42-51. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2022.2.42.51>
- Zayas-Agüero, P. M., Báez-Santana, R. A., Zayas-Feria, J., y Hernández-Lobaina, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 23(2), 35-51. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>
- Zayas-Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 1-22. <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>