

# Evolución de la gestión del cambio en las empresas latinoamericanas: una revisión sistemática

*Evolution of change management in latin american companies: A systematic review*

Recibido: 20/04/2025 - Aceptado: 19/07/2025

Oshin Silva-Sánchez

<https://orcid.org/0000-0002-7065-1947>

[osilvasan@ucvvirtual.edu.pe](mailto:osilvasan@ucvvirtual.edu.pe)

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

## Resumen

Este estudio presenta una revisión sistemática centrada en la evolución de la gestión del cambio en empresas latinoamericanas entre 2020 y 2024, utilizando como guía metodológica el protocolo PRISMA 2020. Para ello, se consultaron las bases de datos Scopus, SciELO y Latindex 2.0, seleccionándose un total de 23 artículos científicos que cumplieran con criterios de inclusión vinculados a la pertinencia temática, la rigurosidad metodológica y la relevancia contextual. La pregunta de investigación orientó el análisis hacia la identificación de los factores que influyen en la efectividad de la gestión del cambio. Entre los principales hallazgos, se destaca el papel de la transformación digital, la gestión estratégica del talento humano, el liderazgo ético, la cultura organizacional y la innovación tecnológica como elementos determinantes en los procesos de cambio organizacional. Asimismo, se evidencian enfoques diversos que combinan perspectivas cualitativas y cuantitativas, así como una tendencia creciente a priorizar modelos adaptativos frente a escenarios de incertidumbre. Esta revisión permite concluir que, si bien las empresas en América Latina enfrentan desafíos estructurales y contextuales, existen avances significativos en la adopción de estrategias de cambio orientadas a la sostenibilidad, la eficiencia y la resiliencia organizacional. Los resultados obtenidos aportan evidencia científica útil para la toma de decisiones en los ámbitos empresarial y académico.

**Palabras clave:** gestión del cambio, adaptabilidad organizacional, liderazgo transformacional.

## Abstract

This study presents a systematic review focused on the evolution of change management in Latin American companies between 2020 and 2024, using the PRISMA 2020 protocol as a methodological guide. To this end, the Scopus, SciELO, and Latindex 2.0 databases were consulted, selecting a total of 23 scientific articles that met inclusion criteria related to thematic relevance, methodological rigor, and contextual relevance. The research question guided the analysis toward identifying the factors that influence the effectiveness of change management. Among the main findings, the role of digital transformation, strategic human talent management, ethical leadership, organizational culture, and technological innovation stand out as determining factors in organizational change processes. Likewise, diverse approaches that combine qualitative and quantitative perspectives are evident, as well as a growing tendency to prioritize adaptive models in the face of uncertainty. This review leads to the conclusion that, although companies in Latin America face structural and contextual challenges, there has been significant progress in the adoption of change strategies aimed at sustainability, efficiency, and organizational resilience. The results obtained provide useful scientific evidence for decision-making in the business and academic spheres.

**Keywords:** change management, organizational adaptability, transformational leadership.

## Introducción

La gestión del cambio se ha convertido en un proceso clave para las empresas que buscan mantenerse competitivas en un entorno empresarial en constante transformación, especialmente en América Latina, donde las organizaciones enfrentan desafíos únicos derivados de factores económicos, sociales y culturales que inciden en sus procesos de adaptación. Investigaciones previas han demostrado que el liderazgo transformacional y una cultura organizacional abierta son factores críticos para el éxito de la gestión del cambio.

En esta línea, Coto y Molina (2023) sostienen que, en Latinoamérica, el desempeño de la gestión empresarial debe alinearse con vínculos de efectividad en la trayectoria de sus operaciones. Esto implica aplicar adecuadamente mecanismos que garanticen la coherencia entre la misión, la visión y los propósitos del sector productivo, en su esfuerzo por alcanzar resultados favorables. De forma similar, Da Costa y Goicochea (2022), a partir de un estudio realizado en Ecuador, afirman que la influencia de la gestión organizacional debe sustentarse en la transparencia de los resultados y en la aplicación de enfoques innovadores que promuevan el equilibrio y la mejora continua en las empresas.

Fierro-Moreno (2021), por su parte, destaca que, en México, la efectividad empresarial está vinculada a una disposición al cambio que permita mayor flexibilidad operativa. En este contexto, la continuidad organizacional debe estar relacionada con estrategias que respondan al entorno competitivo, mediante alternativas que optimicen resultados. En Colombia, Duque et al. (2021) consideran que las empresas deben orientar sus operaciones hacia una mejora constante, basada en análisis estratégicos que permitan establecer proyecciones comparativas para el fortalecimiento organizacional.

En Chile, Morales-Parada y Jarne-Jarne (2022) destacan que las empresas deben alcanzar su potencial a través del desarrollo sostenible, con énfasis en la transparencia de la información y la gestión productiva orientada a resultados. Rincón et al. (2023), desde Venezuela, enfatizan la importancia de fortalecer los criterios internos de gestión como vía para establecer decisiones efectivas orientadas al bienestar organizacional.

En Ecuador, Pomaquero et al. (2023) evidencian que la participación y la transparencia en los procesos de innovación son fundamentales para optimizar resultados y garantizar la estabilidad empresarial. Rodríguez (2022) sostiene que la efectividad de las empresas latinoamericanas también depende del vínculo con el ámbito internacional, ya que este influye directamente en la proyección y la mejora de sus resultados, especialmente ante desafíos emergentes.

Vásquez et al. (2021) plantean que, en Ecuador, la gestión administrativa es clave para la competitividad empresarial, y que debe establecerse un vínculo sólido entre los trabajadores y la planificación estratégica, con base en conocimientos aplicables al entorno productivo. Por su parte, Gutiérrez et al. (2022) argumentan que, en Perú, la comunicación efectiva es un elemento clave para el desarrollo empresarial, al facilitar estructuras organizativas comprometidas con el desempeño y la mejora continua.

Dargent y Rousseau (2021) observaron que, durante la pandemia, el contexto socioeconómico en Perú provocó una disminución significativa en el crecimiento empresarial, lo que obligó a implementar medidas orientadas a estabilizar la productividad. De manera complementaria, Cabana et al. (2022), en Chile, indican que el mejoramiento de las operaciones empresariales debe sustentarse en el liderazgo colaborativo y en un desempeño laboral enfocado en la competitividad.

Olis et al. (2021), en Colombia, advierten que las decisiones organizativas muchas veces no abordan con profundidad las deficiencias estructurales, por lo que es necesario analizar el posicionamiento empresarial en función de su capacidad de respuesta y eficiencia. En esa misma línea, Sumba et al. (2022), en Ecuador, señalan que el control de actividades debe acompañarse de criterios estratégicos que enfrenten la falta de iniciativa y mejoren el equilibrio operativo.

Arroyo (2022) plantea que el desarrollo operativo en las empresas latinoamericanas requiere de procesos consecutivos de mejora, sustentados en decisiones acertadas por parte de los líderes y su coordinación con los trabajadores, en aras de fortalecer la sostenibilidad y la competitividad. Temple et al. (2022) subrayan que los recursos humanos son fundamentales para el crecimiento organizacional, siendo la capacitación continua una vía para mejorar el desempeño y generar eficiencia.

Asimismo, García-Briones et al. (2022) destacan que la rentabilidad empresarial se ve fortalecida cuando las gestiones operativas integran planificación y calidad, lo que permite un aumento en los ingresos. Finalmente, Hidalgo et al. (2023) argumentan que la efectividad administrativa es clave para alinear la gestión con los objetivos organizacionales, mediante un análisis contextual que permita proyectar resultados sostenibles en el tiempo.

A partir de esta revisión preliminar, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo ha evolucionado la gestión del cambio en las empresas latinoamericanas en los últimos años y cuáles son los factores que influyen en su efectividad?

Como objetivo principal, se propone: Determinar la evolución de la gestión del cambio en las empresas de Latinoamérica, identificando los factores que influyen en su efectividad durante el periodo 2020-2024, a partir de una revisión sistemática de la literatura.

## Metodología

Para garantizar una revisión sistemática rigurosa y trazable, esta investigación adoptó el protocolo PRISMA 2020, ampliamente reconocido por proporcionar una estructura metodológica clara que facilita la

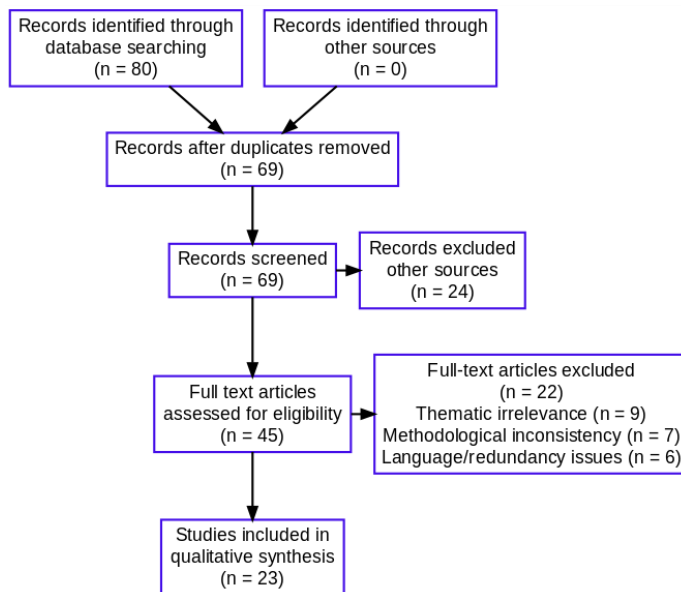
recopilación exhaustiva y el análisis sistemático de literatura científica relevante. Tal como señala Morales (2022), este enfoque permite comprender con transparencia los objetivos y argumentos expuestos en los estudios seleccionados, favoreciendo una toma de decisiones fundamentada en evidencia.

La búsqueda de información se llevó a cabo en tres bases de datos académicas de amplia cobertura y alto nivel de confiabilidad: Scopus, Latindex 2.0 y SciELO, lo cual permitió identificar un conjunto representativo de investigaciones centradas en la evolución de la gestión del cambio en empresas de América Latina durante el periodo 2020–2024. De acuerdo con la perspectiva metodológica planteada por Hidalgo (2024), una revisión sistemática debe formular una pregunta de investigación concreta, aplicar filtros rigurosos y emplear procedimientos estandarizados para la selección, evaluación crítica y síntesis de estudios. En este sentido, la pregunta directriz de este estudio fue: ¿Cómo ha evolucionado la gestión del cambio en las empresas latinoamericanas en los últimos años y cuáles son los factores que influyen en su efectividad?

Para responder a esta interrogante, se utilizaron combinaciones de términos clave como “gestión del cambio”, “business management”, “adaptabilidad organizacional” y “gestión en Latinoamérica”, aplicadas en los motores de búsqueda de las plataformas seleccionadas. Se establecieron parámetros que comprendían publicaciones entre 2020 y 2026, escritas en español o inglés, y con acceso libre a texto completo.

El proceso de selección se estructuró mediante criterios de inclusión y exclusión definidos a priori. Como argumentan González et al. (2021), los criterios de inclusión deben garantizar la relevancia de los estudios en relación con el fenómeno investigado, privilegiando aquellos que aporten conocimiento sobre capacidades organizacionales, procesos de adaptación y transformación empresarial. En contraposición, los criterios de exclusión —tal como los establece Muñoz et al. (2020)— permitieron descartar documentos que no abordaban directamente la temática de interés, presentaban deficiencias metodológicas o estaban duplicados en versiones traducidas. Estos filtros permitieron mantener una selección coherente y orientada a maximizar la validez del análisis.

**Figura 1**  
*Proceso selección de datos*



**Nota:** El esquema anterior explica a manera de resumen la representación del proceso en cómo aplicar la metodología del PRISMA.

## Resultados

### Características de los estudios

En la Tabla 1 se presentan las características generales de los estudios incluidos en la revisión. En ella se detalla la autoría, el año de publicación, la base de datos de procedencia, el tipo de investigación y el país de origen de cada estudio analizado.

Tras la revisión sistemática, se identificó que el 50 % de los artículos proviene de Dialnet, un 28 % de SciELO y el 22 % restante de Scopus. Esta distribución evidencia una representatividad equilibrada entre fuentes académicas con alto nivel de confiabilidad, lo cual respalda la validez de la selección documental realizada.

**Tabla 1**  
Artículos seleccionados mediante la revisión sistemática

Autores	Año de estudio	Base de datos	Tipo de estudio	País
Maricahua	2026	Scielo	Revisión sistemática	Perú
Macías-Saquipay & Jaramillo-Calle	2025	Latindex 2.0	Cualitativo	Ecuador
Dávila et al.	2024	Scopus	Cualitativo	Perú
Granda & Hidalgo	2025	Latindex 2.0	Cuantitativo	Ecuador
López-Solís et al.	2025	Latindex 2.0	Cualitativo	Ecuador
Abellán-Sevilla et al.	2024	Scopus	Cualitativo	España
Temple et al.	2022	Scopus	Cualitativo	Perú
Hidalgo et al.	2023	Scopus	Cualitativo	Ecuador
Coto y Molina	2023	Dialnet	Cualitativo	Costa Rica
Pomaquero et al.	2023	Dialnet	Cualitativo	Ecuador
Da Costa y Goicochea	2022	Dialnet	Cualitativo	Ecuador
Sumba et al.	2022	Dialnet	Cualitativo	Ecuador
Cabana et al.	2022	Scielo	Cuantitativo	Chile
Arroyo	2022	Scopus	Cualitativo	Ecuador
Dargent y Rousseau	2021	Scielo	Cualitativo	Perú
Duque et al.	2021	Dialnet	Cualitativo	Colombia
Fierro-Moreno	2021	Scielo	Cuantitativo	México
García-Briones et al.	2022	Scopus	Cuantitativo	Ecuador
Gutiérrez et al.	2022	Scielo	Cuantitativo	Perú
Morales-Parada y Jarne-Jarne	2022	Scielo	Cuantitativo	Chile
Olis et al.	2021	Dialnet	Cuantitativo	Colombia
Rincón et al.	2023	Dialnet	Cualitativo	Venezuela
Rodríguez	2022	Dialnet	Cualitativo	América Latina
Vasquez et al.	2021	Dialnet	Cualitativo	Ecuador

**Dimensiones de la variable de estudio**

En la Tabla 2 se presentan las dimensiones identificadas que se relacionan con la variable gestión del cambio, cuya evolución influye directamente en el desempeño de las empresas latinoamericanas. Para este análisis se seleccionaron ocho de los dieciocho autores considerados en la revisión, en función de la claridad y pertinencia de las dimensiones propuestas.

Entre las dimensiones más relevantes se encuentran: inclusión de estrategias, propuesta de objetivos, desempeño y capacidad laboral, toma de decisiones y análisis interno. Estas categorías permiten comprender cómo la gestión del cambio influye en el desarrollo y la sostenibilidad de las empresas, aportando valor a la construcción teórica de la presente investigación.

**Tabla 2**  
Dimensiones de evolución de la gestión

Autor	Dimensiones de evolución de la gestión
Temple et al. (2022)	Desempeño interno, Análisis de eficiencia, Capacidad laboral, Productividad.
Hidalgo et al. (2023)	Implementación administrativa, Herramientas de optimización, Recopilación de resultados
Coto y Molina (2023)	Disposición de objetivos, Sostenibilidad operativa, Inclusión de estrategias

Pomaquero et al. (2023)	Innovación participativa, Desarrollo tecnológico, Soluciones administrativas, Desafíos competitivos
Da Costa y Goicochea (2022)	Aprovechamiento de oportunidades, Incremento de iniciativa, Capacidad de desarrollo
Sumba et al. (2022)	Clima organizacional, Desempeño de capacitación, Cumplimiento de resultados
Cabana et al. (2022)	Toma de decisiones, Ética de integración, Motivación y desempeño

### Análisis de aportes significativos

La Tabla 3 expone los resultados más relevantes en términos de aporte teórico y práctico de los estudios analizados. En este sentido, cinco de los dieciocho autores revisados proporcionan un nivel de conexión significativo entre los hallazgos obtenidos y la construcción conceptual de la gestión del cambio. Estos estudios destacan por su capacidad de vincular factores estratégicos con resultados observables, reforzando así la solidez del análisis sistemático.

**Tabla 3**

Conclusiones de los artículos de estudios

Autor	Título	Resultados
Cabana et al. (2022)	<i>Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas</i>	La evolución de la gestión tiene un impacto significativo sobre el ámbito operativo, donde el liderazgo es un factor clave.
Fierro-Moreno (2021)	<i>La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19</i>	La gestión es relevante y significativa, destacando estrategias que impulsan el desarrollo organizacional adaptado a la realidad productiva.
Gutiérrez et al. (2022)	<i>Economía digital y su incidencia en el desarrollo empresarial del Perú</i>	La evolución de la gestión impulsa el desarrollo comercial, optimizando recursos y fortaleciendo la toma de decisiones eficientes.
Olis et al. (2021)	<i>Crisis empresarial, factores que influyen y alteran la gestión de las empresas en Colombia</i>	La gestión requiere un diagnóstico organizacional previo para aplicar propuestas de mejora efectivas.
Vasquez et al. (2021)	<i>Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes</i>	La gestión es un factor influyente que permite estructurar alternativas para equilibrar resultados desde el enfoque administrativo.

### Evolución de la gestión del cambio en empresas latinoamericanas

La evolución de la gestión en las empresas latinoamericanas refleja un proceso dinámico, orientado hacia la eficiencia operativa, la sostenibilidad y la competitividad. Fierro-Moreno (2021) sostiene que las actividades desarrolladas en este contexto priorizan la articulación de objetivos estratégicos que fortalecen la productividad organizacional. En esa línea, Granda y Hidalgo (2025) destacan la integración de herramientas de inteligencia artificial como soporte para la toma de decisiones en pequeñas empresas, permitiendo una gestión más eficiente de los recursos disponibles.

Esta visión se complementa con lo señalado por Olis et al. (2021), quienes advierten que la gestión del cambio requiere de controles internos sólidos que aseguren el cumplimiento de metas y conviertan los desafíos en oportunidades de mejora institucional. Desde un enfoque centrado en las personas, López-Solís et al. (2025) argumentan que la transformación digital ha repercutido directamente en la gestión del talento humano, promoviendo una cultura organizacional basada en competencias digitales y adaptabilidad.

Pomaquero et al. (2023) y Abellán-Sevilla et al. (2024) insisten en que la gestión debe ser evaluada operativamente, priorizando la eficiencia de los resultados y la optimización de procesos clave. De forma similar, Vásquez et al. (2021) enfatizan que las dimensiones administrativas y financieras deben abordarse de manera integral para lograr un desarrollo sostenido, articulando la planificación estratégica con la modernización estructural.

Por su parte, Rincón et al. (2023) subrayan la necesidad de reforzar la ética organizacional, tanto en el ámbito público como privado, como pilar para alcanzar un equilibrio institucional sostenible, capaz de responder

a los desafíos sociales mediante liderazgo innovador. En complemento, Cabana et al. (2022) destacan que factores como la motivación, la toma de decisiones y la integración ética son determinantes para fortalecer la gestión empresarial.

En este mismo marco, Dávila et al. (2024) reafirman que las estrategias de transformación digital en empresas tradicionales deben construirse sobre una base de gestión proactiva, considerando la adaptación tecnológica como una ventaja competitiva real y sostenible. Finalmente, Sumba et al. (2022) reconocen la importancia del clima organizacional y la participación del personal como motores esenciales para lograr una gestión coherente con los objetivos institucionales.

Gutiérrez et al. (2022), en el caso peruano, indican que la evolución de la gestión debe ir acompañada de procesos de mejora continua que permitan afrontar riesgos y responder a los cambios del entorno. Esta perspectiva se alinea con lo propuesto por Temple et al. (2022), quienes consideran que el diagnóstico organizacional previo es indispensable para establecer planes de acción efectivos. En esa misma línea, Maricahua (2026) reafirma que una adecuada gestión del talento humano, soportada en evidencia científica, constituye un factor clave en los procesos de transformación digital que impulsan la eficacia institucional en América Latina.

## Conclusiones

Se concluye que la evolución de la gestión del cambio en las empresas latinoamericanas resulta significativa para el desarrollo de nuevas oportunidades, en la medida en que estas organizaciones han ido adaptándose progresivamente mediante la implementación de estrategias orientadas a su sostenibilidad. Este proceso implica un compromiso con el mejoramiento continuo y una capacidad de adaptación ágil, lo cual evidencia condiciones organizacionales que permiten incorporar la gestión del cambio como una herramienta clave para anticipar expectativas dentro de un periodo determinado.

Los estudios analizados en esta investigación destacan la influencia que ejerce la gestión del cambio en el desarrollo organizacional, al proponer mecanismos que favorecen la eficiencia empresarial y una mejor respuesta a las demandas del entorno. En este sentido, se promueve una comprensión más profunda sobre los factores internos que deben ser gestionados estratégicamente para alcanzar un desempeño competitivo y un servicio de mayor calidad hacia los consumidores.

Asimismo, se reconoce que la gestión del cambio debe integrarse con ámbitos clave como las operaciones y las finanzas, los cuales representan alternativas para enfrentar los retos del entorno productivo. Esto requiere establecer procesos de planificación, control y análisis de rentabilidad, acompañados de un liderazgo efectivo basado en la capacitación, la toma de iniciativa y la asunción de responsabilidades por parte de los colaboradores.

En síntesis, los hallazgos obtenidos mediante esta revisión sistemática permiten afirmar que existe una relación significativa entre la evolución de la gestión del cambio y el desempeño empresarial en América Latina. Los factores identificados son fundamentales para optimizar resultados, fomentar la integración interna y aumentar la eficacia organizacional.

## Referencias

- Abellán-Sevilla, A. J., Ortiz-de-Urbina-Criado, M., & Mora-Valentín, E. M. (2024). Análisis de recursos humanos para la gestión del cambio y de la felicidad. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 221–236. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504579255003/504579255003.pdf>
- Arroyo, G. (2022). Sustainable environmental management: A systematic review in Latin America. *Journal of Positive School Psychology*, 6(7), 5721–5729. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/8470>
- Cabana, S. R., Rivera, M. B., Véliz, R. P., & Aguilera, M. I. (2022). Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas. *Contaduría y Administración*, 67(4), 48–71. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422022000400048&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422022000400048&script=sci_arttext)
- Coto, E., & Molina, A. (2023). Gestión del cuadro de mando integral para pequeñas y medianas empresas. *Latam: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9586393>
- Da Costa, C. C., & Goicochea, J. A. (2022). Un repaso a la responsabilidad social corporativa (RSC) en América Latina y el Caribe. *Revista Economía y Política*, (36), 1–25. <https://www.redalyc.org/journal/5711/571171872002/571171872002.pdf>
- Dargent, E., & Rousseau, S. (2021). Perú 2020: ¿El quiebre de la continuidad? *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 41(2), 377–400. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-090X2021005000112&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-090X2021005000112&script=sci_arttext&tlng=en)

- Dávila, J. E. C., Yarasca, C. L. C., Saldívar, D. O., & Hernández, Y. C. U. (2024). Estrategias de transformación digital en empresas tradicionales. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 29(105), 289–302. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9283019>
- Duque, P. L., Aguirre, O. E., Lesmes, G. A., & Castellanos, J. D. (2021). Internacionalización de empresas latinas: evolución y tendencias. *Económicas CUC*, 42(1), 122–152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8443447>
- Fierro-Moreno, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova Scientia*, 13(SPE), 0–0. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052021000300205&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052021000300205&script=sci_arttext)
- García-Briones, M. Y., Pedraza-Rodríguez, J. A., & Mora-Márquez, C. (2022). Business satisfaction with the services provided by the public port entities in Ecuador. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 4477–4488. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view>
- González, R. R., Acevedo, Á. E., Guanilo, S. L., & Cruz, K. (2021). Ruta de investigación cualitativa–naturalista: Una alternativa para estudios gerenciales. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 334–350. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145525>
- Granda, P. Q., & Hidalgo, O. R. (2025). Análisis del uso de la inteligencia artificial mediante herramientas de gestión estratégica en pequeñas empresas de Machala. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(3), 1586–1599. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10287460>
- Gutiérrez, J. E., Uribe, J., Chiroque, D., & Rey-de-Castro, D. E. (2022). Economía digital y su incidencia en el desarrollo empresarial del Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(14), 117–129. [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30882022000200117&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30882022000200117&script=sci_arttext)
- Hidalgo, M. (2024). Análisis del concepto de competencia digital docente: Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa (RELATEC)*, 23(1), 25–41. <https://relatec.unex.es/index.php/relatec/article/view/4805>
- Hidalgo, M. P., Argandoña, L. C., & Palacios, G. M. (2023). Influence of administrative policies on turnover intention of Latin American workers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of International Business and Management*, 6(5), 1–11. <https://rpajournals.com/wp-content/uploads/2023/04/JIBM-2023-04-5922.pdf>
- López-Solis, S. C., Rivera-Barberán, G. R., Mendoza-Lino, K. M., & Zambrano-Moreira, M. E. (2025). Gestión del talento humano en el contexto de la transformación digital. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 8(15), 148–159. <http://www.reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/386>
- Maricahua, J. T. (2026). Transformación digital y gestión del talento humano: Revisión sistemática de evidencia científica 2020–2024. *Revista InveCom*, 6(2), 1–9. <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3908>
- Morales, W. G. (2022). Análisis de PRISMA como metodología para revisión sistemática: Una aproximación general. *Saúde em Redes*, 8(Sup.1), 339–360. <http://revista.redeunida.org.br/ojs/index.php/rede-unida/article/view/3317>
- Morales-Parada, F., & Jarne-Jarne, J. (2022). Transparencia corporativa en las websites de empresas cotizadas chilenas: Estado de situación y evolución. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 15(45), 94–118. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932022000300094&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932022000300094&script=sci_arttext&tlng=en)
- Muñoz, D. F., Matabanchoy, S. M., & Guevara, N. T. (2020). Empresas familiares: Definiciones, características y contribuciones. *Tendencias*, 21(1), 197–220. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932020000100197&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932020000100197&script=sci_arttext)
- Olis, I. M., Reyes, G. E., Martín-Fiorino, V., & Villalobos-Antúnez, J. V. (2021). Crisis empresarial, factores que influyen y alteran la gestión de las empresas en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 93–112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229880>
- Pomaquero, J. C., Segura, J. D., Bonifaz, L. E., & Robalino, G. A. (2023). Innovación en la gestión pública y open government. *Polo del Conocimiento*, 8(9), 1219–1233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152564>
- Rincón, A. M., Obando, E. C., Durand, L. A., & Alza, C. J. (2023). Ética, Estado y gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 28(101), 384–399. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890857>
- Rodríguez, E. M. (2022). Las relaciones entre China y América Latina: Entre el pragmatismo y la gestión del riesgo. *Cuadernos de Estrategia*, (212), 241–280. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8756238>
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte, N. A. V. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño

- laboral en las MIPYMES en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Temple, M. M., Cárdenas, M., & Ramón, E. F. (2022). Analysis of the visionary management of human resources: A systematic review in Latin America 2018–2021. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1824–1834. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/1902>
- Vásquez, G. O. A., Parrales, D. H., & Morales, V. E. (2021). Proceso administrativo: Factor determinante en el desarrollo organizacional de las MIPYMES. *Revista Publicando*, 8(31), 258–278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>