



POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA EN REVISTAS BRASILEÑAS
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT POLICIES AND PRACTICES AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT: A SYSTEMATIC REVIEW IN BRAZILIAN JOURNALS

João Paulo Araujo dos Santos¹
<https://orcid.org/0000-0001-6688-7300>

Recebido em: 19 jun. 2022
Aceito em: 05 set. 2022

Como citar este artigo: ARAUJO DOS SANTOS, J. P. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA EN REVISTAS BRASILEÑAS: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT POLICIES AND PRACTICES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A SYSTEMATIC REVIEW IN BRAZILIAN JOURNALS. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 11, n. 2, p. 62-76, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2867>.

Resumen: Políticas y prácticas adecuadas de gestión de personas influyen sobre el compromiso de los empleados, lo que indica la necesidad de estudiar la relación entre los dos constructos. En este sentido, el objetivo general de este artículo fue presentar una revisión sistemática realizada en revistas científicas brasileñas cuyos artículos analizaron las influencias de la percepción de las políticas y prácticas de gestión de personas sobre el compromiso organizacional de los empleados en las organizaciones, entre el período de 2009 y 2019. Se seleccionaron 17 artículos sobre el tema, publicados en revistas brasileñas con calificación A4 o superior, según la clasificación Qualis CAPES 2017-2020. Los resultados mostraron el predominio de los estudios teórico-empíricos de carácter cuantitativo, en una sola organización, principalmente en el sector privado (en los sectores Industrial y Minorista), utilizando cuestionarios y estadísticas descriptivas. También se verificó que el campo de estudio en Brasil se concentra en el área de Administración, con énfasis en dos grupos de investigación vinculados, respectivamente, a la USP y a la UNIFESP. Las políticas de Participación y de Formación, Desarrollo y Educación de personas se destacaron como predictores del compromiso afectivo. A su vez, las políticas de recompensa también parecen influir en el compromiso organizacional, con énfasis en los compromisos de continuidad y normativo.

Palabras Clave: Políticas y Prácticas de Gestión de Personas. Compromiso Organizacional. Revisión Sistemática.

¹ Mestre em Gestão Pública. Universidade de Brasília – UnB. E-mail: jparaujo@unb.br.

Abstract: Appropriate Human Resource Management (HRM) policies and practices influence employee commitment, indicating the need to study the relationship between the two constructs. In this sense, the general objective of this article was to present a systematic review carried out in Brazilian scientific journals whose articles analyzed the influences of the perception of HRM policies and practices on the organizational commitment of employees in organizations, between the period of 2009 and 2019. 17 articles published in Brazilian journals rated A4 or higher (Qualis CAPES 2017-2020 classification) were selected. The results showed the predominance of quantitative theoretical-empirical studies, carried out in a single organization, mainly in the private sector (Industrial and Retail sectors), using questionnaires and descriptive statistics. It was also verified that the field of study in Brazil is concentrated in the area of Administration, with emphasis on two research groups linked, respectively, to USP and UNIFESP. Policies of Engagement and Training, Development and Education of people stood out as predictors of affective commitment. In turn, Reward policies also seem to influence organizational commitment, with an emphasis on continuance and normative commitments.

Keywords: Human Resource Management Policies and Practices. Organizational Commitment. Systematic Review.

INTRODUCCIÓN

La gestión de personas adopta reglas de gobierno en las que el logro de los propósitos organizacionales – detallados en la visión, misión, objetivos y metas organizacionales – pasa por el empleado. Es decir, esto implica el complejo proceso de búsqueda por alinear y hacer compatibles los intereses individuales y de las organizaciones (VENTURA; LEITE, 2014).

Las políticas y prácticas adecuadas de gestión de personas deben promover el compromiso de los empleados, para que estén dispuestos a actuar de manera flexible y adaptable (LEGGÉ, 2005). Al realizar una revisión de la producción brasileña sobre políticas de gestión de personas, Demo et al. (2011) identificaron la necesidad de estudiar las relaciones entre las políticas y prácticas de gestión de personas y otras variables del comportamiento organizacional.

En este contexto, con el desafío de buscar alinear y de hacer compatibles los intereses de los empleados y de las organizaciones, se estudian en conjunto dos constructos: las políticas y prácticas de gestión de personas y el compromiso organizacional. Desde esta perspectiva, se propone la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las influencias de la percepción de las políticas y prácticas de gestión de personas sobre el compromiso organizacional de los empleados en las organizaciones?

El objetivo general de este artículo fue presentar una revisión sistemática realizada en revistas científicas brasileñas cuyos artículos analizaron las influencias de la percepción de las políticas y prácticas de gestión de personas sobre el compromiso organizacional de los

empleados en las organizaciones, entre el período de 2009 y 2019.

El artículo se dividió en las siguientes secciones: un capítulo introductorio, un marco teórico con dos capítulos sobre las políticas y prácticas de gestión de personas y el compromiso organizacional, los procedimientos metodológicos, los resultados y análisis, la discusión y, por fin, las consideraciones finales.

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS

Bohlander y Snell (2015) definen la gestión de personas como el proceso de gestionar el talento humano para lograr los objetivos de la organización. En este sentido, Mathis y Jackson (2003) la definen como la capacidad de gestionar los recursos humanos, a través de políticas y prácticas, para obtener y mantener ventaja competitiva; así, las personas constituyen la principal fuente de competencia esencial de las organizaciones.

En su versión más actual, la gestión de personas entiende al empleado como fundamental en el proceso de consecución de objetivos y toma de decisiones, convirtiéndose en un factor estratégico en la búsqueda de efectividad y competitividad. Por tanto, las políticas de gestión de personas deben modificarse para ajustarse a la estrategia organizativa y valorar efectivamente a los empleados (HORTA; DEMO; ROURE, 2012).

Demo et al. (2011) adoptan el término “política” como definición constitutiva, es decir, cuando los conceptos se definen en términos de diccionarios y teorías. Se adopta el término “prácticas” como definición operativa, siendo lo más comprensiva posible de la variable, es decir, la variable debe ser definida en términos de operaciones concretas y comportamientos físicos a través de los cuales se expresa y traduce.

Así, las políticas de gestión de personas definen el marco teórico y práctico construido para viabilizar el logro de los objetivos y propósitos de la organización, funcionando como guías de pensamiento y acción para el área de gestión de personas; las prácticas son acciones que traducen y operacionalizan las políticas de gestión de personas (DEMO et al., 2014).

En su revisión de literatura sobre políticas y prácticas de gestión de personas, Demo et al. (2011) las agruparon en seis categorías: 1. reclutamiento y selección; 2. participación; 3. formación, desarrollo y educación; 4. condiciones de trabajo; 5. evaluación del desempeño y competencias; y 6) recompensas. Además, señalaron la relevancia estratégica de los estudios sobre políticas de gestión de personas para las organizaciones; como sugerencia, propusieron relacionar las políticas y prácticas de gestión de personas con otras variables del comportamiento organizacional y combinar diferentes perspectivas metodológicas.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional es un estado psicológico que vincula al trabajador con la organización (MEYER; ALLEN, 1991). El constructo fue conceptualizado en tres componentes: 1. compromiso afectivo con la organización; 2. compromiso percibido como costos asociados a la salida de la organización, denominado continuación; y 3. compromiso como obligación de permanecer en la organización, denominado obligación, y luego reconceptualizado como normativo por Meyer et al. (1993).

En la literatura se observa una amplia gama de definiciones sobre el constructo compromiso organizacional. Sin embargo, según Botelho y Paiva (2011), aun conviviendo con numerosas definiciones del constructo, se pueden percibir algunas dimensiones de significados comunes, tales como: identificación, apego, compromiso con objetivos y valores, esfuerzo, deseo de permanencia y el sentimiento de orgullo de formar parte de la organización. El compromiso va más allá de una postura de lealtad pasiva a la organización; implica una relación activa que promueve el bienestar de las personas de la organización.

Para Bastos et al. (2013), las consecuencias derivadas del compromiso organizacional refuerzan su importancia tanto para el individuo, que experimenta un mayor bienestar en el trabajo, como para la organización, al reducir la probabilidad de pérdida del empleado y al aumentar la diversidad y la frecuencia de los comportamientos productivos deseables.

Al esbozar el estado del arte sobre estudios relacionados con el compromiso organizacional en Brasil, Medeiros et al. (2003) identificaron la necesidad de abordar las diversas dimensiones de este fenómeno, con investigaciones que puedan identificar si los sistemas de recursos humanos, formados por un amplio conjunto de prácticas y políticas, producen compromiso.

En este sentido, Pinho y Oliveira (2017), en su levantamiento bibliográfico sobre estudios de compromiso organizacional, señalaron que las políticas y prácticas de gestión de personas se encuentran entre los predictores del compromiso organizacional que han ganado más relevancia en los últimos años. En Brasil, las investigaciones sobre las políticas y prácticas de gestión de personas como antecedentes del compromiso organizacional han ganado un importante refuerzo, especialmente con el aumento del número de estudios realizados en 2018.

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

Para esta investigación se buscaron artículos en las bases de datos SciELO, Scopus, SPELL y Periódicos CAPES, cuya publicación se dio desde 2009 hasta 2019.

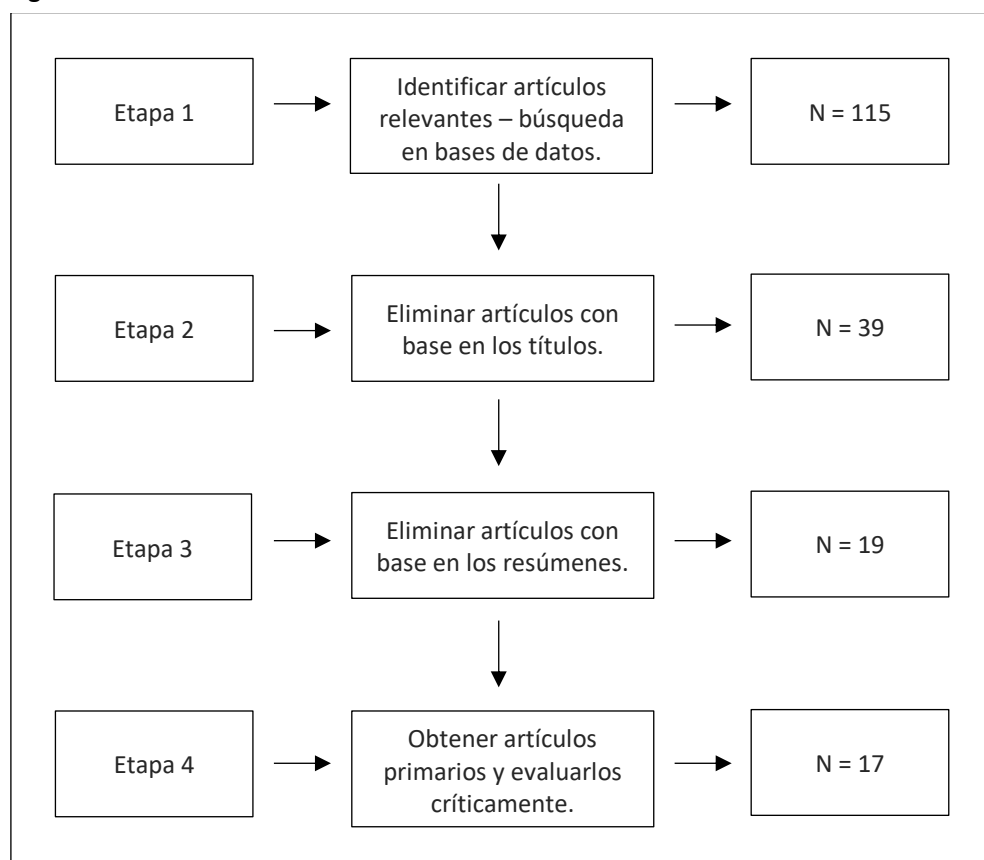
Se buscaron en los títulos, resúmenes o palabras clave de los artículos los siguientes

descriptores: “políticas y prácticas de gestión de personas”, “políticas y prácticas de recursos humanos”, “políticas de gestión de personas”, “políticas de recursos humanos”, “prácticas de gestión de personas” OR “prácticas de recursos humanos”, AND “compromiso” OR “compromiso organizacional”.

Además, se acordó que solo se analizarían trabajos publicados en revistas científicas brasileñas, con clasificación Qualis CAPES (cuatrienio 2017-2020) igual o mayor a A4, en cualquier idioma. En cuanto a los operadores booleanos utilizados, se optó por los operadores AND y OR.

Se utilizó la metodología de revisión sistemática propuesta por Dybå y Dingsøyr (2008), también utilizada por Demo, Fogaça y Costa (2018), cuya finalidad es identificar estudios relevantes sobre un tema en particular a través de un método estructurado. En cada etapa de la investigación, se extraen los trabajos seleccionados, que luego son sometidos a una nueva revisión. El proceso de este análisis se muestra en la Figura 1:

Figura 1 – Protocolo de Selección de Artículos



Fuente: Adaptado de Dybå y Dingsøyr (2008).

Como se muestra en la Figura 1, en la primera etapa aparecieron 115 trabajos, utilizando como parámetros de búsqueda las palabras clave mencionadas. Este universo de 115 artículos constituyó la base inicial para el proceso de selección de artículos. Luego, se

excluyeron artículos de revistas internacionales, artículos de revistas brasileñas con calificación Qualis CAPES inferior a A4, artículos duplicados y aquellos que no tenían relación con la temática en cuestión. En la etapa 2, cuya selección se basó en el título, quedaron 39 artículos.

Luego, a través de la lectura de los resúmenes, se realizó la etapa 3 de selección, sobrando 19 artículos. En la etapa 4, última etapa de selección, los trabajos fueron seleccionados a través de una lectura crítica de todo su contenido, considerando aquellos que abordaban más directamente el tema de investigación y no solo lo citaban; así, quedaron 17 artículos.

Para realizar la revisión bibliométrica de los artículos seleccionados se utilizaron las siguientes categorías de análisis: 1. Identificación y Demografía; 2. Análisis Metodológico; 3. Enfoque Temático; y 4. Institucionalización de la investigación en Brasil.

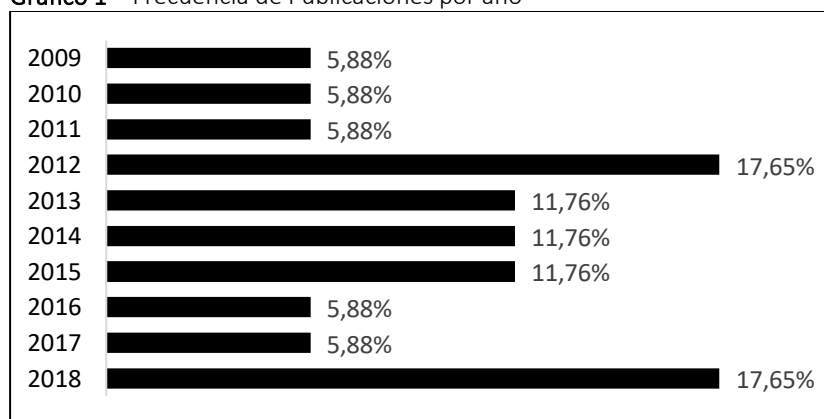
RESULTADOS Y ANÁLISIS

Esta sección presenta una síntesis de los hallazgos del análisis de los 17 artículos que conformaron la base final de la investigación, conteniendo gráficos, cuadros y tablas con datos porcentuales de las categorizaciones realizadas. Los análisis revelan el escenario de la producción científica brasileña (entre 2009 y 2019) de estudios que analizaron las influencias de la percepción de las políticas y prácticas de gestión de personas sobre el compromiso organizacional de los empleados en las organizaciones.

IDENTIFICACIÓN Y DEMOGRAFÍA

En cuanto a la identificación y demografía de la producción científica sobre el tema, se constató – como se muestra en el Gráfico 1 – que la publicación de artículos en el período observado tuvo un pico en los años 2012 y 2018 (17,65%). Se destacó también el período entre 2013 y 2015 (con 11,76% de las publicaciones para cada año).

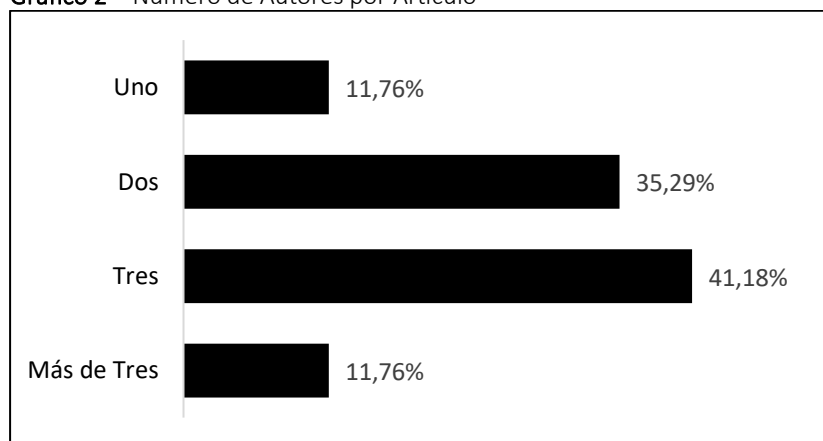
Gráfico 1 – Frecuencia de Publicaciones por año



Fuente: Datos de la investigación (2021).

Conforme se muestra en el gráfico 2, la elaboración de los artículos se realizó en su mayoría con la colaboración de 3 autores (41,18%) y 2 autores (35,29%), lo que sugiere el desarrollo de trabajos en el ámbito de grupos de investigación o una posible alianza entre asesores y estudiantes de programas de Posgrado.

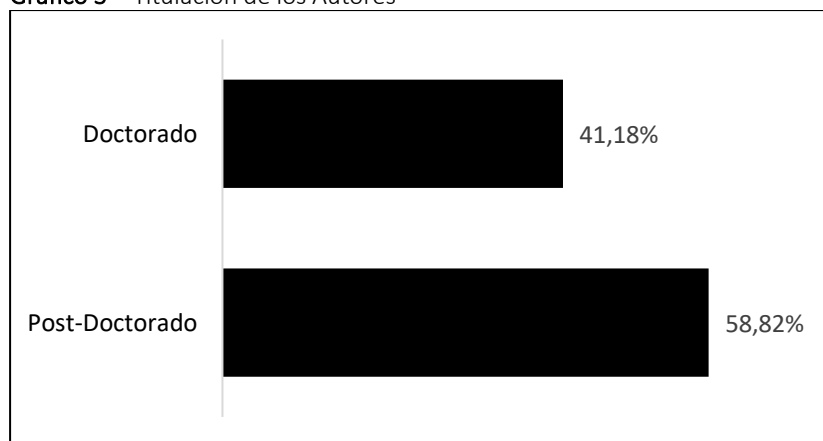
Gráfico 2 – Número de Autores por Artículo



Fuente: Datos de la investigación (2021).

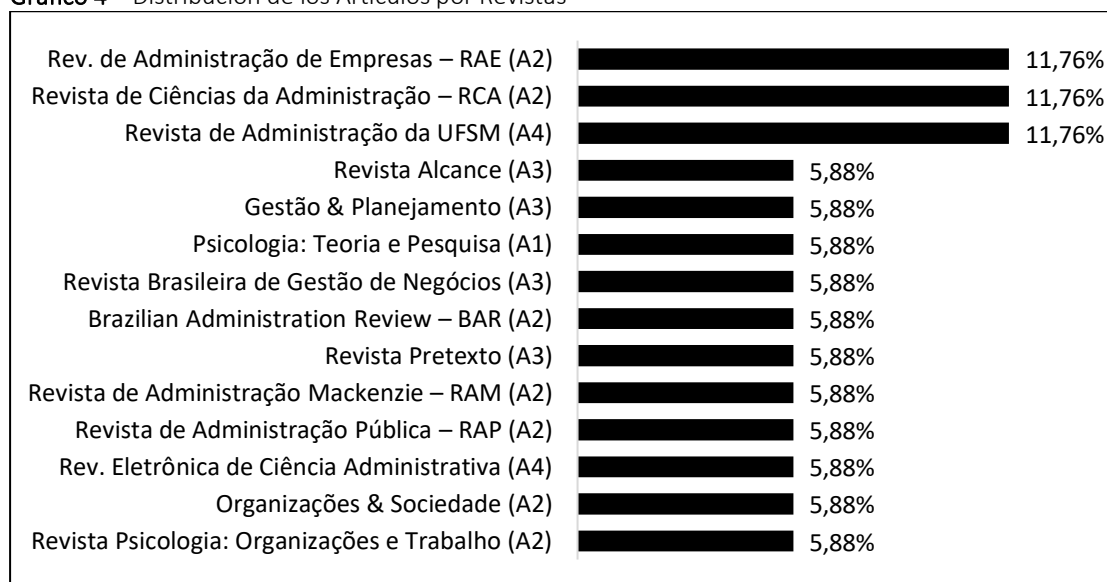
Finalmente (conforme el Gráfico 3), el Post-Doctorado (58,82%) prevaleció como la titulación más alta entre los autores. Además, todos los autores presentaron el Doctorado como titulación mínima.

Gráfico 3 – Titulación de los Autores



Fuente: Datos de la investigación (2021).

Analizando las publicaciones, como se muestra en el gráfico 4, se observa que el tema puede ser incluido en la lista de intereses de varias revistas, con destaque para la Revista de Administração de Empresas – RAE, Revista de Ciências da Administração – RCA y Revista de Administração de la Universidad Federal de Santa Maria – UFSM, con 11,76% de las publicaciones cada una.

Gráfico 4 – Distribución de los Artículos por Revistas

Fuente: Datos de la investigación (2021).

El Gráfico 4 también muestra un predominio de publicaciones sobre el tema en revistas del área de Administración (88,24%). En menor número, hay publicaciones en revistas del campo de la Psicología (11,76%).

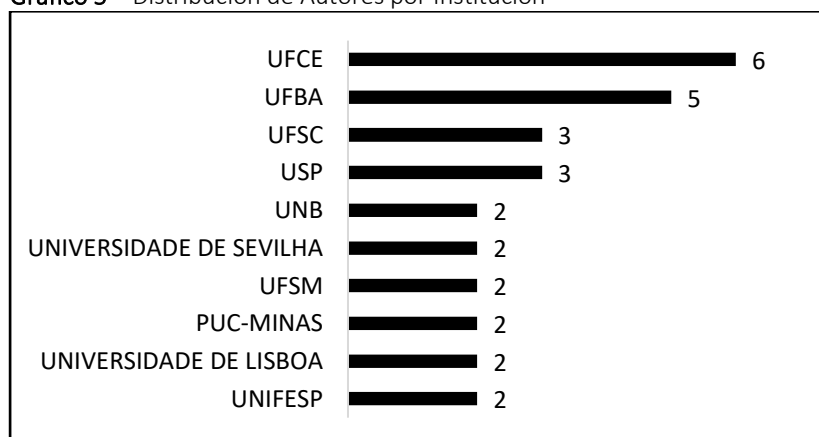
Los artículos fueron producidos por 40 (cuarenta) autores diferentes, pero solo cuatro publicaron más de un artículo en el período analizado, como se muestra en el Cuadro 1: Lindolfo Galvão de Albuquerque (Universidad de São Paulo – USP), Nildes Raimunda Pitombo Leite (Universidad Federal de São Paulo – UNIFESP), Maria José Chambel (Universidad de Lisboa) y Virgílio Bittencourt Bastos (Universidad Federal de Bahia – UFBA).

Cuadro 1 – Autores que más Publicaron y sus Respectivas Instituciones Afiliadas

Autor	Institución	Cantidad de Artículos Publicados
Lindolfo Galvão de Albuquerque	USP	2
Nildes Raimunda Pitombo Leite	UNIFESP	2
Maria José Chambel	Universidad de Lisboa	2
Virgílio Bittencourt Bastos	UFBA	2

Fuente: Datos de la investigación (2021).

Los autores están afiliados a 25 instituciones diferentes, de las cuales diez se destacan (Gráfico 5) por tener más de un autor vinculado: Universidad Federal de Ceará – UFCE (6), Universidad Federal de Bahia – UFBA (5), Universidad Federal de Santa Catarina – UFSC (3), Universidad de São Paulo – USP (3), Universidad de Brasilia – UnB (2), Universidad de Sevilla (2), Universidad Federal de Santa Maria – UFSM (2), Pontificia Universidad Católica de Minas Gerais – PUC-MINAS (2), Universidad de Lisboa (2) y Universidad Federal de São Paulo – UNIFESP (2).

Gráfico 5 – Distribución de Autores por Institución

Fuente: Datos de la investigación (2021).

Llama la atención, sin embargo, que si bien la UFCE tiene el mayor número de autores con publicaciones (Gráfico 5), no se vincula con los autores que más publicaron sobre el tema (Cuadro 1).

ANÁLISIS METODOLÓGICOS

La Tabla 1 resume la información relativa a los análisis metodológicos realizados:

Tabla 1 – Síntesis da la Categorización de los Artículos Teórico-Empíricos Analizados

Análisis Metodológico	Clasificación	Frecuencia %
Naturaleza de la Investigación	Cuantitativa	58,82%
	Cualitativa	29,41%
	Mista	11,76%
Sector Económico	Privado	76,47%
	Público	17,65%
	Privado y Público	5,88%
Campo de Actividad de las Organizaciones Investigadas	Sector Industrial	14,29%
	Sector Minorista	14,29%
	Sector de Minería	9,52%
	Empresa Pública	9,52%
	Multinacional	9,52%
	Órgano Público	9,52%
	No Informado	9,52%
	Institución de Enseñanza Superior	4,76%
	Sector de Tecnologías de la Información	4,76%
	Empresa en el área de Contabilidad.	4,76%
	Sociedad de Crédito Empresarial.	4,76%
Call Center	4,76%	
Cantidad de Organizaciones	Una	62,50%

	Tres	18,75%
	Más de tres	18,75%
	Dos	6,25%
Instrumentos Utilizados para la Recolección de Datos	Cuestionario	46,15%
	Entrevista	26,92%
	Recolección de Documentos	23,08%
	Observación Directa	3,85%
Técnicas de Análisis de Datos	Estadísticas descriptivas	23,68%
	Análisis de contenido	18,42%
	Análisis de documentos	13,16%
	Análisis de Correlación	13,16%
	Análisis de Regresión	10,53%
	Modelado de Ecuaciones Estructurales (MEE)	10,53%
	Análisis Factorial	5,26%
Estadística Inferencial: análisis univariado de pruebas de variancia	5,26%	

Fuente: Datos de la investigación (2021).

De los 17 trabajos teórico-empíricos identificados, con respecto a la naturaleza, hay un predominio de los estudios cuantitativos (58,82%). El sector privado de la economía predominó en la investigación (76,47%). Por otro lado, parece que los campos de actividad estuvieron bien diversificados, con énfasis en los sectores Industrial y Minorista, que explicaron el 28,58% de los resultados. También predominaron los estudios realizados en una sola organización, con el 62,50% de los resultados (Tabla 1).

Además, prevalecieron los cuestionarios sobre otros instrumentos de recolección de datos utilizados (46,15%), lo que es consistente con el carácter cuantitativo de la mayoría de los estudios, seguidos de las entrevistas (26,92%). Finalmente, las técnicas de análisis de datos más utilizadas fueron las estadísticas descriptivas (23,68%) y el análisis de contenido (18,42%).

ENFOQUE TEMÁTICO

Los artículos analizados llegaron al resultado de que, en general, la percepción de las políticas y prácticas de gestión de personas influye sobre el compromiso organizacional de los empleados. Entre los tres componentes, el compromiso organizacional afectivo fue el más influenciado por la percepción de las políticas y prácticas de gestión de personas.

Las políticas y prácticas de gestión de personas que más se presentaron como predictores del compromiso organizacional afectivo fueron la Participación – especialmente en lo que se refiere a la valoración y reconocimiento de los empleados dentro de la institución – y la Formación, Desarrollo y Educación de las personas. Las políticas de Recompensa, a su vez, también aparecieron como influyentes en el compromiso organizacional, con énfasis en los

compromisos de continuación y normativo.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN BRASIL

Con relación a la institucionalización de la investigación sobre políticas y prácticas de gestión de personas y compromiso organizacional en Brasil, se puede obtener un panorama actual a partir de los grupos de investigación identificados como “políticas de gestión de personas”, “prácticas de gestión de personas”, “gestión de personas” y "compromiso organizacional".

El Directorio de Grupos de Investigación – Base Actual – de la Plataforma Lattes, del CNPq, reveló la existencia de 2 grupos, ambos pertenecientes al área de Administración, como se muestra en el Cuadro 2.

Cuadro 2 – Grupos de Investigación

AÑO DE CREACIÓN	NOMBRE	INSTITUCIÓN	LÍDERES DEL GRUPO
2004	Gestão Estratégica de Pessoas	USP	Lindolfo Galvão de Albuquerque
2014	Estudos Observacionais no Processo de Ensino-Aprendizagem e Pesquisa em Administração	UNIFESP	Nildes Raimunda Pitombo Leite; Fábio Pitombo Leite.

Fuente: Datos de la investigación (2021).

Se destaca que hubo una participación activa de autores vinculados a grupos afiliados a las instituciones USP y UNIFESP. Los investigadores Lindolfo Galvão de Albuquerque y Nildes Raimunda Pitombo Leite, líderes de los grupos de investigación, también aparecieron como los que más produjeron sobre el tema.

DISCUSIÓN

Como se constató en los resultados, las revistas del área de Administración representaron el 88,24% de las publicaciones en el período. Los resultados, por lo tanto, demuestran que el tema recibe mayor atención de los investigadores en Administración. Este resultado muy probablemente está relacionado con la situación de los grupos de investigación, que se concentran en el área de Administración.

El nivel de producción actualmente en aumento en 2018 parece indicar una reanudación del interés de los investigadores en el tema. Además, se puede inferir, a partir de los estudios centrados en la relación entre las políticas y prácticas de gestión de personas y el compromiso organizacional, que se ha intentado identificar qué políticas y prácticas de gestión de personas son las que más predicen el compromiso organizacional de los empleados en las

organizaciones y cuáles están más relacionados con cada tipo de compromiso, ya sea afectivo, de continuación o normativo.

Entre las políticas y prácticas de gestión de personas que más se presentaron como predictores del compromiso organizacional afectivo, se destacaron las de Participación, y de Formación, Desarrollo y Educación de las personas. A su vez, las políticas de Recompensa también parecen influir en el compromiso organizacional, con énfasis en los compromisos de continuidad y normativo.

Tales resultados corroboran lo señalado en la literatura. En investigaciones previas, Meyer, Allen y Topolnytsky (1998) destacan que algunas prácticas de gestión, como oportunidades de formación y estímulo para participar en las decisiones, contribuyen positivamente al desarrollo del compromiso afectivo.

Considerando el predominio de los estudios cuantitativos, se han desarrollado y utilizado algunas escalas para evaluar mejor la percepción de las políticas y prácticas de gestión de personas y el compromiso organizacional de los empleados; se destacan en este proceso las escalas de Demo (2008) para las políticas y prácticas de gestión de personas, y Meyer y Allen (1991) y Siqueira (1995, 2000) para el compromiso organizacional. El predominio de los estudios cuantitativos también perfila una brecha importante para los estudios de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), e incluso para enfoques y técnicas de análisis más sofisticados, como el Modelado de Ecuaciones Estructurales (MEE) y multinivel.

En resumen, el escenario aquí revelado presenta muchas oportunidades para estudios futuros, especialmente estudios que estén enfocados en el sector público, ya que las instituciones públicas están buscando modernizarse y aumentar el nivel de compromiso de sus funcionarios. También faltan estudios que aborden las políticas y prácticas menos estudiadas (reclutamiento y selección, condiciones de trabajo y evaluación del desempeño y competencias) y su relación con los compromisos de continuidad y normativo, que también aparecen menos en las investigaciones.

Además, se identifican otras necesidades, como avanzar en el desarrollo y mejora de los instrumentos de medida, dado que, a pesar de las escalas ya desarrolladas, aún existe una baja producción en este sentido y crece la necesidad de las organizaciones de evaluar y comprender las percepciones de sus colaboradores.

CONSIDERACIONES FINALES

Este trabajo realizó una revisión sistemática en revistas brasileñas de estudios que analizaron las influencias de la percepción de las políticas y prácticas de gestión de personas sobre el compromiso organizacional de los empleados en las organizaciones, entre el período 2009 y 2019.

Predominaron los estudios teórico-empíricos de carácter cuantitativo, en una sola organización, principalmente en el sector privado (en los sectores Industrial y Minorista), utilizando como instrumento los cuestionarios y la técnica de estadísticas descriptivas. También se verificó que el campo de estudio en Brasil se concentra en el área de Administración, con énfasis en dos grupos de investigación vinculados, respectivamente, a la USP y a la UNIFESP.

Las políticas de Participación de las personas y de Formación, Desarrollo y Educación se destacaron como predictores del compromiso afectivo. A su vez, las políticas de recompensa también parecen influir en el compromiso organizacional, con énfasis en los compromisos de continuidad y normativo.

Por lo tanto, la contribución para los investigadores en el tema es la identificación de la institucionalización de la investigación brasileña, ubicando la producción nacional en términos de instituciones y autores más activos, además de señalar oportunidades para la propagación del tema a nivel nacional, para alianzas internacionales y para la creación de nuevos grupos de investigación.

A pesar de los aportes de este artículo, se señalan algunas limitaciones, como el no agotamiento de la literatura nacional sobre el tema, la no inclusión de artículos presentados en eventos del área de Administración (como ENANPAD y afines) y la inclusión de revistas internacionales.

Se espera con este trabajo incentivar la realización de otras revisiones sistemáticas y otros trabajos teórico-empíricos que profundicen la discusión. Hay una brecha con muchas oportunidades para estudios futuros, especialmente estudios orientados al sector público, que aborden las políticas y prácticas de gestión de personas menos estudiadas y los compromisos de continuidad y normativo, que aparecen menos en los estudios.

REFERENCIAS

BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; SILVA, E. E. C.; PINHO, A. P. M. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, L.; MOURÃO, L (Org.). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, p. 279-310, 2013.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S. A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage, 2015.

BOTELHO, R. D.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento Organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n.5, p. 1249-1283, Rio de Janeiro, Set/Out, 2011.

DEMO, G. Desenvolvimento e validação da Escala de Percepção de Políticas de Gestão de Pessoas (EPPGP). **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 9, n. 6, p. 77-101, 2008.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas nas Organizações: Cenário da Produção Nacional de Primeira Linha e Agenda de Pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, pp. 251-263, 2018.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; NUNES, I.; EDREI, L.; FRANCISCHETO, L. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 5, pp. 15-42, set./out. 2011.

DEMO, G.; NEIVA, E. R.; NUNES, I.; ROZZETT, K. Políticas e práticas de recursos humanos. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

DYBÅ, T.; DINGSØYR, T. Strength of evidence in systematic reviews in software engineering. **Empirical Software Engineering and Measurement**, v. 8, pp. 225-234, 2008.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 566-585, jul./ago. 2012

LEGGE, K. **Human resource management rhetoric and realities**. London: Palgrave Macmillan, 2005.

MATHIS, R. L.; JACKSON, J. H. **Human resource management**. 10.ed. Mason, OH: South-Western/Thomson, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G. de; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **RAC**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; TOPOLNYTSKY, L. Commitment in a changing world of work. **Canadian Psychology**, v. 39, n. 1- 2, 83-94, 1998.

PINHO, A, P, M; OLIVEIRA, E. R. S. Comprometimento Organizacional no Setor Público: Um levantamento bibliográfico dos últimos 27 anos no Brasil. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD, 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. 265 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Análises de três medidas de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo. VIII Conferência Internacional de avaliação psicológica. **Anais...** Belo Horizonte, 2000.

VENTURA, V. L. S.; LEITE, N. R. P. Percepção da influência da gestão estratégica de pessoas no comprometimento organizacional. **Pretexto (impressa)**, Belo Horizonte, v. 15, pp. 11-28-28, 2014.