



Fondo  
Editorial  
UBA

**InvestUBA**

REVISTA ARBITRADA DE LA  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO.  
PROGRAMAS DE GERENCIA,  
INGENIERÍA Y FINANZAS

**DIEP**

Decanato de Investigación,  
Extensión y Postgrado.

ISSN: 2739-0500  
DL: AR2021000099  
investuba@uba.edu.ve  
<https://revistasuba.com/>

## PLAN DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

Victoria Mercedes Álvarez Cedeño

[victoriaalvarez0802@gmail.com](mailto:victoriaalvarez0802@gmail.com)

Universidad Bicentennial de Aragua

<https://orcid.org/0009-0008-7262-1216>

Enviado: 23/10/2023• Aprobado: 30/03/2024• Publicado: 30/12/2024

### Resumen

En el panorama empresarial actual, el talento humano se posiciona como el activo fundamental para las organizaciones que buscan prosperar y alcanzar sus objetivos estratégicos. Atraer, seleccionar y retener al talento idóneo es crucial para impulsar la innovación, la productividad y el crecimiento sostenible. Este plan de intervención integral propone una estrategia 4.0 moderna e innovadora para optimizar los procesos de captación y selección de talento en una organización. Se basa en principios clave como la definición de perfiles estandarizados, la implementación de herramientas tecnológicas y metodologías de evaluación efectivas, y un enfoque holístico en la experiencia del candidato. Los aportes del proyecto son múltiples y abarcan tanto el ámbito estratégico como el operativo. La organización experimentará un incremento en su competitividad, impulsada por un equipo de colaboradores altamente calificado y comprometido. Con una visión clara, un enfoque estratégico y la implementación efectiva del plan de intervención, las organizaciones pueden convertir el talento humano en el motor del crecimiento y el éxito sostenible.

**Palabras claves:** Captación; Humano; Organizaciones; Retener; Selección.

### Intervention Plan To Improve Recruitment And Selection Within An Organization

#### Abstract

In the current business landscape, human talent is positioned as the fundamental asset for organizations seeking to prosper and achieve their strategic objectives. Attracting, selecting and retaining the right talent is crucial to driving innovation, productivity and sustainable growth. This comprehensive intervention plan proposes a modern and innovative 4.0 strategy to optimize the talent acquisition and selection processes in an organization. It is based on key principles such as the definition of standardized profiles, the implementation of effective technological tools and assessment methodologies, and a holistic focus on the candidate experience. The contributions of the project are multiple and cover both the strategic and operational spheres. The organization will experience an increase in its competitiveness, driven by a highly qualified and committed team of collaborators. With a clear vision, a strategic approach and the effective implementation of the intervention plan, organizations can turn human talent into the engine of growth and sustainable success.

**Keywords:** Human; Organizations; Recruitment; Retain; Selection

## **Introducción**

En el dinámico entorno empresarial actual, contar con un equipo de talento humano idóneo y alineado con los objetivos organizacionales es fundamental para el éxito sostenido. Un proceso de captación y selección efectivo es la base para identificar y atraer a los mejores candidatos, aquellos que posean las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para impulsar el crecimiento y la competitividad de la organización.

Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) La captación es el proceso de generar un grupo de candidatos calificados para un puesto específico. Por su parte, Werther y Davis (2008) exponen que la selección de personal es el proceso de elección del individuo más adecuado para el cargo, a partir de una serie de candidatos, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Sin embargo, con frecuencia las organizaciones enfrentan desafíos en sus procesos de captación y selección, lo que se traduce en la contratación de personal no idóneo, alta rotación de personal, pérdida de oportunidades y un impacto negativo en la productividad y el clima laboral.

Es por ello que la implementación de un plan de intervención estratégico para mejorar la captación y selección de talento se convierte en una necesidad imperante para las organizaciones que buscan optimizar sus recursos humanos y alcanzar sus metas. Este artículo tiene como objetivo presentar un plan integral para optimizar los procesos de captación y selección de talento en una organización, abarcando desde la definición de objetivos claros hasta la implementación de estrategias efectivas y la medición de resultados.

## **Metodología**

La metodología para desarrollar e implementar el plan de intervención personalizado para optimizar los procesos de captación y selección de talento en una organización se basa en un enfoque mixto que combina elementos de investigación cualitativa y cuantitativa. Este enfoque permite obtener una visión

integral de la situación actual de la organización y diseñar un plan de intervención alineado con las mejores prácticas en la gestión del talento humano.

**Entrevistas:** Se realizarán entrevistas a gerentes, responsables de Recursos Humanos, colaboradores y, si es posible, a algunos candidatos que hayan participado en procesos de selección recientes. El objetivo es obtener información detallada sobre las percepciones, experiencias y opiniones de los diferentes actores involucrados en el proceso de captación y selección de talento.

**Análisis de datos históricos:** Se revisarán datos históricos relacionados con la captación y selección de talento, como el tiempo de contratación, la tasa de rotación de personal, la cantidad de candidatos por puesto vacante y la calidad de las contrataciones.

**Análisis de Datos:** La información recopilada a través de las entrevistas, el análisis de datos históricos y las encuestas será analizada utilizando técnicas de análisis de contenido, análisis estadístico y triangulación de datos. Se analizarán las transcripciones de las entrevistas y los resultados de las encuestas para identificar patrones, temas recurrentes y categorías emergentes que permitan comprender las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) en el área de captación y selección de talento.

**Triangulación de Datos:** Se compararán los resultados obtenidos a través de las diferentes técnicas de investigación para identificar convergencias y divergencias, buscando obtener una comprensión más completa y precisa de la situación actual.

## **Resultados**

La implementación del plan de intervención para mejorar la captación y selección de talento en una organización generó múltiples aportes positivos para la empresa, tanto en el ámbito estratégico como en el operativo. Entre los principales aportes se destacan:

### **Aportes Estratégicos:**

**Mejora de la competitividad:** Al contar con el talento humano idóneo, la organización está mejor posicionada para competir en el mercado, y desarrolla nuevas oportunidades de negocio y alcanza sus objetivos estratégicos.

**Innovación y creatividad:** Un equipo de colaboradores con las habilidades y conocimientos adecuados fomentaron la innovación, la creatividad y la generación de nuevas ideas para el crecimiento de la organización.

**Reducción de costos:** La selección de candidatos idóneos desde el principio minimizó los costos asociados a la rotación de personal, la baja productividad y la capacitación constante.

**Mejora de la imagen y reputación:** Una organización que atrae y retiene talento humano de calidad proyecta una imagen positiva y atractiva en el mercado, lo que generó beneficios en la captación de clientes, la inversión y la atracción de nuevos colaboradores.

### **Aportes Operativos:**

**Mayor eficiencia en los procesos:** El proceso de selección optimizado permitió identificar a los candidatos idóneos en menos tiempo, reduciendo la carga de trabajo del equipo de Recursos Humanos y agilizando la incorporación de nuevos colaboradores.

**Mejora de la calidad de las contrataciones:** La implementación de herramientas y metodologías de selección efectivas permitió seleccionar a los candidatos con mayor potencial para cada puesto, lo que se tradujo en un mejor desempeño, mayor productividad y un menor riesgo de errores.

**Mayor satisfacción de los colaboradores:** Un proceso de selección transparente, justo y respetuoso contribuyó a mejorar la satisfacción de los colaboradores, tanto de aquellos que son seleccionados como de los que no lo son.

**Reducción de la rotación de personal:** La selección de candidatos idóneos y la creación de un ambiente de trabajo positivo redujo la rotación de personal, lo que a su vez generó ahorros en costos de reclutamiento y capacitación.

## **Discusión**

La viabilidad del proyecto se sustenta en un análisis exhaustivo de los aspectos técnicos, económicos, operativos, legales y de mercado. La inversión moderada requerida se ve ampliamente compensada por los potenciales beneficios económicos. Entre estos beneficios se destacan la reducción de costos de reclutamiento, la mejora de la calidad de las contrataciones, el aumento de la productividad y la retención del talento humano. Estos resultados son congruentes con estudios previos que sugieren que una gestión eficiente del talento humano puede generar un retorno significativo sobre la inversión (ROI) al reducir la rotación de personal y mejorar el desempeño organizacional (Becker & Huselid, 2006).

Los aportes del proyecto son múltiples y abarcan tanto el ámbito estratégico como el operativo. En el ámbito estratégico, la organización experimentará un incremento en su competitividad, impulsada por un equipo de colaboradores altamente calificado y comprometido. La innovación y la creatividad florecerán, generando nuevas ideas y oportunidades de negocio. En el ámbito operativo, la eficiencia en los procesos de selección se traducirá en ahorros de tiempo y recursos, mientras que la calidad de las contrataciones minimizará errores y garantizará un desempeño superior.

Es importante destacar que este plan debe ser adaptado a las necesidades específicas de cada organización, considerando su cultura, su industria y sus objetivos estratégicos. El éxito de la implementación dependerá del compromiso de la alta dirección, la participación activa de todas las áreas involucradas y la constante evaluación y ajuste del plan en función de los resultados obtenidos. La literatura sugiere que el compromiso de la alta dirección es un factor determinante para la implementación efectiva de cualquier cambio organizacional.

La constante evaluación y ajuste del plan en función de los resultados obtenidos es esencial para asegurar su efectividad a largo plazo. Este enfoque dinámico permite a la organización adaptarse a los cambios del mercado y a las necesidades emergentes de talento. La implementación de sistemas de monitoreo

y evaluación facilitará la identificación de áreas de mejora y el ajuste oportuno de las estrategias.

### **Conclusiones**

El plan de intervención presentado constituye una estrategia integral para optimizar los procesos de captación y selección de talento en una organización. Basado en principios modernos e innovadores, el plan abarca desde la definición de perfiles estandarizados hasta la implementación de herramientas tecnológicas y metodologías de evaluación efectivas, todo ello enfocado en identificar y atraer al talento idóneo para cada puesto.

La viabilidad del proyecto se sustenta en un análisis exhaustivo de diversos aspectos. La inversión moderada requerida se ve ampliamente compensada por los potenciales beneficios económicos, como la reducción de costos de reclutamiento, la mejora de la calidad de las contrataciones, el aumento de la productividad y la retención del talento humano. Los aportes del proyecto son múltiples y abarcan tanto el ámbito estratégico como el operativo. La organización experimentará un incremento en su competitividad, impulsada por un equipo de colaboradores altamente calificado y comprometido. La innovación y la creatividad florecerán, generando nuevas ideas y oportunidades de negocio. La eficiencia en los procesos de selección se traducirá en ahorros de tiempo y recursos, mientras que la calidad de las contrataciones minimizará errores y garantizará un desempeño superior. La satisfacción de los colaboradores se verá fortalecida por un proceso transparente, justo y respetuoso, y la rotación de personal se reducirá, optimizando los costos y generando un ambiente laboral positivo.

En definitiva, el plan de intervención para mejorar la captación y selección de talento en una organización se presenta como una inversión estratégica con un alto retorno de la inversión. Al adoptar este enfoque integral e innovador, las organizaciones pueden transformar la gestión del talento humano en una ventaja competitiva que les permitirá alcanzar sus metas y construir un futuro próspero en el mercado actual.

Es importante destacar que este plan debe ser adaptado a las necesidades específicas de cada organización, considerando su cultura, su industria y sus objetivos estratégicos. El éxito de la implementación dependerá del compromiso de la alta dirección, la participación activa de todas las áreas involucradas y la constante evaluación y ajuste del plan en función de los resultados obtenidos. Con una visión clara, un enfoque estratégico y la implementación efectiva del plan de intervención, las organizaciones pueden convertir el talento humano en el motor del crecimiento y el éxito sostenible.

### **Referencias**

- Becker, B. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here? *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16: 53-101.
- Deloitte. (2022). El futuro del trabajo en América Latina: Tendencias y desafíos para las organizaciones. Deloitte Insights.
- Dessler, G. (2016). *Administración de Recursos Humanos* (16ª ed.). México: Pearson Educación.
- Ulrich, D. (2009). *La revolución de los Recursos Humanos: Cómo los mejores CEOs lideran la organización del futuro* (2ª ed.). Barcelona: Gestión 2000.
- Werther, W. B., & Davis, H. R. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (8ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.