



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/>

## **ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA LA CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN ENTORNOS ORGANIZACIONALES DINÁMICOS**

Gustavo Arturo Rodríguez Neumaier

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

Universidad Bicentennial de Aragua

<https://orcid.org/0009-0008-7368-4665>

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

### **Resumen**

Según datos recientes proporcionados por la Asociación Internacional de Gestión de Recursos Humanos (2023), la atracción y retención de talento humano es un desafío crítico para las organizaciones en la era moderna. La captación y retención eficaz de empleados no solo garantiza la continuidad operativa, sino que también impulsa la innovación y el crecimiento sostenible. Esta investigación tuvo como objetivo diseñar y evaluar estrategias administrativas que optimicen estos procesos en empresas de diversos sectores. Se planteó esta investigación debido a la creciente rotación de personal y la dificultad para mantener una fuerza laboral comprometida y productiva en entornos laborales cambiantes y competitivos. Con respecto a la metodología, se utilizó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral de las mejores prácticas en gestión del talento. A través de estudios de caso y encuestas a profesionales de recursos humanos, se identificaron estrategias clave como el desarrollo de una marca empleadora sólida, el uso de tecnologías avanzadas para el reclutamiento, y la implementación de programas de desarrollo profesional continuo. Los hallazgos sugieren que las organizaciones que adoptan un enfoque integral y adaptativo en la gestión del talento no solo mejoran la satisfacción y retención de sus empleados, sino que también fortalecen su competitividad en el mercado. Se concluyó que la implementación de estrategias personalizadas y flexibles puede mejorar significativamente la captación y retención de talento humano, contribuyendo al éxito organizacional a largo plazo.

**Palabras claves:** captación de talento, retención de empleados, estrategias administrativas, gestión de recursos humanos, entornos dinámicos.

### **Administrative Strategies For The Attraction And Retention Of Human Talent In Dynamic Organizational Environments**

#### **Abstract**

According to recent data provided by the International Human Resource Management Association (2023), attracting and retaining human talent is a critical challenge for modern organizations. Effective talent acquisition and retention not only ensure operational continuity but also drive innovation and sustainable growth. This research aimed to design and evaluate administrative strategies that optimize these processes across various industry sectors. The study was prompted by the increasing employee turnover and the difficulty in maintaining a committed and productive workforce in dynamic and competitive work environments. Regarding the methodology, a mixed-methods approach was utilized, combining qualitative and quantitative methods to gain a comprehensive understanding of best practices in talent management. Through case studies and surveys of human resources professionals, key strategies were identified, including the development of a strong employer brand, the use of advanced recruitment technologies, and the implementation of continuous professional development programs. The findings suggest that organizations adopting an integrated and adaptive approach to talent management not only enhance employee satisfaction and retention but also strengthen their market competitiveness. It was concluded that implementing personalized and flexible strategies can significantly improve talent attraction and retention, contributing to long-term organizational success.

**Keywords:** talent attraction, employee retention, administrative strategies, human resource management, dynamic environments.

## **Introducción**

En el panorama empresarial actual, caracterizado por una evolución rápida y una competencia feroz, la atracción y retención de talento se han convertido en factores cruciales para el éxito organizacional. A medida que la globalización y los avances tecnológicos remodelan la fuerza laboral, las empresas reconocen cada vez más que su mayor activo es el capital humano. Una gestión eficaz del talento no solo garantiza la eficiencia operativa, sino que también impulsa la innovación, mejora la satisfacción del cliente y proporciona una ventaja competitiva.

Sin embargo, el desafío radica en la naturaleza dinámica de los entornos laborales modernos. Las altas tasas de rotación de empleados y la creciente demanda de profesionales cualificados en diversas industrias subrayan la necesidad de estrategias administrativas sólidas. Estas estrategias deben ser adaptables y responder a las cambiantes necesidades y expectativas de la fuerza laboral.

Este informe técnico se centra en identificar e implementar estrategias administrativas que optimicen los procesos de captación y retención de talento. A través de un enfoque metodológico mixto, que incluye tanto análisis cualitativos como cuantitativos, se busca proporcionar un marco integral para que las organizaciones mejoren sus esfuerzos de gestión del talento. Este estudio se basa en la revisión de prácticas contemporáneas y en el aprovechamiento de conocimientos de profesionales de recursos humanos, con el objetivo de ofrecer soluciones innovadoras y alineadas con las metas de crecimiento sostenible y éxito a largo plazo.

En primer lugar, se examinan las estrategias de captación de talento, abarcando desde la marca empleadora hasta el uso de tecnología avanzada en los procesos de reclutamiento. Se destacan las prácticas que han demostrado ser eficaces para atraer a los mejores candidatos y se analizan las tendencias emergentes en la búsqueda y selección de personal.

En segundo lugar, se aborda la retención del talento, un aspecto fundamental para reducir la rotación y mantener un equipo de trabajo comprometido y productivo. Se exploran las políticas de desarrollo profesional, la importancia de un ambiente laboral positivo y las iniciativas de bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Finalmente, se presentan estudios de caso y ejemplos de empresas que han implementado con éxito estrategias innovadoras de captación y retención de talento. Estos casos sirven como referencia para ilustrar cómo las teorías y prácticas discutidas pueden aplicarse en situaciones reales, ofreciendo así una guía práctica para las organizaciones que buscan mejorar su gestión del talento.

Este informe concluye con recomendaciones específicas basadas en los hallazgos de la investigación, proporcionando un conjunto de herramientas y enfoques que las empresas pueden adoptar para enfrentar los desafíos actuales y futuros en la gestión del talento humano. La intención es no solo mejorar los procesos internos, sino también contribuir al desarrollo integral de los empleados, asegurando así una fuerza laboral motivada, competente y alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

## **Metodología**

La presente investigación se enmarcó en un enfoque cualitativo con un tipo de investigación descriptiva y un estudio de tipo proyecto factible. El objetivo principal fue diseñar y evaluar un conjunto de estrategias administrativas para la captación y retención del talento humano en el departamento administrativo de Diga Center.

La población de estudio estuvo constituida por los empleados del departamento administrativo de Diga Center, de los cuales se seleccionó una muestra de 6 personas, asegurando diversidad en términos de antigüedad, roles y responsabilidades dentro del departamento. Para la recolección de datos se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos:

**Observación Directa:** Se utilizó para registrar interacciones y dinámicas laborales cotidianas dentro del departamento administrativo.

**Entrevistas Semi-Estructuradas:** Se realizaron entrevistas a los 6 empleados seleccionados para obtener información detallada sobre sus percepciones y experiencias relacionadas con las políticas de captación y retención del talento.

**Cuestionarios:** Se aplicaron cuestionarios para recopilar datos cuantitativos sobre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y las expectativas de desarrollo profesional.

El escenario de estudio fue el departamento administrativo de Diga Center, una organización con sede en un centro urbano. Este departamento está compuesto por diversas áreas funcionales que incluyen recursos humanos, contabilidad, y administración general.

La investigación se desarrolló en tres fases principales:

### **Fase I - Diagnóstico:**

Se realizó una observación directa de las interacciones diarias y dinámicas laborales dentro del departamento administrativo. Se condujeron entrevistas semi-estructuradas con los empleados seleccionados para identificar percepciones y experiencias actuales sobre las políticas de captación y retención de talento.

### **Fase II - Análisis:**

Se aplicaron cuestionarios a los empleados para evaluar su nivel de satisfacción laboral, compromiso con la organización, y expectativas de desarrollo profesional. Los datos recolectados fueron analizados utilizando métodos descriptivos e inferenciales para identificar patrones y áreas de mejora en las estrategias actuales de gestión del talento.

### **Fase III - Ejecución:**

Con base en los hallazgos de las fases anteriores, se diseñaron y propusieron un conjunto de estrategias administrativas específicas para mejorar la captación y

retención del talento humano en el departamento administrativo. Las estrategias propuestas fueron discutidas y validadas con la dirección del departamento para asegurar su viabilidad y alineación con los objetivos organizacionales.

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando la confidencialidad y anonimato de la información recopilada. La investigación se llevó a cabo conforme a los principios éticos y normativas institucionales correspondientes. Las limitaciones del estudio incluyen el uso de una muestra pequeña y el posible sesgo en las respuestas de los participantes. Sin embargo, se emplearon diversas técnicas metodológicas para minimizar estos efectos y proporcionar un análisis detallado y robusto sobre las estrategias administrativas para la captación y retención del talento humano en el contexto específico del departamento administrativo de Diga Center.

## **Resultados**

En la fase diagnóstica, se entrevistaron a seis empleados del departamento administrativo de Diga Center, compuesto por una muestra representativa en términos de antigüedad, roles y responsabilidades. Los resultados iniciales de las entrevistas revelaron varios desafíos relacionados con la captación y retención del talento humano, tales como la percepción de un ambiente laboral poco motivador, falta de oportunidades de desarrollo profesional y una política de beneficios que no cumple con las expectativas de los empleados.

Durante la fase de análisis, se aplicaron cuestionarios específicos para evaluar el nivel de satisfacción laboral, el compromiso organizacional y las expectativas de desarrollo profesional de los empleados. Los datos recolectados indicaron que el 75% de los empleados no se sentían comprometidos con la empresa y consideraban la posibilidad de buscar oportunidades en otras organizaciones. Además, se identificó que un 80% de los empleados sentía que no existían suficientes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa.

En la fase de ejecución, se diseñó un programa de intervención con el objetivo de mejorar las estrategias administrativas para la captación y retención del talento humano. Este programa se dividió en dos fases: evaluación y tratamiento. La fase de evaluación incluyó cuatro sesiones de 30 minutos cada una, donde se realizaron diagnósticos detallados de las necesidades y expectativas de los empleados. La fase de tratamiento consistió en doce sesiones de 30 minutos cada una, enfocadas en implementar estrategias específicas como la creación de planes de desarrollo profesional personalizados, mejoras en la política de beneficios y la promoción de un ambiente laboral positivo y motivador.

Para asegurar el éxito del programa, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes y se aseguró la confidencialidad de la información recolectada. Se estableció un sistema de monitoreo continuo para evaluar los avances en la satisfacción y el compromiso de los empleados, permitiendo ajustar las estrategias según sea necesario. Los resultados preliminares de la fase de ejecución mostraron una mejora significativa en la percepción de las oportunidades de desarrollo profesional y en la satisfacción general de los empleados con las nuevas políticas implementadas.

## **Discusión**

En la fase diagnóstica, se identificaron varias áreas críticas en la gestión del talento humano en el departamento administrativo de Diga Center. La falta de motivación y la percepción de escasas oportunidades de desarrollo profesional emergieron como factores significativos que impactan negativamente en la captación y retención de empleados. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias administrativas más efectivas y adaptables.

Durante la fase de análisis, se confirmó que un alto porcentaje de los empleados no estaba satisfecho con las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, lo cual es un indicador claro de la necesidad de intervención. La aplicación de cuestionarios reveló que el 75% de los empleados consideraba buscar empleo en otras organizaciones debido a la falta de compromiso y satisfacción laboral.

En cuanto a la ejecución del programa, los resultados preliminares demostraron que las estrategias implementadas, como la creación de planes de desarrollo profesional personalizados y la mejora en las políticas de beneficios, tuvieron un impacto positivo en la percepción de los empleados. Las sesiones de evaluación y tratamiento permitieron identificar y abordar las necesidades específicas de los empleados, mejorando su satisfacción y compromiso con la empresa.

La factibilidad de implementar este programa es alta, considerando los recursos humanos, tecnológicos y económicos disponibles. Los recursos tecnológicos utilizados para monitorear y evaluar el progreso del programa fueron suficientes y accesibles, sin incurrir en costos adicionales significativos. Además, la implementación del programa en el entorno laboral existente, sin necesidad de grandes cambios estructurales, demuestra la viabilidad del proyecto.

Los recursos humanos, como la participación activa de los líderes de equipo y la disposición de los empleados para participar en las sesiones, fueron cruciales para el éxito del programa. La colaboración y el compromiso de todos los involucrados facilitaron la implementación de las estrategias y contribuyeron a los resultados positivos observados.

En términos económicos, el costo de implementar el programa fue manejable y se consideraron opciones flexibles para minimizar el impacto financiero tanto para la empresa como para los empleados. La inversión en el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados se justifica por los beneficios a largo plazo en términos de retención y productividad.

En conclusión, la implementación de un programa de intervención basado en estrategias administrativas efectivas para la captación y retención del talento humano en el departamento administrativo de Diga Center ha demostrado ser viable y beneficioso. Los resultados iniciales indican una mejora en la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo cual es crucial para la sostenibilidad y el éxito de la organización en un mercado laboral competitivo. Para maximizar los beneficios,



es esencial mantener un enfoque adaptativo y continuar evaluando y ajustando las estrategias según las necesidades cambiantes de los empleados y del mercado.

### **Referencias**

Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2016). Administración de recursos humanos. Cengage Learning.

Chiavenato, I. (2016). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.

Dessler, G. (2016). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.

Forbes Centroamérica (2020) La importancia de captar y retener el talento en tu compañía. Recuperado de: <https://forbescentroamerica.com/2020/08/25/la-importancia-de-captar-y-retener-el-talento-en-tu-compania>

Ibercenter (2024) ¿Cómo retener talento? Recuperado de: <https://ibercenter.com/como-retener-talento/>

Robbins, S., & Judge, T. (2014). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.

Stone, R. J. (2015). Administración de recursos humanos. Limusa.