



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**Análisis de las estrategias de retención del talento humano, en las organizaciones en el año
2024**

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Empresariales
Administración de Empresas

Silvia de Dios Fuenmayor Ramírez – CC 1088320541

Tutor Trabajo de grado: César Augusto García Mosquera. Magíster en Administración
Económica y Financiera.

Asesor Metodológico: Jhon Edison Amortegui Granada
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.
2024.

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Palabras clave.....	3
1. Pregunta orientadora de la búsqueda	4
2. Metodología de búsqueda de la información	5
3. Sustentación teórica de la pregunta.....	6
3.1 Introducción.	6
3.2 Direccionamiento Estratégico.	7
3.3 Gestion del talento humano	8
3.4 Cultura Organizacional	9
3.5 Comunicación Asertiva.....	10
3.6 Gestion del talento humano para la retención de personal	11
3.7 Liderazgo	12
3.11 Discusiones.	13
4. Conclusiones y anotaciones finales	15
5. Lista de Referencias.....	18

Resumen

El presente informe tiene como objetivo dar a conocer la importancia de implementar estrategias de retención del talento humano, que tiene como fin construir una organización innovadora y eficiente con sus grupos de trabajo, enfocándose en mantener a sus empleados más valiosos. La inclusión de nuevas estrategias y planes de mejora ayuda a que las organizaciones tengan una buena reputación logrando ser un buen lugar para trabajar. El siguiente informe abarca diferentes temas puntuales para llegar al tema principal y poder llegar al cumplimiento del objetivo del informe, enfocándonos en su importancia, el desarrollo de estrategias, y como poder gestionar los planes y acciones que se deben realizar para lograr una estrategia exitosa.

Palabras clave

Talento humano, Estrategias, Retención, Liderazgo, Motivación.

1. Pregunta orientadora de la búsqueda

Todas las organizaciones a nivel general enfrentan reducción en sus equipos de trabajo y en ocasiones no se implementan programas o estrategias de retención del talento humano ocasionando pérdidas de empleados claves en las compañías.

Contar con colaboradores con mayor experiencia y conocimiento dentro de las organizaciones ayuda a incrementar la productividad, la eficiencia y a tener un mejor clima organizacional. La retención del talento humano es un plus importante actualmente y crea buena reputación en las empresas, ayuda a reducir costos en nuevas contrataciones y a fomentar que los empleados se sientan más valorados dentro de la organización, es por esto, que se plantea la siguiente pregunta orientadora para la realización de la búsqueda de información, en la realización del presente informe.

¿Cuál es la importancia de implementar estrategias de Retención del Talento Humano en las organizaciones en el año 2024?

2. Metodología de búsqueda de la información

Se realizó una investigación exhaustiva sobre la importancia de implementar estrategias de retención del talento humano, se realizó una búsqueda de la información de una manera estructurada y organizada, empezando por el tema clave que es la retención del talento humano en las organizaciones, clima organizacional, liderazgo, estrategias, satisfacción laboral, así logrando profundizar el tema principal y construyendo un informe claro y conciso.

La investigación se realizó por medio de diferentes bases de datos académicas como lo son Google académico, en donde se emplearon diferentes filtros para poder llegar a la información, también un motor de búsqueda que se empleó fue la biblioteca virtual de la universidad, en los dos se buscaron artículos, informes, libros especializados del tema.

Para asegurar la importancia de la información como se informó anteriormente se realizaron filtros en sus búsquedas como lo son la fecha de publicación, priorizando los últimos años. Esta metodología garantizó la creación de este informe y concluyendo con las discusiones y una base sólida para la creación de las conclusiones.

3. Sustentación teórica de la pregunta

3.1 Introducción.

En un entorno globalizado la retención del talento humano es crucial y fundamental ya que los mercados y oportunidades de nuevos cargos laborales han aumentado y es por eso por lo que las empresas deben implementar estrategias de retención de los colaboradores. Estas estrategias en un entorno empresarial son esenciales para contribuir a la mejora y al éxito de las organizaciones que las implementen, algunas de las importancias de estas estrategias pueden ser la reducción de costos en nuevas selecciones y contrataciones de personal, los empleados actuales ya cuentan con los conocimientos y experiencia de las empresas y ya han alcanzado un nivel de productividad alto y esto hace que trabajen de forma eficiente, un plan de estrategias asegura un éxito a corto y largo plazo en las empresas y fortalecerá la cultura organizacional.

Unas de las estrategias implementadas por los empleadores para disminuir la rotación del personal podrían ser: remuneraciones en dinero, reconocimientos por el buen trabajo realizado, crecimiento en la misma empresa, planes para empezar a realizar su propia carrera. Las organizaciones si quieren mitigar este problema de rotación de personal deberán trabajar en implementar un sistema estratégico de retención del talento humano; esto con el propósito de emplear al máximo las habilidades de los trabajadores no solo con beneficios de dinero si no también con su crecimiento personal y profesional (Meneses, 2019).

Ya comprendiendo y conociendo la importancia de implementar un plan de estrategias de retención se mencionara como estas estrategias sirven para fidelizar a los empleados como lo puede ser la lealtad que puede generar hacia el colaborador que los empleadores brinden

oportunidades de desarrollo profesional, y de poder crecer laboralmente en la misma empresa, empezando desde cargos bajos y crecer hasta cargos superiores, esto hace que los colaboradores se comprometan con la compañía a trabajar de forma eficiente y brindar sus mayores habilidades.

El objetivo del presente informe es dar a conocer la importancia de implementar estrategias de retención del talento humano en las organizaciones y como estas pueden ayudar a crecer de forma exitosa una organización procurando crear estrategias acordes a las necesidades de cada colaborador.

3.2 Direccionamiento Estratégico.

El direccionamiento estratégico es un proceso que se enfoca en ayudar a que las organizaciones definan el propósito que tienen como empresa, logrando cumplir con sus objetivos propuestos, actividades, metas de calidad y permitiendo que sus colaboradores trabajen bajo un mismo objetivo y así contribuir al éxito colectivo de la empresa. Este direccionamiento permite también que las organizaciones se adapten a los cambios en el mercado, nuevas tendencias, avances y a que tengan una dirección clara en sus procesos.

Las organizaciones que apliquen un direccionamiento ayudaran a que tengan una dirección en sus objetivos y estrategias, esto se hace con el fin de establecer los planes y acciones que tienen como organización, tratando de adelantarse ante cualquier novedad o problema que tengan en el futuro, ayudándose con planes que mitiguen el riesgo ante las circunstancias. Las empresas que adopten un direccionamiento estratégico deberán darle importancia a determinadas estrategias como son: estabilidad, nicho y especialización. Estas pueden impactar en la evolución organizacional ya que se relacionan con el área de ventas y tecnología, haciendo que la alta dirección tome decisiones críticas y teniendo en cuenta las opiniones y contemplaciones de los miembros de la entidad (Armijos, 2020).

El direccionamiento estratégico puede ayudar a influir una buena cultura organizacional, promoviendo compromiso en los colaboradores, sentido de pertenencia. Un buen plan estratégico puede incluir un crecimiento profesional, un plan carrera, estrategias donde ayuden a crecer al colaborador hará que ellos se sientan con el ánimo de crecer junto con la empresa, fortaleciendo su compromiso y lealtad, esto será un factor importante para la retención del personal.

3.3 Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es el proceso en donde las organizaciones implementan planes estratégicos, esta gestión abarca todos los componentes del área de recursos humanos como lo son la selección del personal, contratación, retención de empleados más talentosos, capacitaciones, compensaciones, identificación de nuevos líderes para nuevos cargos, implica tener un enfoque en todas las áreas de recursos humanos.

La coordinación del talento humano es clave para el desarrollo de las organizaciones; estas se han dado cuenta la importancia de contar con un buen proceso de recursos humanos, las empresas han consolidado la capacitación y desarrollo de las cualidades del personal según sea el cargo al que se va a desempeñar el colaborador (Castro, 2021).

La gestión del talento humano es un área fundamental en las organizaciones y se responsabiliza en administrar los recursos humanos y sus competencias. Haciendo que la gestión del talento humano se cumpla de manera eficiente y eficaz. Se fomenta un buen desempeño laboral con el objetivo que el personal se sienta comprometido con la misión, visión, cultura y objetivos, con el fin de alcanzar un éxito empresarial (Castro, 2021).

La gestión del talento humano en un enfoque en la retención del personal se aplica como un proceso o plan estratégico para garantizar que los empleados talentosos, claves y que aporten, permanezcan en la organización. Las empresas se deberán enfocar en brindar espacios de crecimiento y desarrollo, fomentar una cultura sana y agradable en sus puestos de trabajo, reconocer las buenas funciones que logran, con ellos se sentirán emocionalmente bien y ayudara a que los colaboradores aumenten su compromiso por la empresa.

En conclusión, la gestión del talento humano no es solamente una gestión del área de recursos humanos, también se ve implicada con la contratación, administración, desarrollo y la retención de personal talentoso. se puede decir que la gestión del talento humano desempeña un papel importante en las estrategias empresariales plantadas, ya que es uno de los activos organizacionales para importantes (Ramos, 2021).

3.4 Cultura Organizacional

La cultura organizacional se caracteriza por ser un conjunto de valores compartidos y creencias que influyen en como los colaboradores en una empresa interactúan entre ellos y con los sistemas de las organizaciones, la cultura organizacional se crea a partir de los retos y desafíos que se han enfrentado las organizaciones, estas presunciones y creencias son fundamentales (Fajardo, 2020).

Esta cultura ya enfocada en la retención del talento humano se dedica a que los colaboradores que son altamente calificados y que son clave fundamental para la empresa se motiven a quedarse, esto se logra a partir de unos componentes como lo son: Ofrecer oportunidades de crecimiento, planes de bienestar y esparcimiento, bonificaciones y compensaciones, tener en cuenta las opiniones dadas por todos los colaboradores e involucrarlos

en la toma de decisiones, tener unas buenas instalaciones, trato digno y asegurar que todos los colaboradores se sientan valorados dentro de la organización.

La cultura organizacional se considera un pilar fundamental para fomentar el desarrollo sostenible productivo dentro de cada organización, es necesario para mejorar las condiciones laborales, socioeconómicas y ambientales de la empresa, también el reforzar los aspectos sociosicológicos como lo pueden ser la comunicación, liderazgo, clima laboral y las relaciones interpersonales. Esto con lleva a reforzar la gestión de las practicas de recursos humanos, al potenciar una identidad que establece un equilibrio entre los intereses personales y los organizacionales (Reyes, 2021).

3.5 Comunicación Asertiva

La comunicación asertiva es un mecanismo eficiente que ayuda a que los colaboradores puedan realizar las tareas asignadas en los tiempos propuestos y con una alta calidad, además se reconoce el valor de los trabajadores, se toman en cuenta sus opiniones, y al ser tomados en cuenta se vera reflejado en sus trabajos que serán más dinámicos y productivos (Martínez, 2021).

En la retención del talento humano también se debe tener una comunicación asertiva y tener un canal de comunicación abierto entre los lideres y sus colaboradores, para ellos se debe crear un plan de estrategias claves en las organizaciones como lo pueden ser:

- Comunicar los cambios en la empresa, las nuevas decisiones, nuevos cargos propuestos, con el fin de los que trabajadores se sientan informados y tomados en cuenta.
- Promover una cultura organizacional, una donde los colaboradores se sientan escuchados y en donde puedan dar sus opiniones y puedan ser partícipes de las decisiones importantes tomadas por los lideres.

- Reconocer los logros obtenidos por los colaboradores ya sean individuales o grupales, dándoles a entender que todos trabajan bajo un mismo objetivo y hacia un éxito colectivo.
- Mantener una comunicación constante, escuchar sus quejas, reclamos y darles solución a sus peticiones.

Uno de los grandes problemas de las empresas es la falta de comunicación asertiva del personal, desde el área operativa hasta el área de gerencia, esto puede llevar a obtener resultados negativos, un bajo desempeño laboral, malestar en el clima organizacional; una de las soluciones que se pueden implementar sería identificar el grado de asertividad y de comunicación para trabajar sobre las causas que esas variables pueden ocasionar. Un buen desarrollo de la comunicación asertiva es fundamental el papel de los equipos y líderes, fomentando un flujo correcto de la información desde los líderes hacia sus colaboradores y desarrollando mecanismos de retroalimentación (Villa, 2020).

3.6 Gestión del talento humano para la retención de personal

Los colaboradores son uno de los recursos más importantes y claves en las organizaciones, para ello se cuenta con un área que se encarga de su gestión y dirección que es el área de talento humano, ellos se encargan de direccionar, retener, desarrollar dichos recursos. Desde este enfoque se desarrolla una visión estratégica de la dirección de recursos humanos, que se dedica a gestionar todos los aspectos que son relacionados con el talento humano, su administración y el valor importante que tiene para una empresa (Prieto, 2013).

Las organizaciones han comprendido que la retención del talento humano como estrategia es una de las más principales y prioritarias, así como lo es la mercadotecnia y ventas. Esta perspectiva se ha vuelto uno de los principales objetivos de la nueva era de la gestión del talento humano (Prieto, 2013).

La retención del talento humano es crucial para una organización y unas de las principales razones son:

- La estabilidad de personal desarrolla en ellos un mayor sentido de pertenencia por la empresa, mayor conocimiento por la organización, y esto lleva a una mayor productividad.
- La experiencia y conocimiento con el que cuentan los trabajadores con mayores años en las organizaciones ayuda a tener un excelente servicio al cliente, a un buen clima laboral, se crea un ambiente de trabajo beneficioso con altos niveles de motivación.
- A reducir costos de contratación de nuevo personal, y hace que los recursos que podrían gastar en nuevo personal se utilicen en capacitaciones, talleres o actividades para los colaboradores antiguos.
- Ayuda a las organizaciones a tener una mayor ventaja en el mercado contra la competencia.

3.7 Liderazgo

El liderazgo en una organización se entiende como la habilidad de coordinar grupos de trabajo y motivarlos a que alcancen los objetivos en común, otorgando apoyo para alcanzar un fin en común. Del mismo modo es importante reconocer el liderazgo, las personas tienen rasgos y

características en su personalidad que los hace distinguirse entre lo que son líderes y los que no lo son (Rozo, 2019).

Este es un elemento crucial en cualquier organización, los líderes son personas que guían y motivan a sus empleados, algunos son nombrados por medio de un cargo, otros son líderes innatos que no tienen un cargo sin embargo lideran y tienen voz de mando, tienen en común un mismo comportamiento que es el que inspiran a otros alcanzar los mismos objetivos.

Existen diferentes tipos de liderazgos en las organizaciones:

- Liderazgo transformacional: Se centra en la función del líder como agente de cambio, impulsa el compromiso y motiva el equipo; se orienta en las cualidades intangibles, también se basa en los valores, creencias y cualidades personales como del líder y de los colaboradores (Almirón, 2015).
- Liderazgo transaccional: Se basa en modelos tradicionales, centrados en el intercambio el líder desempeña su poder recompensando o sancionando a los trabajadores según sea su desempeño y rendimiento, se limita a mantener el funcionamiento de la organización. El líder transaccional detecta las necesidades y deseos de los colaboradores y explica como pueden cumplir sus necesidades y llegar a cumplir sus objetivos (Almirón, 2015).

3.11 Discusiones.

La gestión del Talento humano según (Castro, 2021) es un área fundamental en las organizaciones y se responsabiliza en administrar los recursos humanos y sus competencias.

Haciendo que la gestión del talento humano se cumpla de manera eficiente y eficaz. Se fomenta

un buen desempeño laboral con el objetivo que el personal se sienta comprometido con la misión, visión, cultura y objetivos, con el fin de alcanzar un éxito empresarial. En la actualidad se sigue teniendo como recurso fundamental la gestión del talento humano, no solo como herramienta de contratación y capacitación si no también como mecanismo de retención de personal clave en las organizaciones, si se trabaja de la mano el área de talento humano junto con el personal se desarrollará un buen desempeño y cumplimiento de objetivos. Además, un buen enfoque estratégico en gestión del talento humano puede lograr reducir la rotación del personal lo que hace que a su vez se disminuyan los costos de contratación de nuevo personal y la capacitación de estos, también las empresas que invierten en un buen desarrollo del talento humano cuentan con una ventaja competitiva viéndolo desde el personal, ya que los colaboradores que son mayormente valorados y motivados trabajarán positivamente al mismo logro de objetivos.

La cultura organizacional se caracteriza por ser un conjunto de valores compartidos y creencias que influyen en como los colaboradores en una empresa interactúan entre ellos y con los sistemas de las organizaciones, la cultura organizacional se crea a partir de los retos y desafíos que se han enfrentado las organizaciones, estas presunciones y creencias son fundamentales (Fajardo, 2020).

Una cultura sólida y productiva puede llegar a ser un factor clave en las organizaciones, puede atraer buen personal, a mantener el actual, lograr tener una buena satisfacción del cliente, las empresas con una cultura sólida pueden llegar a adaptarse a los cambios presentados en el mercado o a una crisis organizacional, pero si no logramos tener una buena cultura organizacional o tenerla pero que sea negativa puede afectar los niveles de rotación de personal, a desmoralizar a los colaboradores, a que no laboren bajo los mismos objetivos y a que no

contribuyan con el éxito colectivo. La cultura organizacional no solo influye internamente a la empresa si no también de forma externa creando una percepción negativa.

La comunicación asertiva es un mecanismo eficiente que ayuda a que los colaboradores puedan realizar las tareas asignadas en los tiempos propuestos y con una alta calidad, además se reconoce el valor de los trabajadores, se toman en cuenta sus opiniones, y al ser tomados en cuenta se verá reflejado en sus trabajos que serán más dinámicos y productivos (Martínez, 2021).

En la mayoría del personal es muy retador poder tener una buena comunicación y lograr expresar sus necesidades, molestias y sentimientos de forma directa, la mayoría de los casos se expresan bajando su nivel de trabajo y calidad, para ello es necesario invertir en un plan estratégico de comunicación asertiva en todo el personal para lograr mejorar las relaciones interpersonales ya que esto es clave para tener lograr un buen ambiente laboral que sea saludable y productivo; la incorporación de estrategias que ayuden a la comunicación asertiva hace que mejore el rendimiento de los equipos de trabajo y hacen que disminuya el estrés laboral y las frustraciones a los que los colaboradores se ven enfrentados a diario y en situaciones de conflicto una buena comunicación hace que se permitan abordar los problemas de forma constructiva y se busquen soluciones efectivas.

4. Conclusiones y anotaciones finales

La retención del talento humano es una estrategia clave y que todas las organizaciones deben tener como plan para mantener a sus colaboradores talentosos; retener el talento humano es fundamental para lograr alcanzar los objetivos y llegar al éxito colectivo. El personal con experiencia y mayor desarrollo en las organizaciones aportan un valor significativo, fomentando una cultura organizacional positiva. Para lograr retener a los buenos talentos se debe tener en

cuenta nos factores claves como lo son: Fomentar un buen ambiente laboral, cultura organizacional, compensar a los trabajadores que cumplan con sus objetivos, promover una comunicación asertiva, que los trabajadores se sientan escuchados y valorados, contar con oportunidades de crecimiento dentro de la empresa como lo es el crecimiento profesional, planes carrera, y oportunidades de ascenso que motiven a los colaboradores a continuar en la empresa.

Las organizaciones que implementen planes de estrategias para la retención de su personal incrementaran sus niveles de competitividad con otras organizaciones y también tienden a ganar una reputación favorable, esto se logra ya que los mismos colaboradores por medio de su voz a voz darán a conocer si la empresa es buena y estable para laboral, esto atrae a profesionales talentosos y claves para las empresas. Es esencial que las organizaciones reconozcan que implementar un buen programa de retención garantizara un crecimiento. Los colaboradores buscan una estabilidad en su vida profesional, un trabajo que les brinde unas buenas oportunidades de crecimiento y una estabilidad laboral, ya que actualmente vemos empresas que se caracterizan por su alto flujo de rotación de personal, haciendo que sus contratos sean no mayor a un año, empresas que no cuentan con estrategias ni filtros para poder diferenciar entre colaboradores talentosos y los que no lo son, incrementando la tasa de desempleo.

Las empresas que pretenden destacarse en este ámbito deben centrar sus esfuerzos y recursos en capacitaciones y versatilidad, también garantizar estabilidad y seguridad a sus colaboradores. Cabe recordar en lo que respecta al talento humano no solo se deba identificar si no también retener y atraer a profesionales competentes, así evitar los altos costos significativos que llevan a la perdida de grandes talentos (Hurtado, 2021). Por ende las empresas que desean mantenerse competentes en el mercado laboral no solo deberán enforicar sus recursos en tecnologías y compensaciones monetarias si no también invertir en aprendizaje constante,

promover una cultura, invertir en espacios donde los colaboradores despejen su mente del trabajo y tenga un tiempo de esparcimiento, también incentivar la comunicación y colaboración entre los equipos y áreas de trabajo, que desde el área de operación hasta el área de gerencia se tenga una comunicación asertiva y constante, que los colaboradores sientan que cualquier cargo es valorado y aceptado desde cualquier perspectiva, fortaleciendo así la capacidad de la organización para enfrentar nuevos desafíos y crear nuevas oportunidades.

La principal importancia de implementar esas estrategias de retención es que asegura la continuidad operativa de las organizaciones, ganando una reputación como excelentes lugares para trabajar y así atrayendo personal que aporte a la compañía, fomentando un ciclo beneficioso de atracción y retención del talento humano.

Lista de referencias.

- Almirón Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo Toriz, A. C., & García Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional
- Armijos-Robles, L., Campos-Carrillo, A., & Hidalgo-Luzuriaga, Y. (2020). Estudio del direccionamiento estratégico en el desarrollo organizacional en Latinoamérica: Una revisión de literatura (2009-2018). *Economía y Negocios*, 11(1), 104-117.
- Castro, M. F. G. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(8), 318-329.
- Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.
- Hurtado, N., & Taquez, Y. (2021). Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones.
- Meneses Pinto, K. J. (2019). Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal.
- Martínez, A. C. (2021). Comunicación asertiva para mejorar el Clima laboral en las Organizaciones públicas.
- Ramos, C. B. C., & Aguilar, J. G. B. (2021). La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761.

Reyes Hernández, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y desarrollo*, 9(3), 808-830.

Villa Granda, L. A., Huertas Aguilar, A. M., & Santos Melo, E. A. (2020). Diseño de una estrategia de comunicación asertiva en el área operativa de la empresa Sanmelco SAS.

Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín).

Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.