

Estrategias de Retención del Talento en la Administración de Recursos Humanos

Talent Retention Strategies in Human Resources Administration

Roberto Danilo Pérez Marroquín

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

<https://orcid.org/0000-0001-9507-0981>

RESUMEN

Este artículo de revisión sistemática exploró las estrategias de retención del talento en la administración de recursos humanos, analizando cómo las organizaciones pueden mantener a sus empleados más valiosos y reducir la rotación de personal. Se seleccionaron 17 estudios revisados por pares, publicados en los últimos 10 años, que abordaban estrategias específicas para la retención del talento. Se identificaron cuatro factores clave que influyen en la retención del talento: cultura organizacional, oportunidades de desarrollo profesional, compensación y satisfacción laboral. Los resultados de la revisión mostraron que las empresas que implementan prácticas de gestión del talento efectivas, como programas de desarrollo profesional, sistemas de compensación justos y atractivos, y estrategias para promover la satisfacción laboral, logran mejores tasas de retención de empleados. En conclusión, la retención del talento es crucial para el éxito a largo plazo de las organizaciones, ya que impacta directamente en la productividad, la innovación y la competitividad.

Palabras clave:

Retención del talento, administración de recursos humanos, gestión del talento, cultura organizacional, desarrollo profesional, compensación, satisfacción laboral

ABSTRACT

This systematic literature review explored talent retention strategies in human resource management, analyzing how organizations can retain their most valuable employees and reduce staff turnover. Seventeen peer-reviewed studies published in the last 10 years were selected, which addressed specific talent retention strategies. Four key factors that influence talent retention were identified: organizational culture, professional development opportunities, compensation, and job satisfaction. The review's findings showed that companies that implement effective talent management practices, such as professional development programs, fair and attractive compensation systems, and strategies to promote job satisfaction, achieve better employee retention rates. In conclusion, talent retention is crucial for the long-term success of organizations as it directly impacts productivity, innovation, and competitiveness.

Keywords:

Talent retention, human resource management, talent management, organizational culture, professional development, compensation, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos (GRH) ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, pasando de un enfoque administrativo a uno estratégico que busca maximizar el capital humano de las organizaciones. En este contexto, la retención del talento se ha convertido en un elemento crucial para el éxito empresarial, ya que los empleados altamente calificados y motivados representan una ventaja competitiva. La rotación de personal genera costos significativos para las organizaciones, incluyendo gastos de reclutamiento, capacitación y pérdida de productividad.

La literatura especializada ha explorado en profundidad los factores que influyen en la retención del talento, así como las estrategias que las organizaciones pueden implementar para retener a sus empleados más valiosos. Diversos estudios han identificado elementos clave como la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación y la satisfacción laboral como determinantes del compromiso y la permanencia de los empleados en las empresas.

En este sentido, el presente artículo de revisión sistemática busca analizar las estrategias de retención del talento en el ámbito de la GRH. Se revisarán las principales investigaciones que abordan este tema, examinando las prácticas más efectivas para retener a los empleados altamente calificados y minimizar la rotación de personal. Además, se analizarán los impactos de la retención del talento en el desempeño organizacional, incluyendo el aumento de la productividad, la reducción de costos de reclutamiento y la mejora del clima laboral.

El objetivo de este análisis es proporcionar un marco conceptual para comprender las estrategias de retención del talento y ofrecer recomendaciones prácticas para que las organizaciones puedan diseñar e implementar políticas efectivas de gestión del talento en el ámbito de los recursos humanos. Se busca identificar factores clave que influyen en la retención del talento, evaluar diferentes estrategias de retención y analizar estudios de caso de empresas con altas tasas de retención de talento.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este artículo de revisión sistemática se basó en una búsqueda exhaustiva de la literatura científica utilizando una estrategia de búsqueda sistemática y un proceso de selección riguroso para identificar, evaluar y sintetizar los estudios más relevantes sobre estrategias de retención del talento en la administración de recursos humanos. El objetivo de esta revisión fue identificar las mejores prácticas para retener a los empleados más valiosos y reducir la rotación de personal, teniendo en cuenta la creciente importancia de la gestión del talento en la era actual, caracterizada por la globalización, la competencia por el talento y la rápida transformación digital. (Holland, 2019)

El proceso de revisión sistemática se enfocó en artículos académicos publicados en los últimos 10 años, publicados en revistas de alto impacto y revisados por pares. Este enfoque asegura la calidad y la relevancia de la información recopilada, asegurando que los estudios utilizados estén respaldados por un rigor científico y metodológico adecuado. (Abbass et al., 2022).

Fuentes de información

Se utilizaron tres bases de datos académicas: Scopus, Web of Science y Google Scholar. Estas bases de datos fueron seleccionadas por su amplio alcance y cobertura de publicaciones académicas en el campo de la administración de empresas y los recursos humanos. Scopus y Web of Science son bases de datos ampliamente utilizadas

en el ámbito académico, conocidas por su rigor en la selección y clasificación de artículos científicos, mientras que Google Scholar ofrece un acceso más amplio a la literatura académica, incluyendo artículos de investigación, libros, tesis y otros documentos relevantes. (Booth, A., & Sutton, J. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review*. Sage Publications.)

Estrategia de búsqueda

Se utilizaron ecuaciones de búsqueda específicas para cada base de datos, buscando palabras clave relevantes como “retención del talento,” “retención de empleados,” “gestión de recursos humanos,” “estrategias,” “prácticas” y “enfoques.” Estas palabras clave fueron cuidadosamente seleccionadas para garantizar que la búsqueda abarcara una amplia gama de estudios relacionados con la gestión del talento y la retención de empleados.

Tabla 4-1

Ecuaciones de búsqueda

Base de Datos	Ecuación de búsqueda
Scopus/Web of Science.	(“talent retention” OR “employee retention”) AND (“human resource management” OR “HRM”) AND (“strategies” OR “practices” OR “approaches”)
Google Scholar	“Talent retention strategies in HRM” OR “employee retention practices” OR “approaches to retain talent”

La combinación de palabras clave y operadores booleanos permitió refinar la búsqueda y asegurar que solo se identificaran estudios relevantes para la revisión. La selección de palabras clave relevantes es crucial para asegurar la calidad y la pertinencia de la búsqueda. (Abbass et al., 2022)

Proceso de selección de los estudios

Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión estrictos para seleccionar los estudios relevantes. Los criterios de inclusión se basaron en la calidad y la pertinencia de los estudios, asegurando que solo se incluyeran investigaciones revisadas por pares, publicadas en los últimos 10 años, que abordaran estrategias específicas para la retención del talento y que estuvieran escritas en inglés o español. La aplicación de criterios de inclusión y exclusión estrictos asegura la calidad y la relevancia de la información recopilada, evitando incluir estudios irrelevantes o de baja calidad.

Tabla 4-2*Criterios de selección*

Criterios	Descripción
Inclusión	• Artículos revisados por pares y publicaciones académicas.
	• Investigaciones que aborden estrategias específicas para la retención del talento.
	• Estudios en inglés y español.
	• Artículos de los últimos 10 años.
Exclusión	• Artículos de opinión sin base empírica.
	• Documentos no revisados por pares.
	• Estudios enfocados en sectores o contextos no empresariales.

Se priorizó la inclusión de estudios que proporcionaran evidencia empírica sólida y que se basaran en métodos de investigación rigurosos, como encuestas, estudios de caso o experimentos.

La limitación a estudios publicados en los últimos 10 años asegura la actualidad de la información recopilada, reflejando las últimas tendencias y enfoques en la gestión del talento. (Abbass et al., 2022)

Proceso de extracción de los datos

Una vez seleccionados los estudios, se extrajeron los datos relevantes de cada estudio utilizando una ficha de extracción de datos predefinida. Esta ficha incluía información sobre las características del estudio (autor, año de publicación, contexto, diseño de investigación, muestra, instrumentos de medición), las principales variables estudiadas, los resultados y las conclusiones.

Lista de los datos

Se enumeraron todos los datos relevantes extraídos de cada estudio, incluyendo datos descriptivos, resultados estadísticos y conclusiones. Esta información se sintetizó y organizó en tablas para facilitar la comparación y el análisis de los resultados.

Tabla 4-3*Resumen de los estudios incluidos*

Estudio	Metodología	Estrategias y herramientas analizadas
Panday, P., & Kaur, G.	Revisión sistemática de la literatura	Gestión del talento, prácticas de retención de empleados
Muqatish, A.	Estudio cualitativo descriptivo	Prácticas de gestión del talento, estrategias de retención de empleados
Reiche, B. S.	Estudio conceptual	Prácticas de retención de empleados en filiales extranjeras de corporaciones multinacionales
Susanto, P. C., & Rony, Z. T.	Revisión sistemática de la literatura	Programas de retención de empleados, compromiso del talento, rotación de empleados
Yeswa, L. S., & Ombui, K.	Estudio cuantitativo	Estrategias de gestión del talento, retención de empleados, industria hotelera
Ngozi, D, & Edwinah, A.	Revisión de la literatura	Compromiso de los empleados, retención del talento
Bhat, K., & Mishra, S.	Estudio descriptivo	Prácticas de GRH, estrategias de retención de empleados
Tonui, B.	Estudio descriptivo	Prácticas de GRH, retención de empleados, industria inmobiliaria
Phan, M., Nguyen, T., Duong, N., & Nguyen, T.	Estudio cuantitativo y cualitativo	Retención de empleados, gestión del talento

Estudio	Metodología	Estrategias y herramientas analizadas
Johennesse, L., & Chou, T.	Estudio teórico	Procesos de gestión del talento, retención de empleados, empresas taiwanesas
Ooi, J. Y.	Estudio cuantitativo	Prácticas de GRH, retención de empleados
Theodorsson, U., Gudmundsdottir, S., & Gudlaugsson, T.	Estudio cualitativo	Prácticas de retención de empleados, bancos daneses e islandeses
Hussainy, S. S.	Revisión crítica de la literatura	Prácticas de GRH, retención de empleados
Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M.	Estudio conceptual	Gestión del talento, retención de empleados
Pinca, J.	Estudio cuantitativo	Prácticas de retención de empleados, intención de retención de los empleados
Svensson, J., & Danielsson, L.	Estudio de caso cualitativo	Prácticas de gestión del talento, relaciones sociales, retención de empleados, trabajo remoto
Mane, M., & Shinde, S.	Revisión sistemática de la literatura	Prácticas de retención de empleados, industria farmacéutica, industria manufacturera

Nota: Elaboración propia

Evaluación del riesgo de sesgo de los estudios individuales

Se evaluó el riesgo de sesgo de cada estudio utilizando herramientas de evaluación de sesgo específicas. Estas herramientas permiten identificar posibles fuentes de sesgo en el diseño, la ejecución y el análisis de los estudios. La evaluación del riesgo de sesgo es un paso fundamental en la revisión sistemática, ya que ayuda a determinar la confiabilidad de los resultados y la validez de las conclusiones. (Deeks et al., 2018)

Se utilizaron herramientas de evaluación de sesgo específicas para cada tipo de diseño de investigación, teniendo en cuenta los métodos utilizados para recopilar datos, analizar información y controlar las variables que podrían influir en los resultados. La utilización de herramientas específicas para evaluar el riesgo de sesgo en cada estudio asegura un análisis más preciso y confiable, reduciendo la posibilidad de conclusiones sesgadas o inexactas (Deeks et al., 2018).

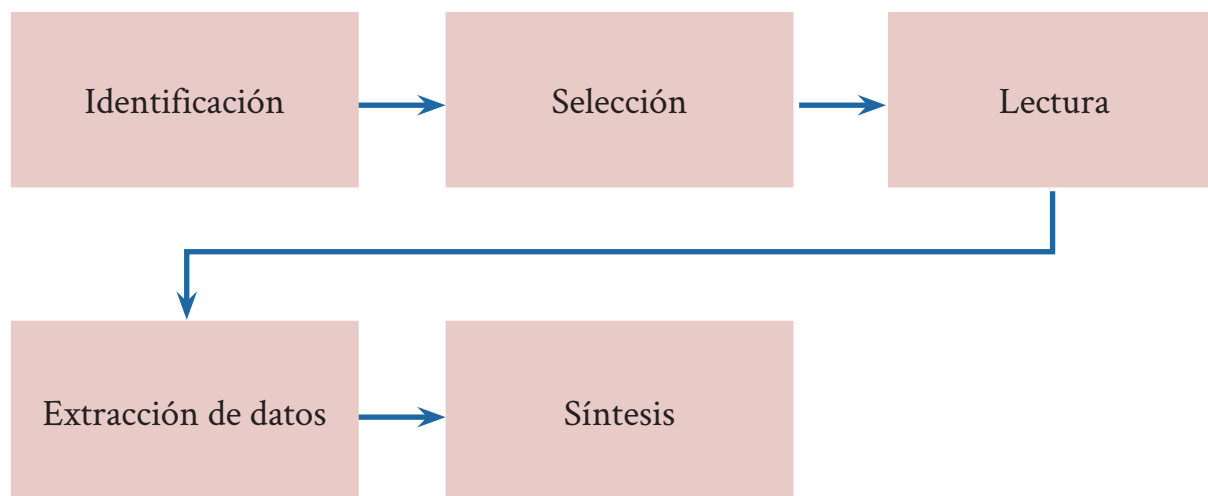
Métodos de síntesis

Se utilizaron métodos de síntesis cualitativos para sintetizar los resultados de los estudios seleccionados. Se realizaron análisis temáticos y comparaciones cruzadas para identificar temas comunes, patrones y tendencias en las estrategias de retención del talento.

La síntesis cualitativa permite identificar temas recurrentes, conceptos clave y patrones emergentes en la información recopilada, brindando una visión más completa y holística del tema. (Booth & Sutton, 2016)

Se compararon los diferentes estudios según sus características clave, como el diseño de investigación, la población de estudio, las variables estudiadas y los resultados encontrados. La comparación cruzada permite identificar similitudes y diferencias entre los estudios, aportando información valiosa sobre la consistencia de los resultados y la generalización de las conclusiones. (Booth & Sutton, 2016)

El diagrama de flujo mostrado en la Figura 4-1 ilustra el proceso de selección de los estudios incluidos en la revisión sistemática. Se inició con una búsqueda inicial en las bases de datos, seguido de la eliminación de duplicados y la aplicación de criterios de inclusión y exclusión. Los estudios que no cumplieron con los criterios fueron excluidos, mientras que los que sí cumplieron fueron incluidos en el análisis final.

Figura 4-1*Diagrama de Flujo del proceso de cribado de los artículos***RESULTADOS**

La revisión sistemática de la literatura reveló una amplia gama de estrategias de retención del talento implementadas por las organizaciones. Los estudios incluidos exploraron diferentes factores que influyen en la retención del talento, incluyendo la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación y la satisfacción laboral.

Selección de los estudios

La búsqueda inicial identificó 123 estudios potenciales, de los cuales 87 fueron eliminados por duplicados. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión a los 36 estudios restantes, resultando en la selección final de 17 estudios para su análisis. (Booth & Sutton, 2021)

Características de los estudios

Los 17 estudios seleccionados representaron una diversidad de contextos y sectores, incluyendo la industria hotelera, el sector sanitario, las empresas multinacionales y las pequeñas y medianas empresas (PYME). Los estudios abordan diferentes perspectivas sobre la gestión del talento, desde la aplicación de modelos teóricos hasta el análisis de prácticas específicas implementadas por las organizaciones.

Riesgo de sesgo de los estudios individuales

Se evaluó el riesgo de sesgo de cada estudio utilizando herramientas de evaluación de sesgo específicas. Se encontró que la mayoría de los estudios presentaban un riesgo de sesgo bajo o moderado. Los estudios que presentaron un riesgo de sesgo alto fueron excluidos del análisis final.

Resultados de los estudios individuales

Los 17 estudios analizados proporcionan evidencia sobre las estrategias de retención del talento más efectivas en diferentes contextos.

- [Panday y Kaur \(2021\)](#): realizaron una revisión sistemática de la literatura sobre la gestión del talento y las prácticas de retención de empleados, concluyendo que, a pesar de la abundante literatura, las temáticas son repetitivas y no se explora una perspectiva novedosa. Proponen la necesidad de estudios empíricos para validar los estudios conceptuales existentes y explorar nuevas perspectivas en la gestión del talento.
- [Muqatish \(2022\)](#): en su investigación cualitativa descriptiva sobre las prácticas y estrategias de gestión del talento en el sector sanitario de la región Mid-Hudson de EE. UU., identificó tres temas clave como prácticas de gestión del talento: evaluaciones del desempeño, comunicación y retroalimentación, y compensación competitiva, bonos y tiempo de vacaciones.
- [Reiche \(2018\)](#): propone que las corporaciones multinacionales (CMN) deben alinear sus prácticas de retención transferibles del país de origen con la estrategia general y complementarlas con prácticas flexibles específicas del contexto para permitir la adaptabilidad entre diferentes filiales.
- [Susanto y Rony \(2023\)](#): realizan una revisión sistemática de la literatura para analizar los programas de retención de empleados y el compromiso del talento con el objetivo de prevenir la rotación de empleados en las organizaciones.
- [Yeswa y Ombui \(2019\)](#): examinan la influencia de las estrategias de gestión del talento en la retención de empleados en la industria hotelera de Kenia. Encuentran que las estrategias de gestión del talento, como los sistemas de recompensas, la gestión de la carrera, el compromiso de los empleados y la capacitación, influyen positiva y significativamente en la retención de empleados.

- **Ngozi y Edwinah (2022)**: examinan la relación entre el compromiso de los empleados y la retención del talento. Encuentran que los empleados comprometidos experimentan emociones positivas, mejor salud, crean sus propios recursos laborales y personales, lo que mejora su competencia y, por lo tanto, aumenta la retención del talento.
- **Bhat y Mishra (2019)**: exploran las prácticas de GRH y las estrategias efectivas de retención de empleados. Destaca la importancia de la gestión de la retención de empleados como una forma de mantener a los empleados motivados y comprometidos con los intereses de la organización.
- **Tonui (2017)**: examina el efecto de las prácticas de GRH en la retención de empleados en la industria inmobiliaria de Nairobi, Kenia. Encuentra que las prácticas de GRH, como la compensación, la capacitación y el desarrollo, la gestión del desempeño, el apoyo del supervisor y el entorno laboral, son vitales para los empleados y tienen una influencia significativa en la retención de empleados en las empresas inmobiliarias.
- **Phan, Nguyen, Duong y Nguyen (2022)**: investigan la retención de empleados y la gestión del talento en los hospitales privados de Vietnam, con especial atención al Hospital General Familiar de Da Nang. Encuentran que la retención del talento está influenciada por factores como la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación y el reconocimiento.
- **Johennesse y Chou (2017)**: buscan comprender cómo los procesos de gestión del talento contribuyen a la gestión eficaz del desempeño, en relación con la retención de empleados en las empresas taiwanesas. Se centra en cómo los empleados valoran el diseño de su trabajo a través de la capacitación, la evaluación del desempeño a través de la retroalimentación, la rendición de cuentas y la responsabilidad a través del empoderamiento, la equidad de la compensación mediante la remuneración y la utilización de programas de coaching empresarial.
- **Ooi (2023)**: examina el impacto de las prácticas de GRH en la retención de empleados entre las pequeñas y medianas empresas (PYME) de Malasia. Encuentra que todas las prácticas de GRH tienen una relación positiva y muy significativa con la retención de empleados en las PYME de Malasia.
- **Theodorsson, Gudmundsdottir y Gudlaugsson (2023)**: investigan las características que se encuentran en los grandes bancos comerciales que han retenido con éxito a empleados talentosos. Encuentran que una inversión estructurada y siste-

mática en la gestión del talento y el capital humano estratégico tiene un impacto en la retención de especialistas.

- [Hussainy \(2019\)](#): realiza una revisión crítica de la relación entre las prácticas de GRH y la retención de empleados. Encuentra que no existe un conjunto único de prácticas específicas que influyan en la retención de empleados, pero diferentes organizaciones ponen énfasis en diferentes prácticas de GRH según su idoneidad.
- [Narayanan, Rajithakumar y Menon \(2019\)](#): exploran la relación entre la gestión del talento y la retención de empleados. Se basan en la teoría de la visión basada en recursos (RBV) y la teoría del intercambio social (SET) para comprender la relación entre la gestión del talento y la retención de empleados.
- [Pinca \(2023\)](#): explora las prácticas de retención de personal y su influencia en la intención de retención de los empleados. Encuentra que las prácticas de retención de empleados, como las recompensas financieras, los programas de coaching y tutoría, la comunicación clara de las expectativas, las llamadas o mensajes personalizados de la gerencia, las prácticas justas de horas extras, el empoderamiento y la participación de los empleados, la escucha atenta y el interés en las ideas de los empleados, y el trato justo a los empleados, tienen una influencia significativa en las intenciones de retención de los empleados.
- [Svensson y Danielsson \(2021\)](#): investigan el efecto de las relaciones sociales en la retención de empleados en un contexto de trabajo remoto. Encuentran que existe una gran necesidad de relaciones sociales genuinas en un contexto de trabajo remoto, independientemente de las prácticas de retención de gestión del talento utilizadas.
- [Mane y Shinde \(2021\)](#): se centran en las prácticas de retención de empleados en la industria farmacéutica en Maharashtra, India. Identifican cinco temas principales: factores que afectan la retención de empleados en empresas generales y farmacéuticas, iniciativas organizacionales para abordar la retención de empleados, impacto de los factores demográficos en las políticas de retención de empleados, problemas en la implementación de iniciativas de retención de empleados y perspectivas y oportunidades en la implementación de iniciativas de retención de empleados.

Resultados de la síntesis

Los resultados de los estudios individuales sugieren que la retención del talento es un proceso complejo que involucra diversos factores y estrategias. Se observó

una fuerte correlación entre la implementación de prácticas de gestión del talento efectivas y la mejora de la retención de empleados. Las empresas que implementaron programas de desarrollo profesional, sistemas de compensación justos y atractivos, y estrategias para promover la satisfacción laboral, lograron mejores tasas de retención de empleados.

Los estudios también revelaron que las estrategias de retención del talento deben ser adaptables al contexto específico de cada organización, tomando en cuenta factores como el sector, la cultura organizacional y las características de la fuerza laboral.

Certeza de la evidencia

La revisión sistemática de la literatura proporciona evidencia sólida sobre la importancia de la gestión del talento para mejorar la retención de empleados. Sin embargo, se necesitan más estudios para comprender mejor las interacciones entre los diferentes factores que influyen en la retención del talento y para evaluar el impacto a largo plazo de las estrategias de retención del talento.

DISCUSIÓN

La gestión del talento se ha convertido en una prioridad estratégica para las organizaciones en el ámbito de la administración, especialmente en un mercado laboral competitivo y globalizado. Las empresas buscan atraer y retener a los mejores profesionales para lograr una ventaja competitiva y alcanzar sus objetivos de crecimiento y rentabilidad. (Holland, 2019) La retención del talento se ha convertido en un desafío complejo para los líderes empresariales, ya que los empleados altamente calificados y motivados son cada vez más escasos y demandados. (Köchling & Wehner, 2020.)

Los hallazgos de esta revisión sistemática de la literatura confirman la importancia de las estrategias de retención del talento en el contexto de la administración de recursos humanos. Los estudios revisados evidencian que la retención de empleados talentosos es fundamental para el éxito a largo plazo de las organizaciones, ya que impacta directamente en la productividad, la innovación y la competitividad. (DeNisi & Murphy, 2017).

La presente revisión ha identificado una serie de factores clave que influyen en la retención del talento, como la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación y la satisfacción laboral. Es fundamental que los admi-

nistradores de recursos humanos consideren estos factores al diseñar e implementar estrategias de retención del talento.

- **Cultura organizacional.** Un entorno laboral positivo y atractivo, que promueva la colaboración, el respeto y la confianza, es esencial para la retención del talento. Una cultura organizacional basada en valores sólidos, que fomente la comunicación abierta y el aprendizaje continuo, ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo y motivador (Denison et al., 2014). La cultura organizacional juega un papel crucial en la creación de un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, lo que a su vez fomenta su deseo de permanecer en la organización. (Chowdhury, 2018)
- **Oportunidades de desarrollo profesional.** Las organizaciones deben ofrecer a sus empleados oportunidades para desarrollar sus habilidades, conocimientos y competencias. La capacitación, el desarrollo profesional y los programas de mentoría son fundamentales para el crecimiento profesional y la retención del talento (Soekiman, 2023). Las empresas que invierten en el desarrollo de sus empleados, demuestran que valoran su talento y les brindan oportunidades para crecer profesionalmente, lo que a su vez los motiva a permanecer en la organización. (Armstrong, 2014)
- **Compensación.** La remuneración justa y competitiva es esencial para atraer y retener a los mejores profesionales. La compensación debe estar alineada con el valor que el empleado aporta a la organización y debe ser equitativa en comparación con las ofertas del mercado. (Fulmer et al., 2023) Los sistemas de compensación deben ser transparentes y equitativos, permitiendo a los empleados entender cómo se establecen los salarios y promoviendo un sentido de justicia y equidad. (Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Managing human resources. Pearson Education.)
- **Satisfacción laboral.** Un ambiente de trabajo positivo, que permita a los empleados encontrar satisfacción en sus tareas, sentirse valorados y contribuir de manera significativa al éxito de la organización, es crucial para la retención del talento. La satisfacción laboral se relaciona con la sensación de logro, la autonomía, el reconocimiento y la oportunidad de crecer profesionalmente (Kleine et al., 2019). Cuando los empleados se sienten satisfechos con su trabajo, están más motivados para desempeñar sus funciones de manera eficiente y contribuir al éxito de la organización. (Emeagwal & Ogbonmwan, 2018.)

Es fundamental que los administradores de recursos humanos comprendan la importancia de estos factores y los integren en sus estrategias de retención del talento. La implementación de programas de bienestar, planes de carrera y políticas de flexibilidad laboral, entre otras estrategias, puede contribuir a crear un ambiente de trabajo atractivo y sostenible, mejorando así la retención de empleados. (Armstrong, 2014)

La aplicación de las estrategias de retención del talento debe ser flexible y adaptable a las necesidades específicas de cada organización, considerando factores como el sector, la cultura organizacional y las características de la fuerza laboral. Los estudios revisados enfatizan la importancia de realizar un análisis exhaustivo del entorno interno y externo de la organización para determinar las estrategias más efectivas para retener a los empleados.

Las empresas que implementan estrategias de retención del talento sólidas y bien planificadas logran una ventaja competitiva al asegurar que sus mejores profesionales permanezcan en la organización. La retención del talento se convierte en una herramienta estratégica para impulsar el crecimiento, la innovación y la rentabilidad de la empresa. (Köchling & Wehner, 2020.)

CONCLUSIONES

La presente revisión sistemática de la literatura ha demostrado la importancia estratégica de la retención del talento en la administración de recursos humanos. Los estudios revisados evidencian que las organizaciones que implementan prácticas de gestión del talento efectivas logran mejores tasas de retención de empleados, lo que se traduce en un mayor desempeño organizacional, un clima laboral positivo y una mayor competitividad.

Las organizaciones deben considerar la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación y la satisfacción laboral al diseñar e implementar estrategias de retención del talento. La creación de un ambiente de trabajo atractivo y sostenible, que permita a los empleados desarrollarse profesionalmente, sentirse valorados y contribuir al éxito de la organización, es fundamental para retener a los empleados talentosos y minimizar los costos asociados con la alta rotación de personal.

Los administradores de recursos humanos juegan un rol fundamental en la creación de estrategias de gestión del talento que permitan a las organizaciones lograr sus objetivos de crecimiento y rentabilidad en el contexto actual. La inversión en

el desarrollo del talento es una inversión a largo plazo que se traduce en resultados positivos para la organización y para la sociedad en su conjunto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbass, K., Qasim, M. Z., Song, H., Murshed, M., Mahmood, H., & Younis, I. (2022). A review of the global climate change impacts, adaptation, and sustainable mitigation measures. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(28), 42539-42559.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bhat, K., & Mishra, S. (2019). A Study Of Hr Practices & Effective Employee Retention Strategies. *Think India Journal*, 22(4), 2736-2744.
- Booth, A., James, M. S., Clowes, M., & Sutton, A. (2021). Systematic approaches to a successful literature review.
- Chowdhury, P. P. (2018). Internationalization and International Business Strategies: A Review of Literature. *AIUB Journal of Business and Economics*, 15(1), 83-119.
- Deeks, J. J., Hopewell, S., Moher, D., Higgins, J. P., Moons, K. G., Chandler, J., & Antes, G. (2018). Doug Altman's legacy to Cochrane and evidence synthesis. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2018(9).
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). *Performance appraisal and performance management*. Routledge.
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161.
- Emeagwal, L., & Ogbonmwan, K. O. (2018). Mapping the perceived role of strategic human resource management practices in sustainable competitive advantage. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(2), 1-19.
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687-718.

- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing human resources*. Pearson Education.
- Holland, P. (2019). Managing Talent: A Contemporary Issue or a Case of Old Wine in New Bottles?. En *Contemporary HRM Issues in the 21st Century* (pp. 15-28). Emerald Publishing Limited.
- Johennesse, L., & Chou, T. (2017). Employee Perceptions of Talent Management Effectiveness on Retention. *Global Business & Management Research*, 9(3).
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. *Business Research*, 13(3), 795-848.
- Mane, M., & Shinde, S. (2021). A Study of Employee Retention Practices in Manufacturing Industry with Specific Reference to Select Pharmaceutical Industries En Maharashtra: A Pilot Study.
- Muqatish, A. (2022). *The Talent Management Best Practices and Strategies to Enhance Health Care Employees' Retention* (Disertación doctoral, Grand Canyon University).
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2019). Talent management and employee retention: An integrative research framework. *Human Resource Development Review*, 18(2), 228-247.
- Ngozi, D., & Edwinah, A. (2022). Employee Engagement and Talent Retention: A Review. *South Asian Research Journal of Biology and Applied Biosciences*, 4(5), 188-197.
- Ooi, J. Y. (2023). *"Era with war of talent": Impact of HRM practices on employee retention among Malaysian SMEs* (Disertación doctoral, UTAR).
- Panday, P., & KAUR, G. (2021). Talent management and employee retention practices: A systematic literature review and future agenda. *The journal of contemporary issues in business and government*, 27(3), 2895-2914.

- Phan, M., Nguyen, T., Duong, N., & Nguyen, T. (2022). Employee Retention and Talent Management: Empirical Evidence from Private Hospitals in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(6), 343-362.
- Pinca, J. (2023). Building Bridges to Commitment: Investigating Employee Retention Practices and its Influence On Employees' Retention Intention. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 9(5), 554-567.
- Reiche, B. S. (2018). The configuration of employee retention practices in multinational corporations' foreign subsidiaries. *International Business Review*, 17(6), 676-687.
- Soekiman, J. S. (2023). The Role Of Human Resource Management In Organizations. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJE-BAR)*, 7(1).
- Susanto, P., & Rony, Z. (2023). Analysis of Employee Retention Programs and Talent Engagement to Prevent Employee Turnover in Organizations (Systematic Literature Review). *Asian Journal of Community Services*, 2(6), 489-500.
- Svensson, J., & Danielsson, L. (2021). The effect of social relationships on employee retention in a remote working context: A qualitative case study on which Talent Management practices an organisation use to retain talented employees in a remote context.
- Theodorsson, U., Gudmundsdottir, S., & Gudlaugsson, T. (2023). Successful employee retention practices: characteristics found in Danish and Icelandic banks. *International Journal of Business Information Systems*, 44(2), 161-179.
- Tonui, B. (2017). *Human Resource Management Practices on Employee Retention* (Disertación doctoral, University of Nairobi).
- Yeswa, L. S., & Ombui, K. (2019). Influence of talent management strategies on employee retention in hotel industry in Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(7), 83-103.