

# REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

GENERANDO CONOCIMIENTOS



REVISTA ELECTRÓNICA

SEMESTRAL

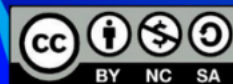
Volumen 9 Número 1

ENERO 2026

Venezuela



Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.



## **Diáspora del Talento Humano como Factor Generador de Crisis desde la Hermeneusis del Desarrollo Administrativo Gerencial.**

**Autores:** MSc. José Reyes Palma.

Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”.

Correo: [josedanielreyespalma1997@gmail.com](mailto:josedanielreyespalma1997@gmail.com)

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3017-1329>

MSc. Norelys Reyes Palma.

Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”.

Correo: [norelysreyes2794@gmail.com](mailto:norelysreyes2794@gmail.com)

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6203-123X>

Línea de investigación Matriz: Gestión Sólida, Efectiva y Transparente. Eje Temático: Gerencia institucional educativa

**Como citar este artículo:** José Reyes Palma y Norelys Reyes Palma “Diáspora del Talento Humano como Factor Generador de Crisis desde la Hermeneusis del Desarrollo Administrativo Gerencial” (2025), (1,14)

Recibido: 03/10/2025

Revisado: 08/10/2025

Aceptado: 15/10/2025

### **RESUMEN**

El artículo constriñó como propósito general: Comprender la diáspora del talento humano como factor generador de crisis desde la hermenéusis del desarrollo administrativo gerencial, en la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez” municipio Roscio, Estado Guárico. Se afirmó en la teoría general de la administración de (Fayol, 1949), teoría del comportamiento organizacional de (Maslow, 1943), y la teoría de la migración (enfoque estructural) de (Zelinsky, 1971). Se sostuvo bajo el paradigma interpretativo, con un método hermenéutico-fenomenológico, bajo un enfoque cualitativo, para la recolección de información: observación y entrevista semiestructurada, como escenario la Universidad “Simón Rodríguez” Roscio- Guárico, 3 informantes claves seleccionados. Se ejecutó a través de la categorización, estructuración, triangulación y contrastación. Por tanto, los resultados entrevistaron: la diáspora o emigración tiene un impacto significativo en las instituciones, empresas y compañías, los trabajadores a menudo renuncian sin previo aviso; se ha demostrado que estos emigrantes son profesionales altamente capacitados en sus campos o áreas, lo que resulta en una notable fuga de talento. Asimismo, cuando abandonan sus labores, debilitan la estructura organizativa, ocasionando crisis por falta de personal calificado que no cuenta con el nivel de experiencia y conocimiento. En síntesis, el creciente deterioro y la frustración de no poder construir un futuro mejor para sus familias son las principales razones que impulsan a muchas personas a emigrar, encontrar mejores condiciones laborales y mayor remuneración; estos profesionales se ven obligados a aceptar trabajos de bajo perfil que no se alinean con su formación o experiencia adquirida.

**Descriptor:** Diáspora; Talento humano; Desarrollo Administrativo; Crisis.

**Reseña Biográfica:** Jose Reyes, venezolano, Administrador, Magíster en Ciencias Administrativas, mención Gerencia de Talento Humano, Universidad “Simón Rodríguez”, (UNESR). Actualmente cursando el Doctorado en Ciencias Administrativas (UNESR). Norelys Reyes, venezolana, Administradora, Magíster en Ciencias Administrativas, mención Gerencia de Talento Humano, Universidad “Simón Rodríguez”, (UNESR). Actualmente cursando el Doctorado en Ciencias Administrativas (UNESR).



**MSc. José Reyes Palma y MSc. Norelys Reyes Palma**

**Diáspora del Talento Humano como Factor Generador de Crisis desde la Hermeneusis del Desarrollo Administrativo Gerencial**



## Human Talent Diaspora as a Crisis-Generating Factor from the Hermeneusis of Managerial Administrative Development.

**Autores:** MSc. Jose Reyes Palma.

Simón Rodríguez National Experimental University.

Email: [josedanielreyespalma1997@gmail.com](mailto:josedanielreyespalma1997@gmail.com)

ORCID code: <https://orcid.org/0009-0003-3017-1329>

MSc. Norelys Reyes Palma.

Simón Rodríguez National Experimental University.

Email: [norelysreyes2794@gmail.com](mailto:norelysreyes2794@gmail.com)

ORCID Code: <https://orcid.org/0009-0004-6203-123X>

Research Area: Solid, Effective, and Transparent  
Management. Thematic Area: Educational Institutional  
Management

**How to cite this article:** José Reyes Palma and Norelys Reyes Palma "Human Talent  
Diaspora as a Crisis Generating Factor from the Hermeneutics of Managerial  
Administrative Development" (2025), (1,14)

Received: 03/10/2025 Revised: 08/10/2025 Accepted: 15/10/2025

### ABSTRACT

The article constrained as a general purpose: Understanding the diaspora of human talent as a crisis-generating factor from the hermeneusis of managerial administrative development, at the National Experimental University "Simón Rodríguez" Roscio municipality, Guárico State. It was affirmed in the general theory of Fayol's administration (1949), Maslow's theory of organizational behavior (1943), and Zelinsky's migration theory (structural approach) (1971). It was supported under the interpretive paradigm, with a hermeneutic-phenomenological method, under a qualitative approach, for the collection of information: observation and semi-structured interview, as a scenario the University "Simón Rodríguez" Roscio-Guárico, the key informants were 3. It was executed through categorization, structuring, triangulation and contrast. Therefore, the results revealed: diaspora or emigration has a significant impact on institutions, businesses, and companies; workers often resign without notice; these emigrants have been shown to be highly skilled professionals in their fields or areas, resulting in a significant talent drain. Also, when they leave their jobs, they weaken the organizational structure, causing crises due to a lack of qualified personnel who lack the necessary level of experience and knowledge. In summary, the growing deterioration and frustration of not being able to build a better future for their families are the main reasons driving many people to emigrate in search of better working conditions and higher pay. These professionals are forced to accept low-profile jobs that do not align with their training or experience acquired in their country of origin.

**Descriptors:** Diaspora; Human Talent; Administrative Development; Crisis; Migration.

**Biographical Review:** Jose Reyes, venezuelan, Administrator, Master's degree in Administrative Sciences, specializing in Human Talent Management, Simón Rodríguez University (UNESR). Currently pursuing a doctorate in Administrative Sciences (UNESR). Norelys Reyes, venezuelan, Administrator, Master's degree in Administrative Sciences, specializing in Human Talent Management, Simón Rodríguez University (UNESR). Currently pursuing a doctorate in Administrative Sciences (UNESR).



**MSc. José Reyes Palma y MSc. Norelys Reyes Palma**

**Díaspóra del Talento Humano como Factor Generador de Crisis  
desde la Hermeneusis del Desarrollo Administrativo Gerencial**



## Preludio

### Descripción de la Situación Objeto de Estudio

En la actualidad, la globalización ha hecho que cualquier rincón del planeta parezca al alcance de la mano. De este modo, la palabra "conexión" parece borrar mágicamente las distancias, y las diferencias culturales, sociales y económicas adquieren nuevos significados y matices. Esto también afecta cómo valoramos nuestra propia valía, nuestras relaciones con los demás y nuestro sentido de pertenencia. Sin embargo, esto no significa que la percepción y representación de la diversidad del otro se desvanezcan; de hecho, podría ser necesario enfatizarlas aún más. Esto puede ser una forma de fortalecer identidades frágiles y proyectos de vida que están marcados por la incertidumbre y la transitoriedad.

Por otro lado, (Puyol, 1990, 44) plantea que “la migración es un conjunto de movimientos que tienen por objeto trasladar la residencia de las personas interesadas de un lugar de origen a otro de destino, una migración supone siempre el desplazamiento de un grupo importante de personas”. En realidad, la distinción entre los países de origen y los de destino no es tan clara. Aunque es cierto que, la mayoría de los movimientos de personas provienen de las regiones más empobrecidas o de aquellas afectadas por guerras y hambrunas, hay muchos países que funcionan tanto como puntos de partida como de llegada. Algunos lugares que antes eran trampolines para la emigración de muchas personas ahora se han convertido en destinos elegidos por otros que buscan establecerse allí.

Cabe señalar que, la Organización Mundial de la Salud determina la migración como:

El movimiento de una persona o un grupo de personas de un lugar a otro, cruzando una frontera administrativa o política, con el objetivo de establecerse, ya sea de forma temporal o indefinida, en un sitio diferente al de su origen. (OMS, 2016, citado por Pacheco, 2016, 18).

En secuencia, las migraciones son una característica de la historia humana.

Han formado parte decisiva del proceso de desarrollo económico a nivel mundial, contribuido a la evolución de los Estados y sociedades, enriqueciendo muchas culturas y civilizaciones. Los migrantes son gente dispuesta a aventurarse más allá de los límites de sus regiones, dejando sus comunidades e incluso sus países para crear mejores oportunidades para ellos y su descendencia. Muchas veces



convirtiéndolos en los miembros más dinámicos, proactivos y emprendedores de las sociedades en la cual residen (Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales, 2005, 25).

Con base en la situación descrita, la emigración ha traído consigo efectos positivos, dando pie a conceptos como “circulación de cerebros” y “banco de cerebros”. La circulación de cerebros, “se refiere a esos emigrantes que regresan a su país de origen, trayendo consigo nuevas habilidades y conocimientos que son invaluable para el desarrollo”. De hecho, en los casos donde los emigrantes calificados no vuelven, a menudo ayudan a los profesionales que se quedaron a acceder a los valiosos saberes que han adquirido en el extranjero, lo que se conoce como “banco de cerebros” (Kapur, 2001).

Ahora bien, el fenómeno de la diáspora o fuga del talento humano venezolano es uno de los éxodos más grande de la historia reciente a lo largo de estos últimos años entre el 2015 y 2025, se estima que un 61% de la población ha migrado del país; grandes cantidades de profesionales jóvenes y adultos han abandonado sus cargos en busca de una mejor remuneración salarial por su desempeño laboral, no solamente ha variado el destino de los migrantes, sino que también ha cambiado su perfil, muchos son abogados, ingenieros, educadores, administradores, entre otros, y ahora deben laborar o desempeñarse en otras funciones que no son su fuerte, área o carrera de origen.

Evidentemente, tiene un impacto significativo en los procesos administrativos y gerenciales de las organizaciones y economías de los países de origen. En el ámbito administrativo, la pérdida de talento puede resultar en una disminución de la innovación y la competitividad, ya que las empresas se ven privadas de habilidades clave y liderazgo. Además, la fuga de cerebros puede afectar la planificación estratégica, restringiendo la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios del mercado y llevar a cabo proyectos ambiciosos.

En consecuencia, día a día es más fuerte vivir en Venezuela, donde se hace más difícil cubrir las necesidades básicas de la familia, motivo por el cual ocurra la diáspora del talento humano venezolano. Esta realidad donde muchos

venezolanos emigran a otros países en busca de mejoras laborales y para su familia, ocurre en el Estado Guárico, específicamente en el municipio Juan German Roscio Nieves, parroquia San Juan de los Morros, como escenario la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”; donde la fuga del talento humano es evidente ante el creciente deterioro de la calidad de vida y de la imposibilidad de no poder forjar un mejor futuro para sus familias en este municipio. Así mismo, las razones fundamentadas son por motivos económicos, buscar una mejor calidad de vida, mejor condición de trabajo y mayor remuneración.

En resumidas cuentas, distinguidos los elementos referidos en el tejido, el investigador fijó con preeminencia: Comprender la diáspora del talento humano como factor generador de crisis desde la hermenéusis del desarrollo administrativo gerencial. Asimismo, consideró los siguientes propósitos específicos: Develar la diáspora como factor generador de crisis. Interpretar el desarrollo administrativo en la diáspora del talento humano, y Reflexionar sobre la diáspora del talento como factor generador de crisis desde el desarrollo administrativo gerencial, en la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, parroquia de San Juan de los Morros, municipio Roscio, Estado Guárico.

Con base en los propósitos esbozados en el estudio, su relevancia y pertinencia brindan una profunda reflexión, la diáspora del talento humano es un factor generador de crisis en la gerencia de hoy, lo que dificulta el desarrollo administrativo, al no contar con el personal capacitado para realizar las actividades debido a la fuga de talento humano a otros países, en busca de mejoras y estabilidad familiar, laboral, económica, social, entre otros.

## **Florilegio Teórico Alusivo de la Investigación**

### **Diáspora**

La diáspora, un término que proviene del griego antiguo “diáspora” que significa “dispersión”, se refiere a la dispersión de grupos étnicos o religiosos que han dejado su lugar de origen y se han esparcido por el mundo. Según la OIM, las diásporas son “migrantes o descendientes de migrantes cuya identidad y sentido de pertenencia, ya sean reales o simbólicos, han sido moldeados por su experiencia

y su historia migratoria” (Informe sobre las Migraciones en el Mundo, 2018, 341).

Por su parte, este proceso es complejo y tiene muchas dimensiones, ya que está influenciado por diversos factores. Comprenderlo es fundamental para enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades que surgen en el contexto global actual.

Es preciso señalar que, son distintas las formas de referirse, como “fuga de cerebros o talento”, “ganancia de cerebros”, “banco de cerebros” y “circulación de cerebros” son comunes cuando se habla de diásporas. Mientras tanto, la OIM precisa la “fuga de talentos” como la “emigración de individuos idóneos e inteligentes de su nación de origen a otro país, en efecto, es una depreciación de las capacidades o recursos en el país que abandonan”. Por otro lado, la “ganancia de cerebros”, también conocida como “fuga de cerebros inversa”, se refiere a los beneficios que trae la inmigración de personas calificadas a un país.

## Talento Humano

El talento humano se puede entender como la combinación de competencias y habilidades que posee una persona. Estas características son fundamentales para el crecimiento dentro de una organización y aportan un valor significativo al trabajo. Según lo que menciona (Moreno, 2012), “el talento humano se apoya en tres elementos clave: capital intelectual, capital humano y capital social”. A continuación, se detalla cada uno de estos conceptos para una mejor comprensión:

Capital intelectual: se refiere a la acumulación de conocimientos que aportan valor a la organización. Este capital está formado por un conjunto de activos intangibles y capacidades basadas en el conocimiento. En esencia, el capital intelectual es el resultado de la suma de todos los activos: conocimientos, habilidades, creatividad y la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus funciones.

Capital humano: este término hace alusión a la calidad del trabajo que resulta de la inversión en educación y formación de las personas. Hay una relación directa entre la educación, la productividad y los salarios.

Capital social: se centra en la cultura de la organización, refiriéndose al potencial y la capacidad que se busca desarrollar en el ámbito humano. Esto incluye aspectos como el compromiso entre los miembros de los proyectos, la habilidad para colaborar y trabajar en equipo, un ambiente de confianza, estabilidad laboral, respeto por principios y valores éticos, equidad en las políticas de compensación, relaciones democráticas y grupales, acceso a la educación, desarrollo personal y transparencia en la comunicación.

## **Migración**

La migración se refiere al movimiento de personas de un lugar a otro con el fin de establecerse, ya sea de manera temporal o permanente, en un nuevo entorno. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), este proceso abarca tanto la inmigración, que es cuando las personas llegan a un país diferente al suyo, como la emigración, que se refiere a la salida de individuos de su país de origen hacia otro.

Al mismo tiempo, la (Organización Internacional para las Migraciones, 2019) señala que "la migración es un fenómeno global que impacta a todos los países, ya sea como países de origen, tránsito o destino". Con relación a este proceso, es impulsado por una variedad de motivaciones, como la búsqueda de mejores condiciones económicas, la reunificación familiar, la huida de conflictos o persecuciones, y la búsqueda de oportunidades educativas. Es decir, la migración puede tener efectos significativos tanto en los países de origen como en los de destino, influyendo en aspectos económicos, sociales y culturales.

## **Desarrollo Administrativo Gerencial**

El desarrollo administrativo gerencial se puede entender como un proceso continuo y sistemático que busca mejorar la gestión de las organizaciones. Su objetivo es optimizar la toma de decisiones, la planificación estratégica y la ejecución operativa, todo esto a través del fortalecimiento de las habilidades, conocimientos y competencias de los líderes y sus equipos. Este enfoque no solo se centra en ser eficientes y efectivos en el uso de recursos, sino que también



promueve la innovación y la capacidad de adaptarse a un entorno en constante cambio.

Según (Chiavenato, 2019), “el desarrollo administrativo implica poner en práctica estrategias que permitan a los gerentes y directivos adquirir nuevas herramientas para enfrentar los retos actuales, como la digitalización, la globalización y la sostenibilidad”. Cabe decir que, este proceso no ocurre en un vacío; debe estar en sintonía con la cultura organizacional y los objetivos estratégicos, creando así un ambiente de aprendizaje continuo que favorezca el crecimiento personal y profesional dentro de la organización.

Además, el desarrollo administrativo gerencial abarca varias áreas, como la comunicación efectiva, la gestión del talento humano, la resolución de conflictos y la innovación. Estos elementos son clave para cultivar un liderazgo transformacional que inspire y motive a los colaboradores, mejorando la cohesión del equipo y, en consecuencia, el rendimiento organizacional. Como señala (Garvín, 1993), las organizaciones que promueven una cultura de aprendizaje y desarrollo tienen más probabilidades de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y de enfrentar los desafíos de manera proactiva.

Ahora bien, el estudio se fundamentó en las siguientes teorías: la Teoría General de la Administración de (Fayol, 1949), establece que la administración es una función clave para el éxito de cualquier organización. Fayol nos ofrece 14 principios de administración y destaca cinco funciones fundamentales: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Asimismo, la Teoría del Comportamiento Organizacional de (Maslow, 1943), organiza las motivaciones humanas en cinco niveles: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Según esta teoría, las personas se sienten impulsadas a satisfacer primero sus necesidades más básicas antes de poder enfocarse en aquellas más elevadas. Finalmente, la Teoría de la Migración (Enfoque Estructural) de (Zelinsky, 1971), se enfoca en examinar los patrones migratorios desde una perspectiva estructural. Esta teoría establece que la movilidad humana está íntimamente ligada a diversos factores socioeconómicos y culturales; la migración

se ve afectada por la interacción de variables como el desarrollo económico, la urbanización y la demografía.

### **Ruta Epistémica y Metodológica**

Desde esta representación sapiente, el autor discurrió oportuno constituir el estudio dentro del Paradigma Postpositivista con un enfoque cualitativo, lo que representa un camino de investigación valioso para identificar, analizar y solucionar diversos problemas. Para (Martínez, 2010, 48), se menciona que el Postpositivismo es: “Un enfoque crítico y realista, donde esta realidad está influenciada por las leyes naturales. De estas leyes se deduce que, aunque hay un mundo real regido por causas naturales, es imposible para los humanos percibirlo en su totalidad”. Es importante mencionar, que la investigación cualitativa estudia procesos complejos en su medio natural, con información cualitativa y una descripción verbal o explicación del fenómeno estudiado, su esencia, naturaleza y comportamiento, ofreciéndole a la investigación, métodos y herramientas viables y confiables para hacer de una investigación una fuente de información para la toma de decisiones y aportar información relevante.

Posteriormente, la visión epistémica del postpositivismo, adoptó la fenomenología hermenéutica, que (Lanz, 2001, 55) describe como: “El trasfondo existencial y vivencial, el mundo de la vida y, a su vez la fuente que rige y origina el modo general de conocer e interpretar, el modo propio y peculiar que tiene un grupo humano”. Es decir, que el Método Fenomenológico Hermenéutico es la forma más efectiva de entender las expresiones de las personas que estamos investigando, permitiéndonos conocer la realidad sin alterar sus ideas y pensamientos. Según, (Martínez, 2007, 99) sostiene que: “el proceso natural del conocer humano es hermenéutico, ya que busca el significado de los fenómenos a través de una interacción dialéctica o un movimiento del pensamiento que va del todo a las partes y de estas al todo”.

En este aspecto, el escenario de la investigación se llevó a cabo en la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, municipio Juan Germán Roscio Nieves, Estado Guárico. En este orden, para obtener la información, se

recurrió a informantes clave, específicamente a tres personas. Mientras que, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos incluyeron entrevistas semiestructuradas, además de observaciones, donde se emplearon teléfonos y notas en situaciones relevantes. Es decir, la entrevista dialógica, facilitó recoger cierto tipo de información, experiencias vividas, actitudes, opiniones, sentimientos, entre otros. En cuanto al análisis cualitativo, estructurar el cúmulo de información, de manera coherente y significativa, suministrada por los informantes con relación al problema de estudio. Por su parte, la categorización y la codificación fueron dos complementos para sintetizar la información. Seguidamente, el proceso de estructuración comenzó desde el momento en que se empezó a recoger y analizar desde distintos ángulos la información para el control recíproco. En lo que respecta a la triangulación, en esta investigación cualitativa se utilizó para relacionar y contrastar los resultados con aquellos estudios paralelos o similares que se presentaron en el florilegio teórico alusivo e informantes claves.

### **Resultados y Hallazgos Esclarecidos**

La información examinada devela a través de las entrevistas semiestructuradas con docentes y administradores de la universidad, donde exponen que la diáspora del talento humano ha provocado una escasez de profesionales capacitados en varias áreas; una disminución notable en la calidad de la enseñanza y la investigación, todo debido a la migración de profesores y personal administrativo. En otras palabras, esta fuga de cerebros ha creado una crisis en la continuidad de los programas académicos y en la capacidad de la universidad para llevar a cabo sus funciones esenciales.

Como complemento, el análisis interpretativo de los procesos administrativos ha puesto de manifiesto que la diáspora del talento humano ha desestabilizado la estructura organizativa de la universidad. En cuanto a la falta de personal calificado resulta una sobrecarga de trabajo para los docentes que quedan, lo que afecta tanto la eficiencia como la efectividad de la gestión administrativa, la falta de capacitación y la ausencia de liderazgo han deteriorado

la toma de decisiones estratégicas. Se ha observado que la diáspora no solo impacta la cantidad de personal, sino también la calidad del liderazgo y la gestión del conocimiento dentro de la institución.

De estas evidencias, reflexionar sobre la diáspora del talento humano en el ámbito administrativo gerencial, sugiere que la crisis actual no es solo un problema de recursos humanos, sino que también refleja una crisis más profunda en la capacidad del sistema para adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno. Para tal efecto, la falta de políticas efectivas para retener el talento y la inestabilidad económica del país son factores que perpetúan esta crisis. Además, se ha identificado un desinterés generalizado en el desarrollo profesional y la falta de incentivos para que los profesionales permanezcan en el país.

### **Discusión y Posturas Significativas**

La diáspora del talento humano es un fenómeno bastante complejo que va más allá de la simple migración de profesionales; es un factor que provoca una serie de crisis en el ámbito de la administración y la gerencia. Este estudio ha demostrado que la pérdida de talento no solo impacta las capacidades académicas de la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, sino que también afecta la gestión administrativa y la calidad de la educación universitaria en la región.

Sobre el asunto, la crisis provocada por la diáspora puede verse como un reflejo de problemas sistémicos más amplios, como la falta de inversión en educación, la inestabilidad económica y la ausencia de políticas públicas que fomenten la retención del talento. Sucede pues que, los profesionales dejan el país en busca de mejores oportunidades, se ve comprometida la capacidad del sistema educativo para formar y desarrollar nuevas generaciones de líderes y especialistas.

Desde la perspectiva de (Castells, 2000), “la globalización ha abierto las puertas a la movilidad del talento, pero también ha llevado a una preocupante "fuga de cerebros" en los países en desarrollo”, lo que debilita sus capacidades institucionales y su crecimiento económico. Visto de esta forma, no solo frena la innovación y la productividad, sino que también crea una crisis en la gestión

administrativa, al disminuir la cantidad de líderes y expertos que son cruciales para tomar decisiones estratégicas.

Cabe considerar, es esencial que las universidades y las entidades gubernamentales colaboren para crear estrategias que promuevan un entorno favorable para que el talento humano se quede. Esto podría incluir la implementación de programas de desarrollo profesional, incentivos económicos y la creación de redes de apoyo para aquellos que decidan regresar al país.

En este marco general, la literatura indica que “la migración de profesionales altamente capacitados puede desencadenar un efecto dominó en la estructura organizacional, causando desajustes en los procesos administrativos y en la implementación de políticas internas” (Buchanan, 2014). Desde luego, la falta de reemplazos adecuados y la pérdida de experiencia acumulada complican la continuidad y la innovación en la gestión.

Finalmente, se observa que, abordar la diáspora del talento humano desde la perspectiva del desarrollo administrativo y gerencial es fundamental para entender las dinámicas actuales en Venezuela. Es crucial que se implementen políticas y acciones concretas que ayuden a mitigar las crisis generadas por la migración de profesionales, asegurando así un futuro más estable y prometedor para las instituciones universitarias y la sociedad en su conjunto.

### Conclusiones

La diáspora del talento humano puede verse como una gran oportunidad para el desarrollo profesional y personal de quienes deciden migrar. Sin embargo, también representa un desafío significativo para las organizaciones y los países de origen. Al realizar un análisis cualitativo de las dinámicas migratorias, se hace evidente que la fuga de capital humano altamente calificado no solo afecta la productividad y competitividad de las empresas, sino que también desestabiliza el tejido social y económico de las naciones que sufren esta pérdida.

Se observa que, la fuga de cerebros, en este contexto, genera un vacío de liderazgo y conocimiento que resulta complicado de llenar. Por lo demás, las organizaciones se enfrentan a retos importantes para mantener su capacidad de



innovación y adaptación, lo que puede llevar a una disminución de la confianza en las instituciones y a un aumento de la incertidumbre en el mercado laboral. Se tiene pues que, esta diáspora pone de relieve la necesidad de efectuar estrategias de retención del talento que vayan más allá de los incentivos económicos, promoviendo un enfoque integral que incluya la creación de entornos laborales atractivos, oportunidades de desarrollo profesional y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En resumidas cuentas, es crucial que los líderes empresariales y los responsables de políticas públicas entiendan la diáspora del talento humano, mediante un trabajo conjunto y proactivo se podrá reducir el impacto negativo de esta situación, promover un desarrollo sostenible y asegurar un futuro próspero para las organizaciones y las comunidades que enfrentan este desafío. Sin duda alguna, la gestión del talento humano debe ser reconsiderada dentro de una perspectiva global que no solo busque retener, sino también cultivar el talento en su lugar de origen, creando así un ciclo virtuoso de desarrollo y bienestar.

### Referencias Bibliográficas

- Buchanan, James 2014. *La gestión organizacional y la migración de talento*. Madrid: Ediciones Deusto.
- Castells, Manuel. 2000. *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza Editorial.
- Chiavenato, Idalberto. 2019. *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales. 2005. *Informe sobre las Migraciones Internacionales 2005*. Ginebra: OIM, 25.
- Fayol, Henri. 1949. *Teoría General de la Administración*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Garvín, Joseph. 1993. *Desarrollo de los Procesos Administrativos en Recursos Humanos*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Informe sobre las Migraciones en el Mundo. 2018. *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2018*. Ginebra: OIM, 341.
- Kapur, Devesh. 2001. "Fuga, banco y circulación de cerebros del talento humano en la Administración." *Revista de Estudios Internacionales Gerencial*, 23 (3): 45-67.
- Lanz, Ricardo. (2001). *Administración y hermenéutica: Aportes para una administración comprensiva*. Cuadernos de Administración Universidad del Valle, 27, 135-146.
- Martínez, Miguel. 2007. *Conceptualización de la transdisciplinariedad*. Polis 16: pp. 99. Acceso el 5 de abril de 2025. Disponible en: <http://journals.openedition.org/polis/4623>.
- Martínez, Miguel. 2010. *Ciencia y Arte de la investigación*. México: Editorial Trillas, S.A.
- Maslow, Abraham. 1943. *Teoría del Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

- Moreno, Beatriz. (2012). *El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones*, (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). Daena: International Journal of Good Conscience, 7(1), 57-67.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). 2019. *Informe sobre las Migraciones Globales 2019*. Ginebra: OIM.
- Organización Mundial de la Salud. 2016. *Informe sobre la Salud Global 2016*, citado en Pacheco, Juan Carlos. 2016. *Las Migraciones Internacionales y su Impacto en la Salud Pública*. Caracas: Editorial Universitaria, 18.
- Puyol, José. 1990. *La Migración: Un Análisis Sociológico*. Barcelona: Editorial Planeta.
- Zelinsky, Wilbur. 1971. *"Teoría de la Migración: Enfoque Estructural."* México: Editorial Limusa.