

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN MAZATLÁN, SINALOA.

Human Talent Management in Mazatlan, Sinaloa.

Recibido: 29/08/2024 – Revisado: 28/09/2024 - Publicado: 05/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.56124/ubm.v6i10.008>



ene - jun 2025
Vol. 6 - Núm. 10
e-ISSN 2600-6006

Elizabeth Cruz Borrego

<https://orcid.org/0009-0003-1757-3980>

elycub@hotmail.com

Universidad Autónoma de Occidente,
México

Elizabeth Inda Cruz

<https://orcid.org/0009-0007-5717-1168>

munequitainda@hotmail.com

Universidad Autónoma de Occidente,
México



Resumen

Este estudio aborda la gestión del talento humano en Mazatlán, Sinaloa, con el propósito de identificar las prácticas clave implementadas por empresas locales y su impacto en el desarrollo organizacional. A través de un enfoque metodológico mixto que incluye encuestas y entrevistas, se recopilaron datos que permitieron conocer las principales estrategias, desafíos y oportunidades en la gestión del capital humano. Los resultados evidencian la necesidad de mejorar áreas como la capacitación, retención del talento y el liderazgo. El análisis sugiere que una adecuada gestión del talento puede contribuir significativamente a la competitividad de las organizaciones en la región.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Liderazgo, Competitividad, Capital Humano, Capacitación.

Abstract

This study addresses talent management in Mazatlán, Sinaloa, with the purpose of identifying key practices implemented by local companies and their impact on organizational development. Through a mixed-method approach that includes surveys and interviews, data was collected to understand the main strategies, challenges, and opportunities in human capital management. The results highlight the need to improve areas such as training, talent retention, and leadership. The analysis suggests that proper talent management can significantly contribute to the competitiveness of organizations in the region.

keywords: Talent management, Leadership, Competitiveness, Human capital, Training.

Introducción

Mazatlán, Sinaloa, ha experimentado un crecimiento económico sostenido, impulsado principalmente por el turismo y la industria pesquera, lo que ha puesto de relieve la importancia de una gestión eficiente del talento para asegurar el crecimiento empresarial y la competitividad (INEGI, 2021). Sin embargo, sectores clave enfrentan desafíos como alta rotación de personal, salarios bajos y falta de oportunidades de desarrollo profesional. En este contexto, la gestión del talento humano se presenta como un área crítica para el éxito organizacional, y su mejora se vuelve indispensable para afrontar los retos del entorno cambiante Chiavenato (2009). La investigación se delimita a empresas locales de diferentes sectores con un enfoque en la capacitación, retención del talento y liderazgo en Mazatlán.

Así pues, la necesidad de optimizar la gestión del talento humano, especialmente en sectores con alta rotación como el turismo, ha sido resaltada por Robbins, et al. (2013). Los autores indican que la falta de oportunidades de crecimiento y la insuficiente capacitación son causas clave de la insatisfacción laboral, lo que repercute negativamente en la retención de empleados y el rendimiento organizacional. En este sentido, Robbins, et al. argumentan que mejorar estas áreas es crucial para promover el desarrollo profesional y aumentar la competitividad de las empresas, lo cual es especialmente relevante en regiones como Mazatlán, donde los desafíos relacionados con la rotación y la capacitación limitan el desempeño organizacional. Por ende, este estudio es relevante porque, al identificar estrategias efectivas de gestión del talento humano, se puede contribuir a la competitividad y sostenibilidad de las empresas locales.

Esta investigación tiene como objetivo identificar y analizar las prácticas clave de gestión del talento humano implementadas por empresas en Mazatlán, Sinaloa, y evaluar su impacto en el desarrollo organizacional. Se busca, además, determinar los principales desafíos que enfrentan estas organizaciones en cuanto a retención de personal, capacitación y liderazgo, así como proponer recomendaciones para mejorar estas áreas.

La gestión del talento humano es un factor crucial para el éxito organizacional, ya que el capital humano es el recurso más valioso en cualquier empresa. La gestión del talento humano no solo se trata de atraer y retener talento, sino también de desarrollar y motivar a los empleados para que alcancen su máximo potencial (Werther, 2000). Esto incluye aspectos como la capacitación continua, el reconocimiento y recompensa por el buen desempeño, y la creación de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Una buena gestión del talento puede marcar la diferencia en la productividad y la satisfacción general dentro de la empresa (Sánchez, 2021). La clave está en desarrollar estrategias que alineen las habilidades y competencias del personal con las necesidades de la empresa, así como en fomentar un entorno que permita a los empleados crecer y prosperar (Chiavenato, 2011).

En el sector turístico, por ejemplo, es crucial capacitar a los empleados en atención al cliente y habilidades interculturales. En

la industria pesquera, puede ser vital ofrecer formación técnica especializada y asegurar un entorno de trabajo seguro y eficiente (González & Pérez, 2020).

La gestión del talento humano comprende una serie de actividades y estrategias destinadas a atraer, desarrollar, retener y motivar a los empleados. Estas prácticas, si se ejecutan correctamente, pueden resultar en una mayor productividad, satisfacción laboral y compromiso organizacional (Mondy, 2014).

En Mazatlán, la literatura sobre gestión del talento humano es limitada, pero los estudios regionales (Estudio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de Sinaloa (2020), Informe de la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) de Mazatlán (2021)), indican que las empresas aún enfrentan grandes desafíos para implementar estrategias efectivas de desarrollo y retención del capital humano. Este trabajo busca llenar ese vacío, proporcionando datos empíricos sobre las prácticas actuales y proponiendo soluciones para mejorar la competitividad empresarial a través de una gestión más eficiente del talento humano.

Metodología

Se adoptó una metodología de investigación mixta, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos para obtener una visión más completa de la gestión del talento humano en las organizaciones de Mazatlán (Sampieri, Collado, & Lucio, 2021). Esto es particularmente relevante en un entorno como Mazatlán, donde las características económicas y sociales de la región, como la dependencia del turismo y la pesca, influyen directamente en la gestión del talento.

El estudio se desarrolló en tres etapas (cuantitativa, cualitativa y análisis de datos). La combinación de datos cualitativos y cuantitativos ofrece una visión más profunda, mientras que el análisis de datos proporciona información clave para tomar decisiones informadas.

La aplicación de encuestas a 200 empleados locales en la etapa cuantitativa permitió obtener información valiosa y representativa sobre las percepciones de los trabajadores. Estos datos se consideraron fundamentales para identificar tendencias en satisfacción laboral, efectividad en las prácticas de gestión del talento y oportunidades de mejora en el desarrollo profesional dentro de las empresas de Mazatlán.

En tanto, en la etapa cualitativa de la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 10 gerentes de recursos humanos de diferentes sectores (turismo, industria y comercio) con el fin de obtener información valiosa sobre las estrategias que están utilizando y los desafíos que enfrentan en la gestión del talento humano. Este tipo de entrevistas resultaron ideales para explorar temas en profundidad, ya que se combinaron preguntas estructuradas con la flexibilidad para seguir temas emergentes.

Finalmente, el análisis de datos incluyó técnicas de análisis de

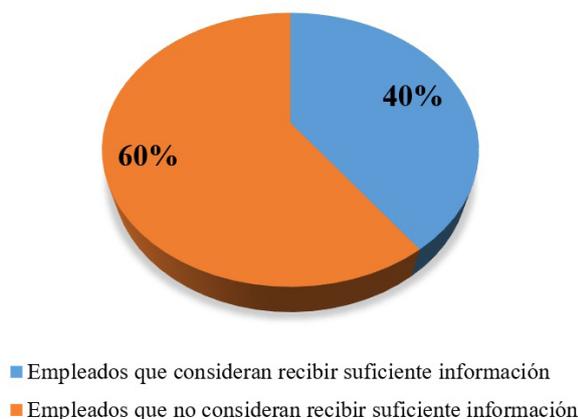
contenido para los datos cualitativos, codificando las entrevistas para identificar temas recurrentes, y un análisis estadístico descriptivo para los datos cuantitativos, utilizando software especializado para procesar las encuestas. Este enfoque metodológico aseguró una interpretación rigurosa tanto de las percepciones cualitativas como de las tendencias cuantitativas, ofreciendo una visión completa de la gestión del talento humano en Mazatlán.

Resultados

Es interesante saber que los resultados del estudio destacan puntos clave sobre la gestión del talento humano en Mazatlán. Estos hallazgos pueden ofrecer una base sólida para implementar mejoras en las prácticas de recursos humanos en las empresas locales.

El descubrimiento de que solo un 40% de los empleados percibe recibir suficiente formación subraya una brecha importante entre las políticas de capacitación declaradas por las empresas y su implementación efectiva (Figura 1).

Figura 1
Percepción de empleados sobre su desarrollo personal

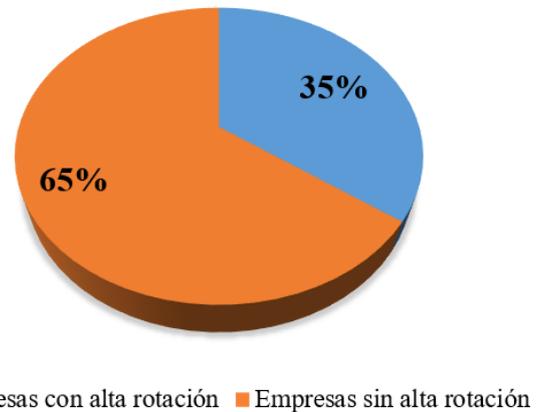


Fuente: elaboración propia

Esta discrepancia puede afectar negativamente tanto la retención de talento como el desarrollo profesional. Abordar esta brecha mediante programas de formación más consistentes y accesibles podría mejorar significativamente la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Además, el 35% de las empresas entrevistadas enfrenta alta rotación de personal, especialmente en el sector turístico, lo que representa un desafío importante para la estabilidad y el crecimiento de estas organizaciones (Figura 2).

Figura 2
Porcentaje de empresas con alta rotación



Fuente: elaboración propia

La rotación de personal puede ser costosa y afectar la productividad. Implementar estrategias como mejoras en la retención de talento, programas de capacitación y un entorno laboral atractivo podría mitigar este problema.

Asimismo, la alta rotación de personal está impulsada principalmente por la falta de oportunidades de crecimiento (60%) y el salario insuficiente (40%), según los resultados del estudio (Figura 3).

Figura 3
Causas Principales de la alta rotación

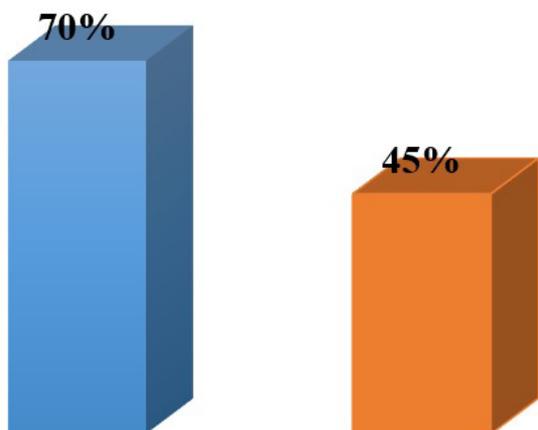


Fuente: elaboración propia

Estas causas sugieren que los empleados buscan mayor desarrollo profesional y una compensación adecuada. Mejorar estos aspectos podría reducir la rotación y aumentar la retención de talento.

Por otro lado, la variación en los niveles de satisfacción entre sectores es notable: el 70% de los empleados en el sector industrial están satisfechos con sus condiciones laborales, mientras que en el sector turístico la cifra es menor (Figura 4).

Figura 4
Niveles de satisfacción



Sector industrial

Sector turístico

Fuente: elaboración propia

Esto sugiere que el sector turístico podría enfrentar desafíos específicos que afectan la satisfacción laboral, como condiciones laborales menos favorables o menos oportunidades de desarrollo. Abordar estas diferencias podría mejorar la satisfacción y la retención en sectores menos satisfechos.

Por último, las entrevistas revelaron la falta de enfoques modernos de liderazgo, como el liderazgo transformacional, el cuál puede tener un impacto significativo en la motivación y el compromiso de los empleados. Implementar estilos de liderazgo que inspiren, empoderen y fomenten el desarrollo profesional puede mejorar el ambiente laboral y aumentar la satisfacción y la retención del talento.

Discusión

Los resultados sugieren que, si bien las empresas en Mazatlán están adoptando ciertas prácticas de gestión del talento humano, existen áreas clave que requieren atención inmediata. Lo cual coincide con la información proporcionada por Gómez (2023), al resaltar que la teoría de Abraham Maslow sugiere que los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades. Una vez que se satisfacen las necesidades básicas (como el salario), los individuos buscan satisfacer necesidades superiores, como la autorrealización y el desarrollo profesional.

En sectores como el turismo, si las empresas no proporcionan oportunidades para avanzar en esta jerarquía, los empleados pueden sentirse frustrados y abandonar la empresa. En particular, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y los bajos niveles de capacitación podrían estar contribuyendo a la alta rotación de personal en sectores como el turismo.

Además, la satisfacción laboral está directamente relacionada con las oportunidades de crecimiento y el estilo de liderazgo. Un autor relevante en este campo es Edgar Schein, quien en

su libro “Organizational Psychology” (1980), discute cómo la satisfacción laboral está vinculada a diversos factores, incluyendo las oportunidades de crecimiento y el estilo de liderazgo. Schein explora cómo las percepciones de los empleados sobre el liderazgo y las oportunidades de desarrollo afectan su satisfacción en el trabajo.

En este contexto, implementar estrategias más sólidas de desarrollo de talento y liderazgo podría aumentar tanto la retención como el compromiso de los empleados.

También, Jeffrey Pfeffer, en su libro “The Human Equation: Building Profits by Putting People First” (1998), argumenta que muchas empresas exitosas cuentan con una estrategia clara para gestionar el talento humano. Pfeffer destaca la importancia de una gestión estratégica del talento para mejorar el desempeño organizacional y obtener ventajas competitivas. Así pues, el hecho de que muchas empresas carezcan de una estrategia clara para gestionar el talento humano sugiere que aún hay una falta de enfoque estratégico en este aspecto.

Es fundamental que las empresas locales reconozcan que invertir en el talento humano ayuda a mejorar la productividad al capacitar y motivar a los empleados, lo que a su vez puede llevar a una mayor innovación y eficiencia. Igualmente, una estrategia sólida en la gestión del talento humano contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de la empresa al fomentar una cultura positiva, retener a los mejores empleados y adaptarse a los cambios del mercado (Dessler, 2016).

Por consiguiente, reconocer el valor del capital humano es clave para construir una base sólida para el crecimiento y la estabilidad futura.

Conclusiones

La gestión del talento humano en Mazatlán, Sinaloa, enfrenta varios desafíos, especialmente en los sectores con alta rotación y salarios bajos. Este estudio ha identificado la necesidad de una mayor inversión en programas de capacitación, una mejora en las prácticas de liderazgo y la creación de oportunidades claras para el desarrollo profesional.

Abordar estos desafíos puede tener un impacto significativo en la retención y motivación de los empleados. Invertir en capacitación ayuda a mejorar las habilidades y competencias del personal, mientras que un liderazgo efectivo puede mejorar la moral y el compromiso. Además, ofrecer oportunidades claras para el desarrollo profesional puede motivar a los empleados a comprometerse a largo plazo con la empresa. Estos esfuerzos pueden contribuir a reducir la rotación y mejorar el ambiente laboral en sectores con altos índices de cambio y salarios bajos.

Para abordar las áreas identificadas en el estudio y mejorar la gestión del talento humano en Mazatlán, a continuación, se presentan algunas recomendaciones basadas en los hallazgos:

1. Implementar programas de capacitación continua que

respondan a las necesidades del mercado y del personal.

Al llevar a cabo estos programas de manera efectiva no solo mejora las habilidades y competencias de los empleados, sino que también contribuye a una mayor satisfacción y lealtad hacia la empresa.

2. Desarrollar estrategias de retención de talento, como ofrecer planes de carrera y mejorar los paquetes salariales.

Realizar estas estrategias puede ayudar a crear un entorno laboral en el que los empleados se sientan valorados y motivados para permanecer a largo plazo, reduciendo así la rotación y mejorando el rendimiento organizacional.

3. Fomentar el liderazgo transformacional que motive a los empleados y cree un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.

Los líderes transformacionales pueden mejorar el clima organizacional, aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, y promover un entorno de trabajo más participativo y provechoso.

4. Evaluar periódicamente las prácticas de gestión del talento para asegurarse de que estén alineadas con los objetivos de la empresa y las expectativas de los empleados.

Mantener una gestión del talento bien alineada con los objetivos organizacionales no solo contribuye al éxito de la empresa, sino que también mejora la experiencia y satisfacción de los empleados, creando un ciclo positivo de crecimiento y desarrollo.

15(3), 112-130.

Pfeffer, J. (1998). *La ecuación humana: generar ganancias poniendo a las personas en primer lugar*. Harvard Business School.

Pérez, L. (2020). "El liderazgo en las empresas mexicanas: Retos y oportunidades". *Journal of Business Leadership*, 8(2), 112-124.

Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.

Sampieri, H. R., Collado, C. F., & Lucio, M. E. (2021). *Metodología de la investigación: Enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto (7ª ed.)*. McGraw-Hill.

Sánchez, A. (2021). *Capacitación y desarrollo en las organizaciones*. Editorial Alfa.

Schein, EH (2010). *Cultura organizacional y liderazgo (Vol. 2)*. John Wiley & Sons.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Sinaloa. (2020). *Informe sobre condiciones laborales en Sinaloa*.

Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Harvard Business Press.

Werther, W. B. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*.

Referencias

Cámara Nacional de Comercio de Mazatlán. (2021). *Diagnóstico del mercado laboral en Mazatlán*.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.

Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.

García, M., & Rodríguez, J. (2019). "Retención de Talento en el Sector Turístico de Mazatlán". *Revista de Recursos Humanos*, 12(3), 45-67.

Gómez, S. M. M. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259.

González, L., & Pérez, J. (2020). Gestión del talento humano en PYMES turísticas: Un estudio de caso en el noroeste de México. *Revista Mexicana de Economía y Negocios*, 8(2), 45-63.

INEGI. (2021). *Anuario estadístico y geográfico de Sinaloa 2021*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825294919>

Mondy, R. W. (2014). *Administración de recursos humanos (13ª ed.)*. Pearson.

Ordóñez, E., & Rivera, M. (2019). Retos y oportunidades en la gestión del talento en regiones en desarrollo: El caso de Mazatlán, Sinaloa. *Estudios Empresariales y Gerenciales*,