© FEGLININ
| Año IO, No 39, octubre - diciembre 2026 |
https://doi.org/10.70417/TP3IW._)-25H
ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

ESTRATEGIAS QUE IMPLEMENTAN LAS EMPRESAS EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

IMPACT OF PRICE ON MARKET SUPPLY THAT INFLUENCES BUSINESS DEVELOPMENT.



Dra. Doreidy Melgarejo Galindo[1]
Dra. Rosalía Janeth Castro[2]
Dra. Loida Melgarejo Galindo[3]*
Iran Grapain Benitez[4]

RESUMEN

El desarrollo del talento humano es un tema que ha tomado gran interés en las empresas, ya que en la actualidad el recurso humano es considerado un el principal recurso con el que cuenta toda organización y que este, determinar el uso eficiente de los demás recursos disponibles y el logro de los objetivos de organización o empresa; por ello, es un tema de relevancia para toda empresa, como en el caso de las ubicadas en el municipio de La Antigua, Veracruz, en donde deriva la conveniencia de la investigación, cuya finalidad es Evaluar la implementación de estrategias para el de desarrollo del talento humano en las empresas del municipio de La Antigua, Veracruz. La investigación se considera descriptiva, ya que se busca especificar propiedades, características del fenómeno de estudio; así mismo, el estudio posee un método cuantitativo ya que estudia un fenómeno susceptible de cuantificación y es transversal por realizarse en un periodo de tiempo determinado y en una muestra de una población específica; para el estudio se empleó la técnica encuesta y se diseñó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, que al ser analizados permitió el logro de los objetivos, así como la evaluación y aceptación de hipótesis de investigación.

ABSTRACT

Human talent development has become a subject of great interest for companies, as human resources are currently considered the primary asset of any organization—determining the efficient use of other available resources and the achievement of organizational goals. Consequently, this topic is highly relevant for businesses, such as those located in the municipality of La Antigua, Veracruz; this context underscores the value of the present research, which aims to evaluate the implementation of human talent development strategies within companies in that municipality. The research is classified as descriptive, as it seeks to detail the properties and characteristics of the phenomenon under study. Furthermore, the study employs a quantitative method—examining a phenomenon that can be quantified—and is cross-sectional in nature, as it was conducted over a specific timeframe using a sample from a specific population. A survey technique was used, utilizing a questionnaire as the data collection instrument; the subsequent analysis of the data enabled the achievement of the study's objectives, as well as the evaluation and validation of the research hypotheses.

[1] Dra. Doreidy Melgarejo Galindo es secretaria de academia de la licenciatura en administración. Docente del área de ciencias económico-administrativas. Miembro del cuerpo académico ITURG-CA-4 del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, doreidy.mg@ugalvan.tecnm.mx

[2] Dra. Rosalía Janeth Castro Lara es subdirectora de planeación y vinculación, Docente del área de ciencias básicas. Miembro del cuerpo académico ITURG-CA-4 del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, rjaneth.cl@ugalvan.tecnm.mx

[3]*Autor de correspondencia: Dra. Loida Melgarejo Galindo es docente del área de ciencias económico-administrativas. Líder del cuerpo académico ITURG-CA-4 del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván loida.mg@ugalvan.tecnm.mx

[4] Iran Grapain Benítez es estudiante de la carrera de Licenciatura en administración en el Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, L23880262@ugalvan.tecnm.mx

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

Palabras clave: Capacitación, crecimiento laboral, sector empresarial.

Key Words: *Training, career growth, business sector.*

INTRODUCCIÓN

El capital humano es el principal recurso en toda organización, y el talento humano es una de las herramientas más importantes para el logro de objetivos estratégicos, ya que el desarrollo de talento se refiere a la capacidad de las organizaciones para potenciar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros (Herrera, 2022).

Sin embargo, el desarrollo de talento humano es una labor difícil, ya que como menciona (Chiavenato, 2009), se requiere de una buena gestión del talento humano, en la que la administración de recursos humanos realice una buena función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados.

El éxito sostenible de cualquier compañía depende de su capacidad para atraer, desarrollar, motivar y retener colaboradores capaces de generar valor de manera constante (Instituto Mexicano de Contabilidad, Administración y Finanzas, 2026), por lo que es fundamental que las empresas implementen estrategias de desarrollo del talento humano eficientes.

Entre las estrategias para el desarrollo del talento humano que implementan las organizaciones se encuentran: implementar acciones como planes de capacitación, rutas de crecimiento (London Consulting Group, 2025).

En el caso de las empresas ubicadas en el municipio de La Antigua, en el estado de Veracruz, que han presentado dificultan su desarrollo y el de la zona, en comenzado a considerar el desarrollo del talento humano como estrategia de crecimiento, propiciando la presente investigación, que contribuya al establecimiento de estrategias eficientes que contribuya al desarrollo organizacional y facilite el crecimiento de la empresa y a su vez, el crecimiento económico del municipio.

La presente investigación tiene como objetivos "*Identificar la frecuencia de implementación de planes de capacitación en las empresas del municipio de La Antigua" e "Identificar la frecuencia de implementación de rutas crecimiento laboral"*, que contribuya a *"Evaluar la implementación de estrategias para el de desarrollo del talento humano en las empresas del municipio de La Antigua, Veracruz",* derivando a la pregunta de investigación *¿Las empresas del municipio de La Antigua, Veracruz, implementación de estrategias para el de desarrollo del talento humano? y* derivando la hipótesis *"Las empresas del municipio de La Antigua, Veracruz, frecuentemente implementación de estrategias para el de desarrollo del talento humano".*

Para el trabajo de campo en aplicó la técnica encuesta, la cual se limita a empresas o empresarios del municipio de estudio de interés.

Finalmente, los datos obtenidos permitieron la identificación y evaluación de las estrategias de desarrollo de talento humano que implementan la empresas y la frecuencia con que las llevan a cabo y con ello la generación de información de relevancia para la implementación

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

de estrategias de desarrollo de habilidades y competencias del personas que laboran en las empresas del municipio de estudio, que favorezcan el crecimiento empresarial y social.

METODOLOGÍA

El estudio al derivarse del proyecto "Estrategias que influyen en el crecimiento empresarial sostenible" (Melgarejo et al, 2025).

El estudio inicia con una investigación de tipo documental, en el que se analizará la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio (Bernal, 2010). Con dicha revisión permitirá la integración del marco teórico y así como el conocimiento y estudio actual que se tiene del tema.

La investigación se considera descriptiva, ya que se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernández et. al, 2010) y la revisión documental, y porque se pueden consideran en el estudio la técnica encuesta (Lara Muñoz, 2011); la investigación de campo se desarrollará en el municipio de La Antigua, en el estado de Veracruz, en la que se utilizará la técnica encuesta para la que se diseñará como instrumento de recolección de datos un cuestionario integrado por preguntas de opción múltiple, escala de calificación y abiertas aplicado a una muestra de empresas de la zona de estudio, durante en un tiempo específico, considerándose un estudio transversal "… en un tiempo determinado y en una población específica." (Álvarez y Delgado, 2015).

Así mismo, la investigación posee un método cuantitativo debido a que se estudia fenómenos susceptibles de cuantificación y utiliza pruebas estadísticas para el análisis de los datos, ya que se recopilará datos cuantificables y sometidos a análisis estadístico.

Para el estudio de campo, se aplicó una encuesta dirigida empresas de los municipios de estudio, para la que se diseñó un cuestionario previamente validado en el mes de marzo y abril de 2026 mediante una prueba piloto en una pequeña muestra aleatoria de empresas. La encuesta final también se aplicó al momento a una muestra aleatoria de 50 empresas de la región de interés, considerando como población de interés empresas de la zona de estudio, retomando información que proporciona (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI), así como otras fuentes de consulta.

Finalmente, posterior a la validación del instrumento la encuesta final se realizó durante el periodo de mayo a julio de 2026 a una muestra, para proceder a la captura y representación de datos a través de hoja de cálculo (Excel) y el software SPSS Statistics, para su análisis y obtención de información para el logro de los objetivos del proyecto, dar respuesta a la pregunta de investigación y posible evaluación hipótesis, que permita la generación de conclusiones y recomendaciones que sirvan tanto para las empresas como para instancias gubernamentales y sociedad en general; para ello, la metodología implementada se representa de manera esquematiza (véase Figura 1).

ISSN 2594-2298

Prefijo DOI: 10.70417

© FEGLININ

| Año 10, No 39, octubre - diciembre 2026 |
https://doi.org/10.70417/TP3IW_)-25H



Figura 1 Proceso de la metodología de investigación implementada.

Fuente: Melgarejo et al, 2024

RESULTADOS

El estudio aplicado a empresas del municipio de La Antigua, revela los siguientes resultados que permitieron el logro de los objetivos de investigación:

En relación al sector al que pertenecen las empresas del municipio, el 55% pertenecen al sector Comercial, seguido de 32% que forman parte de sector Servicios y 13% al Industrial (véase Figura 2).

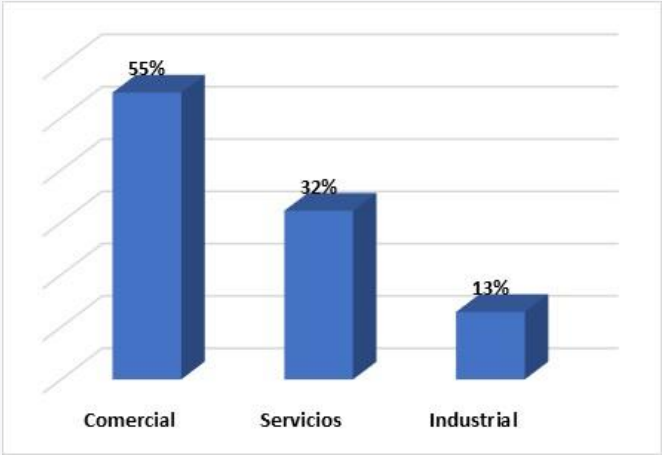


Figura 2 Sector de las empresas del municipio de La Antigua, Veracruz.

Respecto a si las empresas del municipio implementan planes de capacitación para su personal el 58% de las organizaciones Muy frecuentemente lo hacen, seguido de 32% de las empresas que Frecuentemente los implementan, 6% que Ocasionalmente lo hacen y únicamente 3% Casi nunca lo realizan (véase Figura 3).

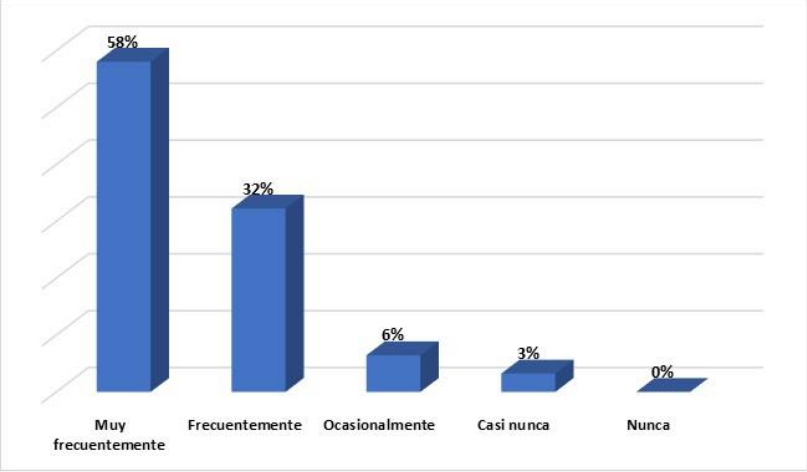


Figura 3 Implementación de planes de capacitación.

© FEGLININ
| Año IO, No 39, octubre - diciembre 2026 |
https://doi.org/10.70417/TP3IW._)-25H
ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

Por su parte, respecto si las empresas implementan de rutas crecimiento laboral para si colaboradores, el 61% de las entidades Muy frecuentemente los implementan, seguido de 29% que Frecuentemente lo realizan y con igual porcentaje (3%) las organizaciones que Ocasionalmente, Casi nunca y Nunca lo llevan acabo (véase Figura 4).

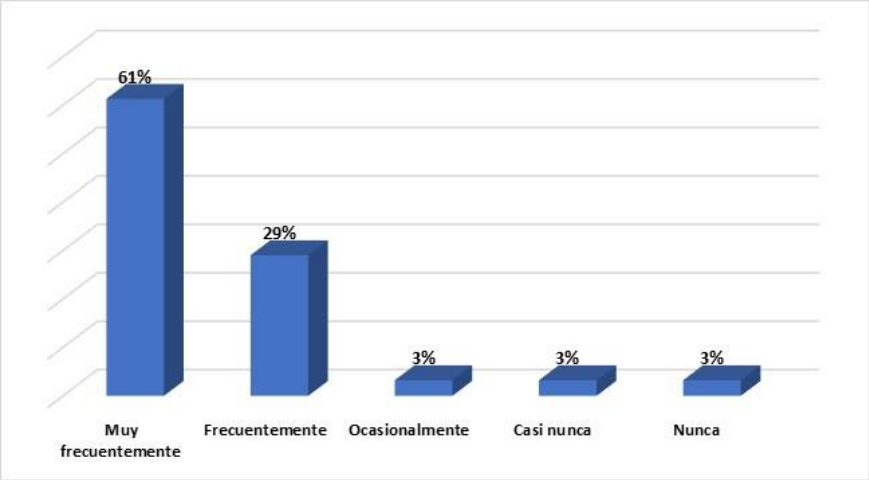


Figura 4 Implementación de rutas crecimiento laboral.

Finalmente, si las empresas realizan Retroalimentación a sus trabajadores en relación el desarrollo de sus funciones y capacitaciones brindadas, 58% de las organizaciones Muy frecuentemente llevan a cabo retroalimentación, seguido de 26% que Frecuentemente lo realizan, 10% que Ocasionalmente la proporcionan y en igual proporción (3%) las entidades de Casi nunca y Nunca lo llevan a cabo (véase Figura 5).

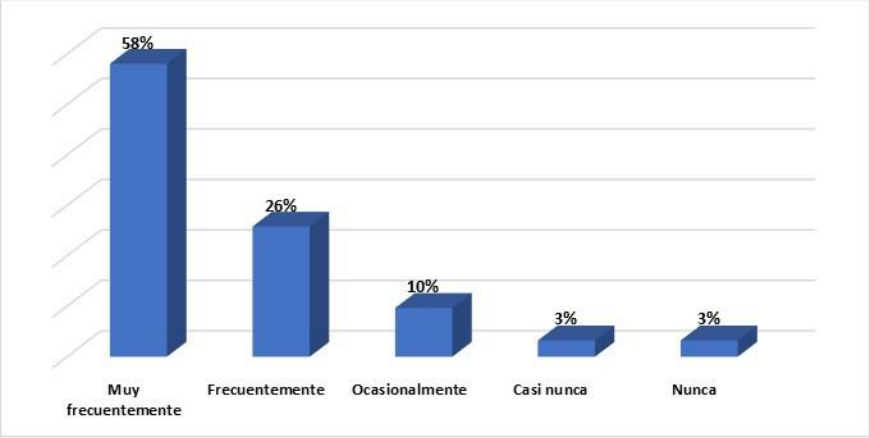


Figura 5 Retroalimentación al personal.

CONCLUSIONES

Considerando los resultados obtenidos, se concluye que la mayoría de las empresas ubicadas en el municipio de La Antigua pertenecen al sector comercial, tal como en la figura 2 se muestra.

Los resultados también permitieron el logro del objetivo de “Identificar la frecuencia de implementación de planes de capacitación en las empresas del municipio de La Antigua”,

que, al respecto, se concluye que la mayoría (90%) de las empresas Muy frecuentemente a Frecuentemente implementación de planes de capacitación para sus empleados, tal como se representa en la figura 3.

Así mismo, se logra el objetivo *"Identificar la frecuencia de implementación de rutas crecimiento laboral",* ya que de identifico que la mayoría de las organizaciones (90%) Muy frecuentemente a Frecuentemente implementación de rutas que permiten al personal un crecimiento laboral, favoreciendo a su desarrollo profesional y económico.

Los resultados obtenidos también revelan que la mayoría de las empresas (84%) Muy frecuentemente a Frecuentemente retroalimentan a sus colaboradores sobre el desarrollo de sus funciones y capacitaciones proporcionadas.

Con lo antes mencionado, también se demuestra el logro de objetivo de *"Evaluar la implementación de estrategias para el de desarrollo del talento humano en las empresas del municipio de La Antigua, Veracruz",* que, a su vez, permitió dar respuesta a la pregunta de investigación *¿Las empresas del municipio de La Antigua, Veracruz, implementación de estrategias para el de desarrollo del talento humano?* y la aceptación de hipótesis *"Las empresas del municipio de La Antigua, Veracruz, frecuentemente implementación de estrategias para el de desarrollo del talento humano",* ya que como se logró identificar, que las empresas del municipio de La Antigua Muy frecuentemente y Frecuentemente implementan *de estrategias para el de desarrollo del talento humano, como lo son:* planes de capacitación, *rutas crecimiento laboral y* retroalimentación a sus colaboradores, contribuyendo a desarrollo del talento humano y crecimiento laboral y profesional, por lo que se recomienda a las empresas de la zona mantener dichas estrategias y de ser posible, implementar más estrategias que al contribuir al desarrollo del talento humano, contribuyen a la motivación de los empleados, que favorezca a un mejor desempeño de funciones en pro del logro de los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, G. y Delgado, J. (2015). *Diseño de Estudios Epidemiológicos.I. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografíade la Salud y la Enfermedad.* Fies, 28. Disponible en: https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf

Bernal, C. D. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del capital humano.* México: McGraw-Hill. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/42059806/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato-libre.pdf?1454604665=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion_de_Talento_Humano.pdf&Expires=1789604393&Signature=UjncT1iVhNR-hBnwH8F7rOysyYotdQW4b

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Cd. de México: México.

Herrera, M. (2022). *El Talento Humano en las Organizaciones. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje.* CUAED/Facultad de Estudios Superiores Iztacala-UNAM. Obtenido de https://repositorio-

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

uapa.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/2898/mod_resource/content/1/UAPA-Talento-Humano-Organizaciones/index.html

Instituto Mexicano de Contabilidad, Administración y Finanzas. (2026). *Gestión del Talento Humano: Estrategias para atraer,*. México: IMECAF. Obtenido de https://imecaf.com/blog/wp-content/uploads/Gestion-del-Talento-Humano.pdf

Lara, E. (2011). *Fundamentos de investigación. Un enfoque por competencias* (Priemera ed.). México: Alfaomega. doi:978-607-707-261-4

London Consulting Group. (2025). *10 Estrategias para el crecimiento empresarial sostenible*.

Melgarejo Galindo, D., Melgarejo Galindo, L., Castro Lara, R. J., & Ortega Cervantes, J. D. (2024). *La publicidad como factor de impacto en la demanda del mercado para el desarrollo empresarial. Feglinin, XII*. doi:10.70417

Melgarejo Galindo, D., Melgarejo Galindo, L., Müller Tejeda, J., & Castro Lara, R. J. (2026). *Estrategías que influyen en el crecimiento empresarial sostenible.* México: Tenológico Nacional de México/Instituto Tencologico de Úruslo Galván.