

El talento humano como pilar estratégico para el desarrollo del turismo rural: oportunidades y desafíos

Human talent as a strategic pillar for the development of rural tourism: opportunities and challenges

Mtra. Carola Ramos Millán
0009-0008-3276-6541
carolaramos@uas.edu.mx

Mtra. Sonia López Agudo
0009-0008-1953-9336
sonia.la@vguadania.tecnm.mx

Dr. Edel Soto Ceja
0009-0001-5795-3430
edel@uan.edu.mx

Resumen

El turismo rural nace como una estrategia para el desarrollo económico de comunidades en todo el mundo, lo que permite la diversificación de actividades productivas y la generación de oportunidades laborales. Sin embargo, el éxito y sostenibilidad de esta actividad depende en gran medida de la gestión del talento humano. Este artículo analiza el papel del talento humano en el turismo rural y su contribución al desarrollo económico, basado en una revisión de la literatura y un análisis bibliométrico que identifica tendencias y vacíos en la investigación. Para ello, se revisaron artículos académicos, informes gubernamentales y estudios de caso, tanto a nivel internacional como en México. Se emplearon bases de datos como Scielo, Google Scholar y Redalyc, utilizando palabras clave como "talento humano", "turismo rural" y "desarrollo económico local". Los resultados revelan que la capacitación continua y el desarrollo de competencias específicas en áreas como hospitalidad, gestión empresarial y marketing son esenciales para mejorar la calidad de los servicios turísticos, incrementar la competitividad y garantizar la sostenibilidad del turismo rural. Este estudio aporta una perspectiva integral sobre la importancia del talento humano en el turismo rural y su papel en la transformación de las economías locales. Asimismo, sienta las bases para

futuras investigaciones que exploren estrategias de formación y políticas públicas para fortalecer este sector.

Palabras clave: Talento humano, turismo rural, desarrollo económico local.

Abstract

Rural tourism was born as a strategy for the economic development of communities around the world, allowing the diversification of productive activities and the generation of job opportunities. However, the success and sustainability of this activity depends largely on the management of human talent. This article analyzes the role of human talent in rural tourism and its contribution to economic development, based on a review of the literature and a bibliometric analysis that identifies trends and gaps in research. To do so, academic articles, government reports and case studies were reviewed, both internationally and in Mexico. Databases such as Scielo, Google Scholar and Redalyc were used, using keywords such as "human talent", "rural tourism" and "local economic development". The results reveal that continuous training and the development of specific skills in areas such as hospitality, business management and marketing are essential to improve the quality of tourism services, increase competitiveness and ensure the sustainability of rural tourism. This study provides a comprehensive perspective on the importance of human talent in rural tourism and its role in the transformation of local economies. It also lays the groundwork for future research exploring training strategies and public policies to strengthen this sector.

Keywords: Human talent, rural tourism, local economic development.

Introducción

La teoría del desarrollo endógeno sostiene que el crecimiento económico debe originarse desde adentro de las comunidades, aprovechando sus propios recursos y capacidades (Villavicencio et al., 2019). En este contexto, el turismo rural surge como una alternativa económica viable para las zonas rurales que tradicionalmente dependen de actividades agrícolas (Ercolani & Llinás, 2011). Este tipo de turismo permite a las comunidades rurales aprovechar su patrimonio cultural y natural para atraer visitantes en busca de experiencias auténticas, lo que contribuye a la diversificación de la economía local. Sin

embargo, el éxito del turismo rural depende en gran medida de la capacidad de las comunidades para gestionar sus recursos humanos de manera eficiente. Según Orellana-Espinoza (2018), la gestión del talento humano, se entiende como el desarrollo y utilización de manera óptima de las habilidades y conocimientos de las personas. Es por ello, que se convierte en un factor clave para aumentar los beneficios del turismo (Solorzano et al., 2022).

El objetivo de este artículo es analizar el papel del talento humano en el turismo rural y su impacto en el desarrollo económico local, a partir de una revisión de la literatura complementada con un análisis bibliométrico. Se abordan tanto el contexto internacional como el nacional, identificando los factores que contribuyen a la gestión efectiva del talento humano y los desafíos que enfrentan las comunidades rurales.

Marco Contextual Internacional

La ONU define el turismo rural como una actividad turística en la que el visitante participa en experiencias vinculadas a la naturaleza, la agricultura, las tradiciones rurales, la pesca recreativa y la exploración de sitios de interés cultural (OMT, 2021). El cual se promueve en diversas regiones del mundo como una estrategia de desarrollo, especialmente en Europa y América Latina. En Europa, países como España e Italia desarrollan políticas públicas que fomentan el turismo rural. De esta forma, se incentiva la participación de las comunidades locales en la gestión turística (Banco Mundial, 2003). Un ejemplo de ello es, la iniciativa Liaison Entre Action de Développement de l'Economie Rurale (LEADER) de la Unión Europea, la cual promueve el desarrollo endógeno mediante la participación activa de las comunidades locales (Olvera Hernández et al., 2009).

Así, el turismo rural se presenta como una estrategia clave para el desarrollo económico, ejemplificada en programas como LEADER, la primera acción pública enfocada en detener la degradación económica y social que afecta a las zonas rurales más desfavorecidas (Camarero, 2021). Estas políticas transforman las economías rurales, al reducir la migración y fomentar la diversificación productiva a través de actividades turísticas (Quiñonez-Bedón et al., 2019).

En América Latina, países como Argentina, Chile, experimentan un crecimiento en el turismo rural, apoyados por programas gubernamentales que promueven la formación de los habitantes rurales en competencias turísticas (Riveros & Blanco, 2003). Estos

países desarrollan políticas de capacitación para fortalecer las competencias locales en áreas como la hospitalidad, la gestión empresarial y el marketing digital, lo que permite a las comunidades mejorar la calidad de los servicios turísticos y generar un impacto económico positivo. En Argentina, la región de la Patagonia desarrolla proyectos de turismo rural donde las comunidades locales, en su mayoría indígenas, son capacitadas para gestionar alojamientos y actividades turísticas (Ercolani y Llinás. 2011).

En las zonas rurales, se observa una creciente variedad de servicios turísticos, es el turismo de aventura uno de los más destacados, al posicionarse como un impulsor del desarrollo económico por su capacidad para crear empleo y diversificar las actividades económicas (Quiñonez-Bedón et al., 2019). Sin embargo, a nivel mundial, el éxito del turismo rural no depende únicamente de los recursos naturales y culturales de una región, sino también de una buena infraestructura y de la capacitación del recurso humano en las zonas rurales (Camarero, 2021).

El talento humano es un recurso esencial para generar ventajas competitivas, ya que la capacidad del personal impulsa el cumplimiento de objetivos e incrementa la productividad de forma sostenible (Arias González et al., 2023). Es por ello que las competencias, habilidades y conocimientos de los actores locales son fundamentales para ofrecer experiencias turísticas de calidad.

El desarrollo constante de habilidades en gestión empresarial, hospitalidad y marketing es fundamental para el éxito del turismo rural, ya que mejora la satisfacción de los visitantes y contribuye al crecimiento económico local en diversas regiones (Camarero, 2021; Guillén Herrera & Ayala Castro, 2020).

Marco Contextual en México

En el escenario económico de México en 2018, el sector de servicios mostró un notable crecimiento, aportando aproximadamente 23.5 billones de pesos a la economía nacional. Este impulso se reflejó en el Producto Interno Bruto (PIB), que registró un aumento del 2.5% anual en el tercer trimestre, sin incluir ajustes estacionales (Navarro et al., 2020). Además, se proyectó un avance del 2.6% en el PIB anual, con un incremento del 0.8% en relación con el trimestre anterior. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) previó un crecimiento del 1.8% anual, o 1.9% excluyendo factores estacionales, con un

avance trimestral del 0.3%. (DENUE, 2019). Estos indicadores destacan la relevancia del sector terciario, especialmente en la economía mexicana, donde el turismo juega un papel fundamental. Las áreas turísticas en particular, se benefician directamente del crecimiento de este sector, ya que el turismo no solo impulsa la economía nacional, sino que también fortalece las economías locales al generar empleos y fomentar la actividad económica regional.

No obstante, en el contexto empresarial, particularmente en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs), existe una tendencia preocupante en cuanto a la gestión del capital humano. De acuerdo con Anzola (2010), muchas de estas organizaciones gestionan el personal de manera improvisada, sin protocolos estructurados para la contratación y formación. Es común que los empleados sean incorporados rápidamente, sin procesos adecuados de reclutamiento y selección, lo que deriva en una formación informal y una elevada rotación de personal. La inversión en el desarrollo del talento humano resulta fundamental para mejorar el desempeño de las organizaciones, especialmente en el sector turístico. En este ámbito, contar con procesos bien definidos de selección y capacitación del personal es clave para asegurar la estabilidad y el éxito a largo plazo de las empresas. Esto no solo contribuye a ofrecer un mejor servicio, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad de las compañías turísticas en un mercado cada vez más exigente.

La gestión del talento humano adquiere un rol fundamental dentro de las organizaciones en México, y el sector turístico no es una excepción. El turismo rural, es identificado como una estrategia prioritaria para el desarrollo económico en el Plan Nacional de Desarrollo (PND; 2019-2024). Ejemplo de ello Yucatán, posee una rica diversidad cultural y natural, se ha beneficiado de políticas que buscan aprovechar el turismo rural como herramienta para combatir la pobreza y fomentar el desarrollo local (UNESCO, 2023).

No obstante, a pesar de su gran potencial, se enfrenta a importantes limitaciones en cuanto a la capacitación del talento humano y la inversión en infraestructura. La falta de formación adecuada y recursos ha restringido el crecimiento sostenible del turismo rural, lo que impide que este sector se consolide como una verdadera palanca de desarrollo económico en las zonas rurales más marginadas del país (OMT, 2023).

Marco Teórico

El talento humano ha sido ampliamente reconocido como un recurso estratégico fundamental para el desarrollo organizacional, tanto en el ámbito empresarial como en el contexto del turismo rural. En este marco, se define el talento humano como el conjunto de habilidades, competencias y conocimientos que los individuos poseen y que, correctamente gestionados, permiten a las organizaciones alcanzar sus objetivos (Castro, 2021; González et al., 2023). En el turismo rural, el talento humano juega un rol crucial en la creación de experiencias auténticas y sostenibles que satisfacen a los visitantes y generan un impacto económico positivo en las comunidades locales (Urueña & Moreno, 2020; Solórzano et al., 2022).

El capital humano es uno de los principales impulsores del desarrollo endógeno, un enfoque que propone que el crecimiento económico debe surgir desde dentro de las comunidades, al aprovechar los recursos humanos locales (Delgado Barrios, 2017; Gutiérrez et al., 2021). Este enfoque es particularmente relevante en el turismo rural, donde el éxito depende en gran medida de la capacidad de las comunidades locales para gestionar sus propios proyectos turísticos, utilizando conocimientos y habilidades para ofrecer servicios de alta calidad. En este contexto, la formación y el desarrollo continuo del talento humano son esenciales para asegurar que las actividades turísticas sean sostenibles a largo plazo (Delgado Barrios 2017; Espinosa, 1982).

El desarrollo endógeno también enfatiza la importancia de la autonomía de las comunidades rurales para gestionar sus propios recursos y tomar decisiones sobre su futuro económico (Villavicencio et al., 2019). El talento humano, por tanto, no solo incluye habilidades técnicas, sino también competencias sociales y de liderazgo que permiten a los actores locales participar activamente en la toma de decisiones sobre el turismo en sus territorios. Esta perspectiva es vital para garantizar que el turismo rural beneficie a las comunidades locales y no simplemente a actores externos (Solórzano et al., 2022).

La gestión del talento humano en el turismo rural implica no solo la adquisición de competencias técnicas, sino también la capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno turístico y responder a las necesidades de los visitantes (Villavicencio et al., 2019). En particular, la formación continua en áreas como la hospitalidad, la gestión de empresas y el marketing digital ha sido identificada como clave para mejorar la competitividad de las iniciativas de turismo rural (Ureña & Moreno, 2020). Además, la gestión efectiva

del talento humano puede ayudar a mitigar algunos de los desafíos inherentes al turismo rural, como la estacionalidad y la alta rotación laboral (Solórzano et al., 2022).

En términos de impacto organizacional, se demuestra que una gestión eficiente del talento humano contribuye significativamente a la mejora del desempeño organizacional y al éxito en los mercados competitivos (González et al., 2023; Ureña & Moreno, 2020). Las organizaciones que invierten en el desarrollo de sus recursos humanos experimentan una mayor productividad y competitividad, lo que es crucial en el contexto del turismo rural, donde la calidad del servicio puede determinar el éxito o el fracaso de un destino turístico (Gutiérrez et al., 2021).

Un estudio sobre el turismo rural en la parroquia de Ingapirca evaluó el nivel educativo de las personas involucradas en actividades turísticas y reveló que un 58.75% de los trabajadores posee únicamente educación básica, un 33.7% cuenta con estudios de bachillerato, y apenas un 7.5% ha alcanzado el nivel universitario (Álvarez, 2022). Esta composición educativa sugiere que la mayoría de los empleados en el sector turístico de esta comunidad presentan un nivel formativo relativamente bajo, lo cual podría limitar sus competencias en áreas clave como la atención al cliente, la manipulación de alimentos y bebidas, y la gestión de hospedaje, aspectos fundamentales para garantizar la satisfacción del visitante.

La limitada formación educativa de los habitantes también puede restringir su capacidad para aprovechar plenamente el potencial turístico de la región y adaptarse a las exigencias de un turismo de calidad y sostenible. Por ello, diversos estudios subrayan la importancia de implementar programas de capacitación específicos, que permitan a estos trabajadores mejorar sus habilidades y responder adecuadamente a las demandas del turismo rural (Álvarez, 2022).

Metodología

Este estudio se fundamenta en una revisión sistemática de la literatura con el objetivo de analizar el impacto del talento humano en el turismo rural y su relación con el desarrollo económico local. Para ello, se realizó una revisión documental rigurosa que abarcó publicaciones comprendidas entre 2003 y 2023, garantizando un análisis actualizado y relevante. La metodología empleada no solo permite comprender la evolución del

tema, sino que también proporciona un marco comparativo entre experiencias internacionales y nacionales.

La revisión documental se estructuró en cuatro fases clave: (1) diseño de la estrategia de búsqueda, (2) recolección y selección de fuentes, (3) organización y análisis temático, y (4) análisis bibliométrico y síntesis de resultados. Este enfoque permite una triangulación metodológica que fortalece la validez del estudio al combinar diferentes técnicas de análisis documental. Además, se incorpora una perspectiva crítica para identificar patrones, vacíos en la literatura y oportunidades de desarrollo en la gestión del talento humano en el turismo rural.

1. Diseño de la Línea de Búsqueda Documental

La primera fase consistió en definir los términos clave y especificar los criterios de inclusión para asegurar la exhaustividad de la búsqueda. Para esto, se establecieron palabras clave como: “talento humano”, “turismo rural”, y “desarrollo económico local”, y se emplearon combinaciones de términos adicionales, tales como “gestión de competencias”, “formación de habilidades en zonas rurales”, y “sostenibilidad en turismo”. Estas combinaciones buscaron abarcar una diversidad de enfoques y perspectivas. Asimismo, enriquecer la profundidad del análisis.

2. Procedimiento de Búsqueda de Fuentes

La recopilación de información se llevó a cabo mediante una consulta en bases de datos académicas de acceso abierto y de prestigio, como Scielo, Google Scholar, y Redalyc, para asegurar la calidad y validez de las fuentes. Se configuraron filtros en cada base de datos, limitando la búsqueda a estudios revisados por pares y otros documentos de alta calidad como informes de organismos gubernamentales y estudios de caso. La recolección de fuentes se desarrolló en tres etapas:

Primera Etapa de Revisión General: En esta fase se recuperaron 50 documentos que incluían artículos científicos y estudios de caso relacionados con las palabras clave principales. Cada documento se revisó inicialmente en términos de relevancia para el tema, eliminando aquellos que no abordaban directamente el impacto del talento humano en el turismo rural.

Aplicación de Criterios de Inclusión y Exclusión: En la segunda etapa, los criterios de inclusión fueron refinados para seleccionar fuentes que abordaran específicamente temas de capacitación y gestión del talento humano en contextos rurales. Entre los criterios de exclusión se descartaron estudios con enfoques exclusivamente teóricos, sin aplicación práctica o relevancia directa en el ámbito rural.

Segunda Ronda de Búsqueda y Refinamiento: Tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión, se realizó una búsqueda adicional usando términos más específicos como “políticas de apoyo para el turismo rural” y “desarrollo sostenible en comunidades rurales”, resultando en una selección final de 30 fuentes académicas que incluían estudios internacionales, investigaciones aplicadas en México, y análisis de casos prácticos.

3. Selección de Fuentes y Análisis Temático

Para garantizar un análisis detallado y una coherencia con las secciones de análisis y discusión, las fuentes fueron organizadas en tres categorías temáticas, lo que permitió realizar un estudio comparativo y observar patrones en la aplicación del talento humano en el turismo rural:

Estudios Internacionales: Esta categoría incluyó investigaciones sobre el turismo rural en Europa y América Latina, proporcionando perspectivas comparativas de las estrategias de gestión del talento humano y su impacto en el éxito y sostenibilidad del sector.

Investigaciones en México: Agrupó estudios centrados en el desarrollo del turismo rural mexicano, con énfasis en las políticas públicas y los desafíos específicos en infraestructura y formación en comunidades rurales.

Estudios de Caso: Finalmente, se seleccionaron estudios de caso ilustrativos que muestran el impacto directo de los programas de capacitación en el talento humano y el desarrollo sostenible en zonas rurales, tales como experiencias en la Patagonia y el cantón de Naranjal, Ecuador (Ercolani & Llinás, 2011; Guillén Herrera & Ayala Castro, 2020).

4. Análisis bibliométrico y síntesis de resultados

Con el fin de fortalecer el análisis métrico de la revisión de la literatura. Los cuales en palabras de Fonseca Muñoz y Martínez de Armas (2021), representan una herramienta fundamental para analizar el comportamiento del ámbito radial desde una

perspectiva diferente, permitiendo explorar su evolución y relevancia como objeto de investigación. Se incorporó un estudio bibliométrico que según Ortiz-Núñez (2020), sirve para evaluar la evolución del campo de estudio. Este análisis permitió identificar patrones en la literatura, destacando las tendencias predominantes. A continuación, se presentan los principales hallazgos:

Evolución de publicaciones: Se observó un incremento en los estudios sobre "talento humano en turismo rural" en los últimos años, con un pico en 2020 y 2022, lo que refleja un interés creciente en la temática y su impacto en el desarrollo económico local.

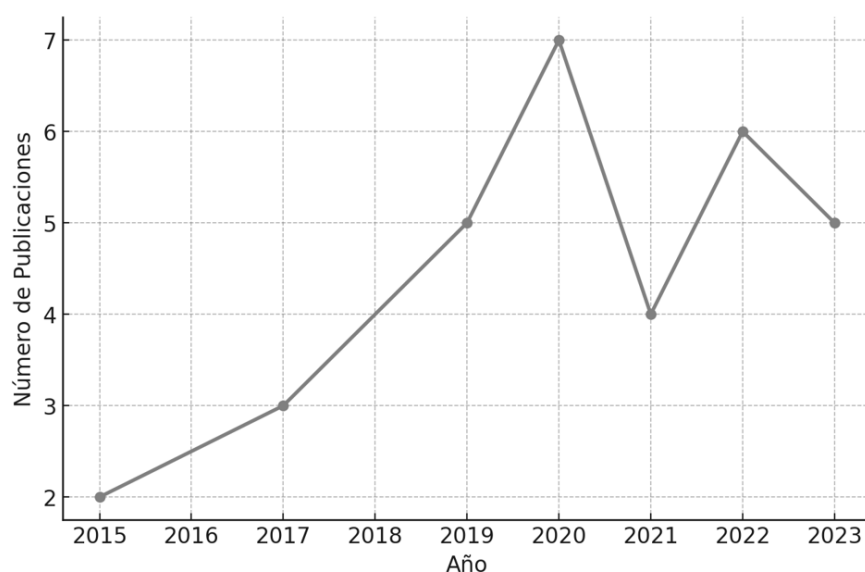


Gráfico 1. Evolución de publicaciones sobre talento humano en turismo rural

Fuente: Elaboración propia

Red de co-ocurrencia de palabras clave: Los términos más interconectados son "talento humano", "turismo rural", y "capacitación", lo que indica su relevancia en el campo de estudio y su importancia para la sostenibilidad del turismo rural.

Frecuencia de palabras clave: Los términos más recurrentes reafirmaron la necesidad de estrategias de desarrollo de competencias en comunidades rurales.

El estudio comparativo de los hallazgos permitió establecer relaciones entre la gestión del talento humano y la sostenibilidad del turismo rural. Se identificaron las mejores prácticas, desafíos comunes y recomendaciones para optimizar la formación y retención del talento en comunidades rurales. Además, el análisis bibliométrico facilitó la

contextualización de tendencias, fortaleciendo la discusión con evidencia empírica.

En síntesis, la metodología adoptada no solo ofrece una visión estructurada del impacto del talento humano en el turismo rural, sino que también proporciona una base sólida para futuras investigaciones y formulación de políticas públicas, resaltando las oportunidades y desafíos del sector.

Resultados

El análisis bibliométrico realizado en este estudio permitió identificar tendencias clave en la producción científica sobre la relación entre el talento humano y el turismo rural. Se observó un aumento significativo en la cantidad de investigaciones publicadas en los últimos años, con un enfoque creciente en la capacitación y profesionalización del personal vinculado a esta actividad. Este incremento en la producción académica respalda la relevancia del tema y la necesidad de continuar profundizando en estrategias que optimicen la gestión del talento humano en entornos rurales.

Si bien la literatura destaca la importancia del talento humano en el turismo rural, su gestión enfrenta diversos desafíos que afectan el desarrollo de este sector. Uno de los principales retos es la falta de acceso a programas de formación especializados en las áreas rurales, lo que restringe las oportunidades de los habitantes locales al adquirir las competencias necesarias para gestionar exitosamente proyectos turísticos. Esta carencia en la formación, limita la posibilidad de que las comunidades locales ofrezcan servicios de calidad y compitan en el mercado global (Solórzano et al., 2022; Villavicencio et al., 2019).

Otro obstáculo significativo es la naturaleza estacional del turismo rural, que puede dificultar la creación de empleos permanentes. Esta inestabilidad laboral afecta directamente la retención de personal capacitado, ya que muchos trabajadores buscan alternativas más estables fuera de las zonas rurales (Delgado Barrios, 2017). Además, la falta de infraestructura y recursos en muchas áreas rurales limita el acceso a tecnologías y herramientas que facilitarían la gestión del talento humano y la implementación de programas de capacitación (González et al., 2023; Ureña & Moreno, 2020).

Por su parte, el talento humano, concebido como un recurso estratégico, permite a las organizaciones y comunidades rurales desarrollar ventajas competitivas en un entorno tan dinámico como el del turismo rural. A través de la capacitación y el desarrollo de

competencias, las comunidades no solo mejoran la calidad de los servicios ofrecidos, sino que también incrementan la satisfacción de los visitantes, lo que contribuye significativamente al desarrollo económico local (Delgado Barrios, 2017; González et al., 2023).

Asimismo, el talento humano tiene un impacto no solo en el éxito inmediato de las iniciativas turísticas, sino que también juega un papel crucial en la sostenibilidad a largo plazo del turismo rural. Las competencias adquiridas pueden ser utilizadas en otros contextos económicos dentro de las comunidades, al promover un crecimiento más amplio y diversificado (Martínez, 2020; Ureña & Moreno, 2020).

Los estudios revisados confirman que el talento humano es un factor clave para el éxito del turismo rural. En comunidades donde los habitantes reciben la capacitación adecuada en áreas como hospitalidad y gestión empresarial, los proyectos turísticos tienen un mayor éxito y sostenibilidad a largo plazo. En particular, el desarrollo de competencias específicas permite a estas comunidades mejorar la calidad de los servicios turísticos y aumentar su competitividad en el mercado global (Solórzano et al., 2022).

Por ejemplo, en la región de la Patagonia, Argentina, el turismo rural ha experimentado un crecimiento significativo gracias a la capacitación de las comunidades indígenas en la gestión de proyectos turísticos. Lo que mejora sustancialmente la calidad de los servicios ofrecidos y genera un impacto económico positivo en la región (Ercolani & Llinás, 2011).

Por otro lado, en México, si bien algunas regiones han logrado avances notables en el desarrollo del talento humano para el turismo rural, muchas comunidades rurales aún enfrentan considerables desafíos debido a la falta de programas de formación especializados y a la insuficiencia de infraestructura. Estos obstáculos limitan el desarrollo integral del turismo rural y dificultan la creación de empleos sostenibles en las áreas rurales, impidiendo que el sector turístico se consolide como un motor de crecimiento económico en dichas regiones. La Tabla 1 manifiesta las oportunidades y desafíos que presenta el talento humano en el turismo rural.

Tabla 1.
Oportunidades y desafíos del talento humano en el turismo rural

Oportunidades	Desafíos
Desarrollo de competencias específicas que incrementan la calidad de los servicios turísticos.	Acceso insuficiente a programas de formación especializada en áreas rurales, lo cual limita el desarrollo de competencias específicas en el talento humano necesario para mejorar la calidad de los servicios turísticos.
Generación de empleo local mediante el aprovechamiento del capital humano en áreas rurales.	Estacionalidad del turismo rural que genera empleos temporales y afecta la estabilidad laboral, dificultando la retención de personal capacitado y la continuidad en la calidad de los servicios.
Mejora de la competitividad en el mercado global a través de la formación y capacitación continua.	Escasez de infraestructura y recursos que obstaculizan la implementación de tecnologías y programas de capacitación necesarios para el desarrollo de competencias avanzadas en el sector.
Capacitación del talento humano que impulsa la sostenibilidad a largo plazo de los proyectos turísticos.	Dificultades para retener al personal capacitado, provocada por la inestabilidad laboral en el turismo rural, lo que afecta la consolidación de equipos con alta competencia en servicios turísticos de calidad.
Promoción de experiencias turísticas auténticas que benefician tanto a la comunidad como al visitante.	La escasa inversión pública y privada en el desarrollo del talento humano y en programas de formación en áreas rurales, junto con la falta de infraestructura en las comunidades, limita tanto el crecimiento como la profesionalización del sector.

Fuente: Elaboración propia con base en Delgado Barrios, 2017; Ercolani y Llinás, 2011; González et al., 2023; Martínez, 2020; Solórzano et al., 2022; Ureña & Moreno, 2020; Villavicencio et al., 2019.

Discusión

El talento humano en el turismo rural no solo es un recurso esencial; constituye el fundamento sobre el cual se construye la sostenibilidad y el éxito de esta actividad. En un sector donde la calidad de las experiencias determina la atracción y retención de visitantes, las competencias técnicas y prácticas de los trabajadores son factores críticos. Habilidades como la hospitalidad y el manejo eficiente de recursos naturales y culturales son indispensables para crear experiencias auténticas que no solo atraigan, sino que generen un valor perdurable en los destinos rurales.

A pesar de los avances, el desarrollo del talento humano en el turismo rural enfrenta obstáculos significativos, entre ellos la falta de infraestructura y la carencia de programas de formación especializados en zonas rurales. La falta de acceso a estos recursos limita seriamente el crecimiento del sector, afectando la capacidad de los trabajadores

para competir en el mercado y ofrecer servicios de alta calidad. Los autores destacan que la inversión en infraestructura y capacitación no solo facilita la participación de las comunidades en el turismo, sino que también representa una apuesta a largo plazo en su bienestar y estabilidad económica. Este tipo de apoyo fomenta un entorno donde el turismo se convierte en una herramienta de desarrollo integral, en lugar de ser solo una actividad económica adicional.

Además, la estacionalidad del turismo rural plantea un desafío particular. La dependencia de temporadas específicas para la afluencia de visitantes genera empleos temporales e inestabilidad laboral, lo que dificulta la retención de talento y afecta la consistencia en la calidad del servicio. Esta dinámica limita las posibilidades de mantener una reputación positiva y competitiva en el mercado. Para abordar este desafío, es fundamental implementar políticas públicas y fomentar colaboraciones entre el sector público y privado. La diversificación de la oferta turística a lo largo del año y la creación de eventos para temporadas bajas pueden mitigar los efectos de la estacionalidad, creando empleos más estables y oportunidades de desarrollo continuo para los trabajadores locales.

El análisis subraya la importancia de un enfoque integral para maximizar el impacto del talento humano en el turismo rural. Este enfoque no solo requiere la adquisición de competencias técnicas, sino también políticas de apoyo continuo y acceso a recursos educativos y financieros que impulsen la autosuficiencia de las comunidades en el sector turístico. La infraestructura educativa y técnica, además de la capacitación especializada, contribuyen a desarrollar un entorno favorable donde el turismo rural se convierte en un catalizador para el desarrollo local y la preservación cultural (Solórzano et al., 2022).

Finalmente, este artículo abre una discusión sobre el rol fundamental de las políticas públicas y la colaboración intersectorial en el turismo rural. Los desafíos actuales no pueden abordarse únicamente desde el desarrollo individual de competencias; es necesario un compromiso institucional que promueva la estabilidad y profesionalización del sector en zonas rurales. Solo mediante una estrategia conjunta que incluya inversión en infraestructura, formación continua y una oferta turística diversificada, el turismo rural podrá consolidarse como un motor de desarrollo económico y cultural para las comunidades rurales, ofreciendo un modelo de crecimiento sostenible y equitativo que aproveche al máximo su potencial.

Conclusión

El talento humano se consolida como un pilar estratégico en el desarrollo del turismo rural, pues su gestión eficiente y la formación continua de competencias resultan fundamentales para garantizar la sostenibilidad y el éxito de iniciativas turísticas en comunidades rurales. Aunque el avance en esta área es notable tanto en el ámbito internacional como en México, persisten retos significativos, especialmente en cuanto a la inversión insuficiente en formación y la estacionalidad del empleo, limitantes que impiden que el turismo rural despliegue todo su potencial como motor de desarrollo económico.

Este estudio evidencia que el fortalecimiento del talento humano permite a las comunidades locales no solo mejorar la calidad de sus servicios, sino también posicionarse competitivamente en un sector que demanda profesionalización y adaptación continua. Además, el análisis bibliométrico realizado en este trabajo confirma la creciente producción científica sobre la relación entre el talento humano y el turismo rural, destacando la necesidad de continuar investigando estrategias efectivas para mejorar la capacitación y retención del talento.

En este sentido, contextos como los de La Noria, Mazatlán, Sinaloa, y Nombre de Dios, Durango ejemplifican áreas con gran potencial. En La Noria, su oferta cultural y gastronómica permite que los residentes puedan no solo mejorar la experiencia del visitante, sino también potenciar la economía local a través de una oferta sostenible y diferenciada, mientras que, en Nombre de Dios, los recursos naturales y la riqueza cultural son una base robusta para construir experiencias turísticas auténticas que contribuyan a la conservación del patrimonio y a la generación de ingresos para la comunidad.

Los hallazgos de este estudio resaltan la importancia de implementar programas de formación adaptados a las necesidades específicas de las comunidades rurales. Asimismo, se evidencia la necesidad de fomentar políticas públicas que garanticen la inversión en infraestructura educativa y turística, así como la creación de estrategias que mitiguen la estacionalidad del empleo y promuevan la estabilidad laboral en el sector.

A futuro, es fundamental investigar cómo los programas de capacitación específicos pueden ayudar a retener talento y a mejorar la estabilidad laboral en áreas rurales. También será valioso explorar cómo la profesionalización de las personas en estas comunidades contribuye a la revitalización cultural y económica local. Estas investigaciones

podrán aportar datos prácticos para crear estrategias efectivas y adaptadas a cada comunidad. De esta manera, el turismo rural podrá consolidarse como un motor de desarrollo sostenible, al fortalecer la economía local y promover la preservación del patrimonio cultural en comunidades con alto potencial turístico.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Alvarado, R. (2022). El turismo rural y el desarrollo local sostenible desde la percepción de los pobladores de la parroquia Ingapirca. *Revista Publicando*, 9(33), 67-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2278>
- Anzola, R. S. (2010). *Administración de pequeñas empresas* (Tercera ed.). México: Mc Garw Hill.
- Arias González, I. P., Guerrero Arrieta, K. G., Orozco Orozco, W. H., Castro Barreno, G. J., & Caminos Manjarrez, W. G. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 3736–3749. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Arnau y Sala, (2020). La revisión de la literatura científica: pautas, procedimientos y criterios de calidad. *Universidad autónoma de Barcelona*.
- Camarero, L. (2021). Las brechas de la nueva ruralidad: La ciudadanía olvidada. *Textual*, (78), 161-186.
- Castro, M. F. G. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(8), 318-329.
- Delgado Barrios, J. C., (2017). Gestión del talento territorial para el desarrollo: Territorios que aprenden. *Visión Gerencial*, (1), 87-102.
- DENUE. (2019). Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/descarga/?ti=6>
- Ercolani, P., & Llinás, M. S. (2011). Turismo rural en la Patagonia Argentina: Oportunidades y desafíos. In *Espacios y destinos turísticos en tiempos de globalización y crisis* (p. 43). Universidad Carlos III de Madrid.
- Espinoza, V. M. (1982). Formación de recursos humanos en el área rural: propuesta de procedimientos no formal. *Educación*, 107-119.

- Fonseca Muñoz, B. E. y Martínez de Armas, R. J. (2021). Análisis métrico de la producción científica sobre la radio en los trabajos de diploma del período 2013-2018. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 154, 69-84.
<http://doi.org/10.15178/va.2021.154.e1199>
<http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/1199>
- González, I. P. A., Arrieta, K. G., Orozco, W. H. O., Barreno, G. J. C., & Manjarrez, W. G. C. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas: The management of human talent as a fundamental contribution to the development of companies. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 261.
- Guillén Herrera, S. R., & Ayala Castro, H. S. (2020). La gestión del marketing como fuente potencializadora del turismo en la Comuna 23 de noviembre del Cantón Naranjal Provincia del Guayas. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 267-274
- Guirao Goris, S. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2)
<https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Gutiérrez, O. L. G., Inda, A. D., & del Real, G. M. (2021). La influencia que ejerce el capital humano y la prospectiva personal en las empresas familiares del medio rural. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 41-52.
- Martínez, M. F. C. (2020). El turismo rural-comunitario como eje dinamizador en las prácticas del talento humano. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 4(16), 261-271.
- Mundial, B. (2003). La nueva ruralidad en Europa y su interés para América Latina (pp. 1-41). Fao
- Navarro, Y. T., García, A. M., Moreno, M. L., & Flores, M. T. O. (2020). CAUSAS DE LA DESAPARICIÓN DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN HOTELES DEL ESTADO DE MORELOS, MÉXICO. ISSN 2168-0612 FLASH DRIVE ISSN 1941-9589 ONLINE, 130.
- Olvera Hernández, J. I., Cazorla Montero, A., & Ramírez Valverde, B. (2009). La política de desarrollo rural en la Unión Europea y la iniciativa LEADER, una experiencia de éxito. *Región y sociedad*, 21(46), 03-25.

- OMT. (2023). La OMT identifica prioridades con miras a fomentar el potencial del turismo rural. Recuperado de: <https://www.unwto.org/es/news/la-omt-identifica-prioridades-con-miras-a-fomentar-el-potencial-del-turismo-rural>
- OMT. (2021). Turismo Rural. Recuperado por: <https://www.unwto.org/es/turismo-rural#:~:text=ONU%20Turismo%20entiende%20el%20turismo,ca%C3%B1a%20y%20la%20visita%20a>
- Orellana-Espinoza, F. E. (2018). Diseño de una metodología centrada en el Talento Humano para promover el desarrollo organizacional en la empresa de turismo Cotrutudossa (Master's thesis).
- Ortiz-Núñez, R. (2020). Análisis métrico de la producción científica sobre COVID-19 en SCOPUS. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 31(3), 1-20.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) (2019-2024). Recuperado de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/10042_0.pdf
- Quiñónez-Bedón, M., Tapia-Pazmiño, J., & Andrade- Naranjo, D. (2019). El turismo de aventura: Una estrategia para la nueva ruralidad. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 4(3), 119-137.
- Riveros, H., & Blanco, M. (2003). El agroturismo, una alternativa para revalorizar la agroindustria rural como mecanismo de desarrollo local documento técnico.
- Solórzano, L. D. V., Badillo, L. R., & Vargas, M. V. R. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Avances*, 24(1), 61-76.
- UNESCO. (2023). Se presenta programa para fortalecer el turismo rural comunitario en Yucatán, México. Recuperado de: <https://www.unesco.org/es/articles/se-presenta-programa-para-fortalecer-el-turismo-rural-comunitario-en-yucatan-mexico>
- Urueña, A. M. M., & Moreno, M. A. M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126.
- Villavicencio, D. V. C., Quiroz, C. A. M., García, M. I. G., & Rosado, V. F. M. (2019). Gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 585-597.