



Modalidad de titulación:

Ensayo o artículo científico

TITULO:

EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR ATUNERO EN LA CIUDAD DE MANTA.

AUTOR:

JENNIFFER CAROLINA PARRALES PARRALES

Facultad Ciencia Administrativas, Contables y Comercio

Carrera de Administración de Empresas

TUTOR:

RAFER HENRY CRUZ MERA

MANTA-MANABÍ-ECUADOR

2026-1

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **PARRALES PARRALES JENNIFFER CAROLINA**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico **2025-2026**, cumpliendo el total de **288 horas**, cuyo tema del proyecto es "**EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA DEL SECTOR ATUNERO EN LA CIUDAD DE MANTA**".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 15 de julio de 2026

Lo certifico,



Ing. Rafe Henry Cruz Mera. PhD.

Docente Tutor
Carrera Administración de Empresas

ARTICULO CIENTIFICO JENNIFFER PARRALES - Final

ID : 059f64987f1a6ba4b538f12da4c54b99732b4d9a



Nombre del fichero : ARTICULO CIENTIFICO JENNIFFER PARRALES - Final.txt

Tamaño del archivo original : 533,44 kB

Número de palabras : 8815

Depositante : Rafer Henry Cruz Mera

Fecha de depósito : 15 de julio de 2026

Tipo de carga : interface

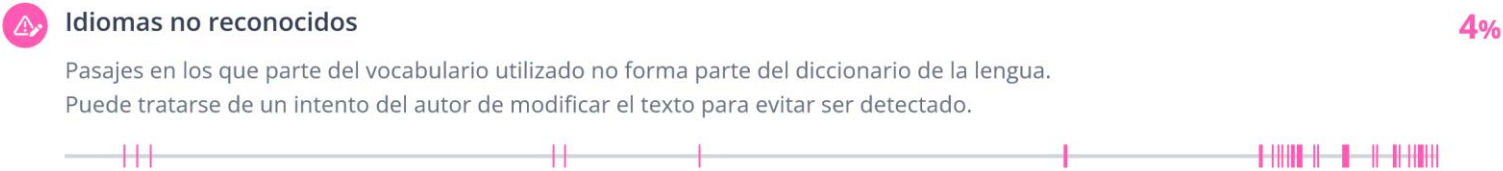
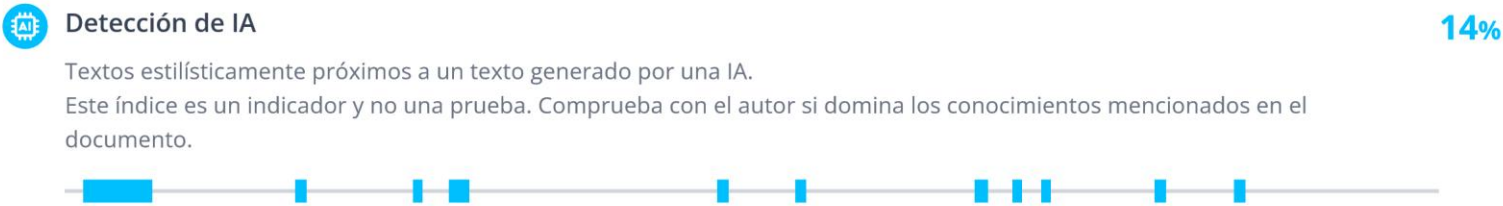
fecha de fin de análisis : 15 de julio de 2026

 Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

7%



Fuente principal detectada

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones
1	La gestión del talento humano como un aporte fundamental par... dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9586107.pdf ↗	2%	
2	Determinantes del desarrollo económico del sector atunero y su... repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13901/1/T-UCSG-PRE-ECO-CECO-... ↗	2%	
3	repositorio.uleam.edu.ec repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/8538/1/ULEAM-ADM-052... ↗	2%	
4	Documento de otro usuario #be70ec 🔒 Viene de de otro grupo	1%	
5	Modelo de gestión de competencias: qué es y cómo funciona www.deel.com/es/blog/modelo-gestion-competencias/ ↗	1%	
6	Auditoría de gestión al talento humano como estrategia para... doi.org/10.33386/rdf.2025.1.51 ↗	1%	
7	doi.org doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867 ↗	1%	
8	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN... doi.org/10.56519/pjarzg33 ↗	1%	
9	Documento de otro usuario #b64959 🔒 Viene de de otro grupo	<1%	
10	Documento de otro usuario #fd1892 🔒 Viene de de otro grupo	<1%	

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas)

N°	Descripciones
1	https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/511/519
2	https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/92/133
3	https://alejandria.poligran.edu.co/bitst
4	https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstre

5		https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254/2649
N°		Descripciones
6		https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bit
7		https://gestionjoven.org/revista/conten
8		https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608/1063
9		http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstrea
10		https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/384/845
11		https://repositorio.utmachala.edu.ec/se
12		https://repositorio.comillas.edu/xmlui/
13		https://flowace.ai/blog/what-are-the-different-types-of-productivity/
14		https://minerva.autanabooks.com/index.php/Minerva/article/view/230/587
15		http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/5
16		https://es.slideshare.net/slideshow/ensayo
17		https://repository.universidadean.edu
18		https://talentarea.es/cultura-organizacional-tipos/
19		http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2959
20		https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/1042/959

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **PARRALES PARRALES JENNIFFER CAROLINA**, con cédula de identidad N° **0953500535**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA DEL SECTOR ATUNERO EN LA CIUDAD DE MANTA”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticoloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de titulación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

Carolina PARRALES

PARRALES PARRALES JENNIFFER CAROLINA

C.I.: 0953500535

E-mail: e0953500535@live.uileam.edu.ec

Celular: 0989866667

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la influencia del talento humano en la productividad de una empresa del sector atunero de la ciudad Manta, considerando que la adecuada gestión del personal constituye un factor estratégico para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos empresariales. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 2.500 trabajadores de la empresa Tecopesca, de los cuales se seleccionó una muestra de 334 trabajadores mediante un muestreo aleatorio simple. La información se recopiló a través de una encuesta de 14 ítems con escala de Likert, cuyo instrumento fue validado por expertos y presentó una adecuada confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados mediante procedimientos estadísticos para determinar la relación entre las variables estudiadas. Los resultados evidenciaron una percepción altamente favorable respecto a la selección del personal, la capacitación, la motivación y la organización del trabajo, dimensiones que mostraron una relación positiva con la productividad, reflejada en elevados niveles de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral. En consecuencia, se concluyó que una gestión adecuada del talento humano influyó significativamente en la productividad de la empresa, al fortalecer las competencias del personal, mejorar el compromiso de los colaboradores y favorecer el cumplimiento de los objetivos organizacionales, consolidándose como un elemento esencial para la competitividad y sostenibilidad empresarial.

Palabras claves: Gestión del talento humano, productividad, selección del personal, capacitación, motivación, organización del trabajo.

Abstract

This study aimed to analyze the influence of human talent on the productivity of a tuna company in the city of Manta, considering that proper personnel management is a strategic factor for improving performance and achieving business objectives. The research was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population consisted of 2,500 employees of the company Tecopesca, from which a sample of 334 employees was selected using simple random sampling. Data was collected through a 14-item Likert-scale survey, the instrument of which was validated by experts and demonstrated adequate reliability using Cronbach's alpha coefficient. The data obtained were processed and analyzed using statistical procedures to determine the relationship between the variables studied. The results showed a highly favorable perception regarding personnel selection, training, motivation, and work organization, dimensions that showed a positive relationship with productivity, reflected in high levels of efficiency, effectiveness, and job performance. Consequently, it was concluded that effective human talent management significantly influenced the company's productivity by strengthening staff skills, improving employee engagement, and facilitating the achievement of organizational objectives, thus establishing itself as an essential element for business competitiveness and sustainability.

Keywords: Human talent management, productivity, personnel selection, training, motivation, work organization.

INTRODUCCION

Hoy en día, en las organizaciones el personal es considerado como un elemento fundamental. Es por ello que, las empresas buscan realizar una gestión del talento humano que permitan alcanzar los objetivos o resultados planificados. Es así como el departamento de talento humano debe llevar procesos de selección, retención, capacitación y desarrollo que aporten para mejorar el rendimiento dentro de la organización.

La gestión del talento humano adquiere relevancia ya que es un factor donde se asume un rol importante donde se identifica al talento idóneo y altamente competitivo, al determinar el potencial, capacidades y fuerza laboral para cualquier tipo de empresa.

Desde el punto de vista de Orozco, (2021) la gestión del talento humano abarca todo el ciclo de vida del talento, desde la entrada hasta la salida, desde la colocación hasta la promoción. Es decir, plantea que la gestión del talento garantice a la persona adecuada en el puesto adecuado en el momento adecuado con un esfuerzo deliberado y sistemático de una organización para asegurar la continuidad del liderazgo y fomentar el avance individual para gestionar la oferta, la demanda y el flujo de talento a través del motor de capital humano.

A nivel mundial, este tema es importante para poder alcanzar los resultados deseados y lograr beneficios generales; por lo tanto, es fundamental fortalecer las capacidades del personal mediante una formación continua acorde con las necesidades y realidades de la organización.

Las industrias atuneras de la ciudad de Manta, Ecuador, representa un pilar fundamental en la economía local y nacional. Este sector emplea a miles de personas, aportando significativamente en las exportaciones del país. Manta, conocida como la “capital atunera” de Ecuador, hay varias empresas dedicadas a la captura, procesamiento y comercialización del atún. No obstante, estas empresas deben adaptarse a los desafíos del mercado, haciendo que la gestión del talento humano sea crucial para su crecimiento y sostenibilidad.

Por consiguiente, Arias González y otros, (2023) nos menciona que la gestión del talento humano es de vital importancia en las empresas, ya que permite influir en el desarrollo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, creando un vínculo entre los trabajadores y la organización, y permite atraer talento profesional y talentoso que incrementa la productividad. En este sentido, la gestión estratégica representa una de las característica más relevantes, porque enfatiza el reconocimiento de las personas como elementos esenciales para el éxito de la empresa, principalmente al considerarlas una fuente de ventaja competitiva. De la misma manera la empresa tiene que brindarle bienestar al trabajador donde el trabajador debe ser capacitado de acuerdo al área que desempeñe, brindarle un buen ambiente de trabajo donde el talento humano se sienta cómodo es decir un buen ambiente laboral.

En este contexto, las prácticas del talento humano se convierten en un factor transcendental para potenciar la productividad. Tecopesca, es una empresa líder en las industrias atuneras de Manta, ya que adopta un enfoque proactivo de la gestión del talento humano. Su compromiso está dirigido en el desarrollo del personal, comprendiendo que dentro de la organización el cliente interno es lo más importante.

Con esto podemos exponer como formulación del problema la siguiente pregunta general, seguido de las preguntas específicas de nuestra investigación: ¿De qué manera el talento humano influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?

P.E1: ¿De qué manera la selección del personal influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?

P.E2: ¿De qué manera la capacitación influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?

P.E3: ¿De qué manera la motivación influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?

P.E4: ¿De qué manera la organización del trabajo influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?

Para Castro M. F., (2021) en su artículo titulado la gestión de talento humano y su influencia en la productividad para el éxito de las empresas tuvo por objeto analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en la productividad para el logro del éxito empresarial, llega a concluir que, la gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad se promueve el buen desempeño laboral, la obtención de los objetivos empresariales, y el éxito en las organizaciones.

De acuerdo con Fontalvo Herrera y otros, (2020) en su artículo científico titulado la productividad y sus factores que tiene por objetivo de analizar los componentes de la productividad, identificando los factores externos e internos que determinan los niveles de productividad en las organizaciones, lleva a la conclusión que es de suma importancia cada uno de los factores que componen la productividad como el liderazgo, planificación del trabajo, espacio, entorno, remuneración, incentivos, entre otros que elevan la productividad del talento humano, siendo que ambos interactúan de alguna manera, ligándose así para tener un buen desempeño laboral.

Investigaciones previas demuestran que existe una relación directa entre una adecuada Gestión del Talento humano y productividad. De acuerdo con Burbano Ronquillo y otros, (2023) en su estudio titulado el impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios concluyó que las organizaciones que suelen invertir en el desarrollo profesional y capacitación obtienen empleados más comprometidos y productivos. Asimismo, enfatiza la importancia de promover una cultura de aprendizaje continúa asegurando que las empresas enfrenten las demandas actuales del mercado, así como también se anticipen y estén preparados para los desafíos futuros

Con estas afirmaciones podemos realizar la presente investigación cuyo objetivo general es: Analizar la influencia del talento humano en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta y los objetivos específicos:

O.E1: Determinar la influencia de la selección del personal en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

O.E2: Establecer la influencia de la capacitación en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

O.E3: Identificar la influencia de la motivación en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

O.E4: Determinar la influencia de la organización del trabajo en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Además, se ha planteado con el fin de verificar la hipótesis general afirmativa: El talento humano influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta, y las hipótesis específicas:

H.E1: La selección del personal influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

H.E2: La capacitación influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

H.E3: La motivación influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

H.E4: la organización del trabajo influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Este estudio dentro de la gestión de talento humano es un proceso necesario para el buen funcionamiento de toda empresa, ya que para la misma contar con diferentes colaboradores hará que muestre un compromiso firme la cual desarrolle correctamente, además es necesario que cuente con personal capacitado en el cual se tenga claro cuál es su función dentro de la empresa y que conozca las necesidades de la misma para lograr los objetivos que persigue la organización.

De manera más específica se emplea el estudio dentro de la industria atunera Tecopesca ubicada en la ciudad de Manta (principal puerto atunero de América) provincia de Manabí – Ecuador; estratégicamente ubicada en el Km. 4.5 vía Manta – Rocafuerte, a solo 5 minutos del Aeropuerto Internacional Eloy Alfaro y a 15 minutos del puerto marítimo.

Bases teóricas

Talento humano

La gestión del talento humano se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la empresa en competitivo mercado actual. Mas allá de ser simplemente una función administrativa, la efectiva de los recursos humanos implica atraer, desarrollar y retener a los individuos más talentosos y capaces, asegurando que sus habilidades y motivaciones se alineen con los objetivos y la cultura de la empresa.

Teniendo en cuenta a Chiavenato, (2020) la gestión del talento humano (GTH) es la aplicación de los modelos y conceptos de la moderna gestión humana (GH) en las organizaciones. No es la gestión de las personas en sí, sino la gestión de los talentos y competencias que las personas aprenden, poseen y aplican. Se trata de una forma de desarrollar y empoderar y de orientar y apalancar a las personas, no de gestionarlas. Además, ha sido la responsable de la excelencia de las organizaciones exitosas y de aportar el capital intelectual que simboliza sobre todo la importancia del factor humano en la Era de la Información, principalmente ahora que estamos ingresando a la Era del Conocimiento y la Era Digital, y a la Revolución 4.0, la cual viene con gran fuerza.

De acuerdo con Diaz Muñoz & Quintana Lombeida , (2021) cada departamento contribuye con su grano de arena para el logro de las metas corporativas, pero la gestión del talento humano requiere un tratamiento especial debido a las capacidades y aptitudes de cada persona a fin de sacar todo su potencial y entregar lo mejor de sí misma a las actividades laborales asignadas; pues es importante, para la productividad y el éxito de la organización, no solo hacer uso eficiente de los recursos disponibles sino también que el trabajador se sienta conforme y contento con lo que realiza en su accionar diario.

En un entorno empresarial competitivo, como es el caso de la industria atunera en Manta, la adecuada Gestión del Talento se convierte en un factor clave para el éxito organizacional.

Según Bello, (2024), nos menciona que la Gestión de Talento Humano es fundamental tanto para el éxito de cualquier organización y para la productividad de la institución como para el desarrollo personal de sus colaboradores, su importancia radica en aumentar la productividad, lo que, a su vez, mejora la eficacia y eficiencia de la organización. Esta práctica contribuye no solo a una mayor satisfacción laboral, sino también a un compromiso más profundo con los objetivos organizacionales, lo que a su vez promueve un ambiente de trabajo positivo y reduce las tasas de rotación de personal.

Tipos de modelo de gestión del talento humano

Existen varios tipos diferentes de modelos de gestión del talento humano. Cada uno de ellos tiene su propio enfoque de la gestión de los recursos humanos. Veamos los principales a continuación.

Modelo de gestión de competencias

Arenas, (2025) nos menciona que el modelo de gestión de competencias es un enfoque utilizado en la gestión de recursos humanos que se centra en identificar, desarrollar y evaluar las habilidades y conocimientos específicos que son esenciales para el desempeño exitoso en un puesto de trabajo o rol específico dentro de una organización. El objetivo es alinear las habilidades y capacidades de los empleados con las necesidades de la organización para mejorar el rendimiento individual y organizacional.

Este modelo implica definir las competencias necesarias para cada puesto, evaluar el nivel de competencia de los empleados actuales, identificar brechas de habilidades y brindar oportunidades de desarrollo para cerrar esas brechas.

Las cuales implica lo siguiente:

- **Selección del personal**

Es un proceso estratégico mediante el cual la empresa evalúa, y elige al candidato más idóneo para cubrir una vacante. Su objetivo es emparejar las habilidades, experiencia y competencias del postulante con los requerimientos del puesto y la cultura organizacional.

- **Capacitación**

La capacitación es un proceso educativo continuo y planificado que busca mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores. Su objetivo central es alinear el talento humano con las metas de la organización, garantizando un desempeño más eficiente y adaptable.

- **Desarrollo de competencias**

El desarrollo de competencia es el proceso estratégico de identificar, mejorar y actualizar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados. Su objetivo principal es optimizar el desempeño laboral y alinear el talento humano con los objetivos a largo plazo de la organización.

- **Organización del trabajo**

La organización del trabajo es el proceso de estructurar, coordinar y gestionar los recursos humanos, el tiempo y las herramientas tecnológicas para alcanzar los objetivos corporativos de forma eficiente. Su fin es maximizar la productividad mientras se evitan tiempos muertos y sobrecargas.

- **Motivación**

La motivación es el impulso interno y externo que anima a los empleados a esforzarse, comprometerse y rendir al máximo para alcanzar tanto sus metas profesionales como los objetivos estratégicos de la organización.

Modelo de Gestión del Conocimiento

De acuerdo con Roldán Maestre y otros, (2023) un Modelo de Gestión del Conocimiento (GC) es un marco estructurado para identificar, crear, almacenar, compartir y aplicar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (documentado) dentro de una organización. Su objetivo es mejorar la competitividad, facilitar la toma de decisiones y fomentar el aprendizaje continuo, a menudo utilizando tecnologías y cultura organizacional para mejorar la eficiencia.

Modelo de Gestión del Desempeño

Desde el punto de vista Hernández, (2023) nos dice que el Modelo de Gestión del Desempeño es un sistema estratégico y continuo que alinea los objetivos individuales de los empleados con las metas organizacionales. Mediante la planificación, monitoreo, retroalimentación y evaluación constante, busca medir, potenciar y reconocer el rendimiento y competencias del personal para maximizar la productividad y el desarrollo profesional. Comúnmente, los Procesos de Gestión del Desempeño, parten de tres grandes fases: Planteamiento y Definición de Objetivos, Seguimiento y por último Evaluación, teniendo como parte crítica el proceso de definición de objetivos. Las fases nos dan claridad y foco en lo que se debería trabajar durante el ciclo y las metas que deberían ser alcanzadas al finalizar, sin embargo, es cierto que puede resultar complejo aterrizar las metodologías de Gestión del Desempeño a la práctica, ya que la fuerza laboral en cada organización es distinta, incluso dentro de la misma organización, por departamento y niveles organizacionales lo que se requerirá para hacer funcionar un Modelo de Desempeño, será distinto.

Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos

De acuerdo con Romo, (2021) en las filosofías gerenciales, el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones han elevado la inteligencia y el talento de las personas hacia una posición más protagónica en el logro de las ventajas competitivas sustentables de la organización, por lo que se hace necesario optimizar los recursos humanos mediante la aplicación de modelos adecuados de GRH que garanticen el tránsito hacia la gestión del talento humano. entienden a la gestión estratégica de recursos humanos como “la última y más reciente etapa en el desarrollo de la función de recursos humanos, la cual defiende un enfoque proactivo en la relación estrategia-recursos humanos y presenta como característica más relevante, a diferencia de otros planteamientos anteriores, el reconocimiento de que las personas son elementos esenciales para el éxito de la empresa, principalmente porque pueden ser fuente de ventaja competitiva sostenible para la misma”. Gracias al resultado del estudio de factores socioeconómicos condicionantes, se ha llegado a la concepción de diferentes modelos para la aplicación práctica de sistemas de gestión y cuya adopción dependerá del análisis de la situación específica de la empresa y del entorno

Modelo de Cultura Organizacional

Como menciona Samper, (2025) Este modelo de cultura organizacional pretende comprender cómo se pueden desarrollar y gestionar culturas organizacionales efectivas en entornos gubernamentales.

Además, el modelo de cultura organizacional define el conjunto de valores, creencias y normas que moldean el comportamiento y la identidad de una empresa, actuando como su ADN. Los cuatro tipos principales según el Marco de Valores Competidos son: Clan (colaborativo), Adhocracia (innovador), Mercado (competitivo) y Jerárquico (estructurado).

Productividad

Como afirma Flores, (2023) dado que la productividad es la relación entre la eficiencia y la eficacia en el trabajo individual e institucional, los gerentes deben garantizar un seguimiento adecuado y esforzarse por aumentar la satisfacción e identificación de los empleados con la empresa. Muchas organizaciones ignoran los factores internos y externos que hacen felices a los empleados, lo que lleva a situaciones difíciles para la organización, tales como: Irresponsabilidad, despido, cambio de personal, ausencias, etc.

De acuerdo con Cortés, (2022) Comúnmente, los indicadores se caracterizan por ser estables y comprensibles, por lo tanto, no es suficiente con uno solo de ellos para medir la gestión de una empresa, sino que se requiere considerar a varios de ellos para determinar las condiciones actuales de un sistema en una empresa o de ésta en su totalidad.

- **Eficacia**

La eficacia es la capacidad de lograr los objetivos propuestos. En otras palabras, una acción, proceso o persona es eficaz cuando alcanza los resultados deseados, sin importar los recursos utilizados o el tiempo invertido. Esta definición pone el foco en el resultado final más que en el proceso.

- **Eficiencia**

Eficiencia es virtud o facultad para lograr un efecto. También, es la acción con que se logra ese efecto.

- **Rendimiento laboral**

Esta es la relación entre insumos y productos durante un período de tiempo con énfasis en la calidad. La productividad se define como la relación entre el número de bienes y servicios producidos y el número de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad se utiliza para medir la productividad de talleres, máquinas, grupos de trabajo y trabajadores. La productividad desde el punto de vista de los empleados es sinónimo de eficiencia, un enfoque sistemático dice que algo o alguien es productivo en términos de recursos (costos) durante un período de tiempo, el número máximo de productos.

Como afirman González Vázquez y otros, (2021) la productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles. El mismo autor señala que los factores más influyentes en la productividad laboral son los siguientes:

- Salario.
- Clima laboral.
- Motivación laboral.
- Equipamiento y recursos.
- Entorno.
- Liderazgo.

- Diseño de los productos o servicios.
- Estabilidad de los diseños.
- Calidad de las materias primas.
- Calidad y estado de la maquinaria.

Beneficios de la productividad

Como nos menciona Lombeida, (2021) la productividad constituye un factor estratégico para el crecimiento y la competitividad de las organizaciones, ya que permite optimizar el uso de los recursos humanos, materiales y tecnológicos para obtener mayores niveles de eficiencia y calidad en los procesos. En el sector empresarial, una mayor productividad se traduce en una reducción de costos operativos, incremento de la rentabilidad, mejora en los mercados. Diversos estudios sostienen que la productividad está estrechamente relacionada con la gestión del talento humano, debido a que trabajadores capacitados, motivados y comprometidos desarrollan sus actividades con mayor eficiencia, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En industrias como la atunera, donde la calidad, la inocuidad y el cumplimiento de tiempos de producción son determinantes, el fortalecimiento de la productividad mediante una adecuada gestión del talento humano contribuye a mejorar el desempeño organizacional, la satisfacción del cliente y la sostenibilidad empresarial.

Metodología

La presente investigación se basa en un enfoque cuantitativo, ya que permitió realizar el levantamiento de los datos numéricos para analizar la relación entre variables. Así mismo es de diseño no experimental, pues no se manipularon las variables de estudio, aplicando método deductivo ya que se analizaron aspectos generales de las variables para luego establecer y comprender aspectos específicos de sus dimensiones. Además de validar cada una de las hipótesis planteadas, la cual se utiliza la técnica de análisis estadístico (Rho de Sperman) y utilizando el programa estadístico SPSS versión 26. Basado en la recolección de información se aplicó un trazo transversal ya que se recolectaron los datos en un único punto en el tiempo.

El presente estudio tiene un nivel de investigación correlacional, pues se estableció la relación estadística entre la variable X: talento humano y la variable Y: productividad, así mismo la relación entre las dimensiones X1: Selección del personal, X2: Capacitación, X3: Motivación, y X4: Organización del trabajo con la variable Y.

La investigación correlacional busca determinar el grado de asociación que existe entre dos o más variables, analizando cómo varía una de ellas cuando lo hace la otra, sin manipularlas ni establecer causalidad directa. Castro R. E., (2022)

El levantamiento de la información se lo realizó mediante la aplicación de una encuesta compuesta por 14 ítems, basado en una escala Likert (5. Totalmente de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. Indeciso, 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo) a 334 trabajadores de la Tecopesca de las distintas áreas operativas del cantón Manta, provincia de Manabí, Ecuador. Aplicando un muestreo aleatorio simple a los trabajadores de la empresa

El instrumento fue validado por 2 expertos, siendo además probada su confiabilidad mediante la prueba de “alfa de Cronbach”

La población y muestra está conformado por 2.500 trabajadores de la Tecopesca generando una muestra de 334 trabajadores, que se estableció con un intervalo de confianza del 95% y un margen de error del 5% aplicando la siguiente fórmula estadística:

CONFIANZA AL 95%			
N	2500,00		
PQ	0,25		
Z	1,96	3,8416	
E	0,05	0,0025	

N: Población

PQ: Varianza al cuadrado

Z: Valor confianza de Z al 95%

E: Error Muestral (5%); 0,05

$$n = \frac{N * PQ * Z^2}{(N * E^2) + (PQ * Z^2)}$$

$$n = \frac{2401}{7,2104}$$

$$n = 334$$

Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del levantamiento de información realizado a los colaboradores de Tecopesca, empresa del sector atunero en la ciudad de Manta. Los datos se encuentran agrupados por dimensiones relacionadas con el Talento Humano y su influencia en la Productividad de la empresa.

Tabla 1.-

Variable: Talento humano

Opción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	286	86%	86%
De acuerdo	48	14%	100%
Indeciso	0	0%	100%
En desacuerdo	0	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	100%
Total	334	100	

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de esta tabla indican una valoración altamente positiva de la variable talento humano, con el 86% de los trabajadores totalmente de acuerdo y el 14% de acuerdo, alcanzando un 100% de respuestas favorables. Esta percepción unánime refleja un fuerte compromiso y satisfacción del personal con las prácticas de gestión del talento en Tecopesca. De acuerdo con Castro M. F., (2021), una gestión eficiente del talento humano promueve el buen desempeño laboral y el éxito organizacional. Estos resultados verifican que las estrategias implementadas por la empresa están generando un impacto positivo en la motivación y productividad de sus trabajadores, fortaleciendo su competitividad en el sector atunero de Manta.

Tabla 2.-

Variable: Talento humano / **Dimensión:** Selección del personal.

Opción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	249	75%	75%
De acuerdo	78	23%	98%
Indeciso	7	2%	100%
En desacuerdo	0	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	100%
Total	334	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede constatar en la tabla 2, el 75% de los colaboradores manifestó estar totalmente de acuerdo y el 23% de acuerdo, esto evidencia que un 98% de aceptación, mientras que únicamente el 2% se mostró indeciso y la cual no se registraron respuestas negativas. Esto

refleja una percepción la cual la mayoría de los trabajadores considera que los procesos de selección implementados por Tecopesca son adecuados para identificar personal por competencias, habilidades y experiencia requeridas para el desempeño de sus funciones. Estos resultados coinciden con lo planteado por (Arenas, 2025) en el modelo de gestión por competencias, donde una adecuada selección alinea las habilidades de los empleados con las necesidades organizacionales, mejorando el rendimiento individual y colectivo.

Tabla 3.-

Variable: Talento humano / **Dimensión:** Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	252	75%	75%
De acuerdo	79	24%	99%
Indeciso	3	1%	100%
En desacuerdo	0	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	100%
Total	334	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede evidenciar en la tabla 3, el 75% de los trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo, y el 24% de acuerdo, representando así un 99% de repuestas favorables, mientras que únicamente el 1% permaneció indeciso. Estos datos indican que los trabajadores perciben que la empresa desarrolla procesos de capacitación acordes con funciones desempeñadas, fortaleciendo sus conocimientos, habilidades y competencias laborales. La capacitación continua constituye un elemento estratégico para incrementar la eficiencia operativa, mejorar la calidad del trabajo y facilitar la adaptación del personal frente a los constante cambios. Estos resultados coinciden con la revisión realizada por (Changuán, 2020) quien concluye que la capacitación del talento humano incrementa significativamente la productividad, debido a que desarrolla competencias técnicas y fortalece el desempeño de los trabajadores, permitiendo así elevar el compromiso organizacional y fortalecer el logro de los objetivos empresariales.

Tabla 4.-

Variable: Talento humano / **Dimensión:** Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	255	76%	76%
De acuerdo	76	23%	99%
Indeciso	3	1%	100%
En desacuerdo	0	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	100%
Total	334	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Continuando con nuestro análisis podemos establecer que en la tabla 4, el 76% de los trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo y el 23% de acuerdo respecto a su nivel de motivación dentro de la empresa, representando un 99% de repuestas favorables, mientras que solamente el 1% permaneció indeciso. Estos resultados permiten establecer que los trabajadores perciben un ambiente laboral favorable que promueve el compromiso, la satisfacción y la disposición para cumplir eficientemente sus responsabilidades. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por (Tuya Ramírez y otros, 2022) quienes sostienen que la gestión de talento humano, mediante estrategias de motivación y reconocimiento como remuneración con incentivos emocionales y un ambiente de respeto, genera un incremento a la productividad, mejora la satisfacción de los colaboradores y fortalece el desempeño organizacional.

Tabla 5.-

Variable: Talento humano / **Dimensión:** Organización del trabajo.

Opción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	276	83%	83%
De acuerdo	58	17%	100%
Indeciso	0	0%	100%
En desacuerdo	58	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	276	0%	100%
Total	334	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Como se evidencia en la tabla 5, el 83% de los colaboradores manifestó estar totalmente de acuerdo y el 17% de acuerdo respecto a la organización del trabajo dentro de Tecopesca, sin registrarse repuestas negativas ni indecisas, lo que refleja una percepción altamente favorable sobre la coordinación interna, la distribución de actividades y la claridad en los procesos operativos. Estos resultados evidencian que la empresa mantiene una estructura organizacional eficiente, lo cual esto facilita el cumplimiento de las actividades, reduce las duplicidades y mejora el flujo de comunicación entre áreas. Estos hallazgos son afirmados por lo planteado por García Guerra y otros, (2024) demuestran que la organización del trabajo influye positivamente en la productividad al reducir niveles de estrés y mejorar la conciliación entre objetivos personales y organizacionales, ya que una buena organización del trabajo minimiza errores y maximiza el flujo productivo.

Tabla 6.-**Variable:** Productividad

Opción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%
De acuerdo	300	90%	90%
Indeciso	34	10%	100%
En desacuerdo	0	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	100%
Total	334	100	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con esta tabla muestran una valoración predominante positiva de la variable productividad, la cual el 90% de los trabajadores está de acuerdo y un 10% indeciso sin respuestas negativas. Esta alta aceptación indica que los trabajadores perciben un buen nivel de productividad en Tecopesca. Como lo menciona Cortés, (2022), la productividad se mide principalmente a través de la eficiencia y la eficacia en el cumplimiento de objetivos. Estos hallazgos sugieren que las prácticas de gestión de talento humano implementados por la empresa están generando resultados favorables.

Tabla 7.-**Variable:** Productividad / **Dimensión:** Eficiencia

Opción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	271	81%	81%
De acuerdo	63	19%	100%
Indeciso	0	0%	100%
En desacuerdo	0	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	100%
Total	334	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en la tabla 7, el 81% de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo en que la empresa presenta niveles adecuados de eficiencia en el uso de recursos y cumplimiento de actividades, sin presencia de respuestas negativas ni indecisas. Estos resultados evidencian que los trabajadores consideran que la empresa optimiza el uso de tiempo, los recursos materiales y humanos, lo que se traduce en una ejecución efectiva de las tareas asignadas. La eficiencia es un indicador clave de productividad, ya que permite alcanzar los resultados. Con lo cual citamos a (Avellán, 2020) que sostiene que la eficiencia es un componente esencial de la productividad. Los datos sugieren que los trabajadores perciben que cuentan con las condiciones necesarias para realizar sus tareas de manera óptima, lo cual es fundamental en un entorno industrial donde el tiempo y los recursos inciden directamente en los costos y la competitividad.

Tabla 8.-**Variable:** Productividad / **Dimensión:** Eficacia

Opción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	276	83%	83%
De acuerdo	0	17%	100%
Indeciso	0	0%	100%
En desacuerdo	0	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	100%
Total	334	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Como se evidencia en la tabla 8, el 83% de los trabajadores manifiesta estar totalmente de acuerdo y el 17% de acuerdo esto indican que los trabajadores consideran que cumplen consistentemente con los objetivos y mantienen una alta calidad en su labor. Estos resultados demuestran un alto nivel de eficacia organizacional, entendida como la capacidad de lograr los objetivos propuestos independiente del uso de recursos. De acuerdo con (Fontalvo Herrera y otros, 2020) donde menciona que la eficacia se logra mediante la interacción equilibrada entre factores internos como el liderazgo, la planificación del trabajo y el entorno. En el contexto de la industria atunera, donde los procesos de producción son intensivos y sujetos estrictos controles de calidad, esta percepción positiva sugiere que la empresa ha logrado alinear adecuadamente los esfuerzos individuales con los objetivos institucionales.

Tabla 9.-**Variable:** Productividad / **Dimensión:** Rendimiento Laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	286	86%	86%
De acuerdo	48	14%	100%
Indeciso	0	0%	100%
En desacuerdo	0	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	100%
Total	334	100%	

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 9, nos muestra un 86% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo y un 14% de acuerdo con su propio desempeño y compromiso organizacional. Esto es uno de los indicadores más sólido del estudio. Estos datos revelan un fuerte sentido de pertenencia y responsabilidad entre los trabajadores. Como indica Castro M. F., (2021) concluye que una gestión eficiente del talento humano promueve el buen desempeño laboral y el éxito organización al administrar adecuadamente las capacidades de las personas. En Tecopesca, este alto rendimiento percibido indica que las prácticas de motivación, capacitación y organización del trabajo están generando un círculo virtuoso que beneficia tanto al trabajador como a la empresa.

Continuando con el análisis pasamos ahora la sustentación y análisis de las hipótesis planteadas en la investigación, al ser tipo correlacional.

Tabla 10.-

Prueba estadística de fiabilidad de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	14

Fuente: Programa estadístico SPSS/26

$\alpha \geq 0.9$ es excelente.

$0.9 > \alpha \geq 0.8$ es bueno.

$0.8 > \alpha \geq 0.7$ es aceptable.

$0.7 > \alpha \geq 0.6$ es cuestionable.

$0.6 > \alpha \geq 0.5$ es pobre.

$0.5 > \alpha$ es inaceptable.

Comprobación de hipótesis utilizando el coeficiente “Rho de Sperman” Hipótesis general (X)

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativamente entre el talento humano y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Hipótesis alternativas (H1): Existe relación significativamente entre el talento humano y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Tabla 11.-

		Talento Humano	Productividad
Rho de Spearman	Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	334
	Productividad	Coeficiente de correlación	,814***
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	334

Comprobación de hipótesis general.

Fuente: Programa estadístico SPSS/26

Basados en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (Rho), es 0,814, se evidencia una correlación positiva fuerte entre el talento humano y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta. Asimismo, el valor de significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor que el nivel de significancia establecido (0,001), demostrando que la correlación observada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), concluyendo que existe una relación significativa entre el talento humano y la productividad de la empresa.

Hipótesis específicas (X1)

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativamente entre la selección del personal y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad Manta.

Hipótesis alternativas (H_1): Existe relación significativamente entre la selección del personal y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad Manta.

Tabla 12.-

Comprobación de hipótesis específica 1.

		Selección del Personal	Productividad
Rho de Spearman	Selección del Personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,454***
		N	0,000
	Productividad	Coefficiente de correlación	334
		Sig. (bilateral)	334
		N	334

***. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS/26

Basados en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es 0,454, se determina una correlación positiva moderada entre las variables y el valor de significancia bilateral ($p = 0,000$) es inferior al nivel de significancia (0,001), evidenciando que la correlación observada es estadísticamente significativa entre selección del personal y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específicas (X2)

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativamente entre la capacitación y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Hipótesis alternativas (H_1): Existe relación significativamente entre la capacitación y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Tabla 13.-

Comprobación de hipótesis específica 2.

		Capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,503***
		N	0,000
	Productividad	Coefficiente de correlación	334
		Sig. (bilateral)	334
		N	334

***. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS/26

Basados en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es 0,503 lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables, y en el valor de significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor que el nivel de significancia establecido (0,001), evidenciando que la correlación observada es estadísticamente significativa entre la capacitación y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específicas (X3)

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativamente entre la motivación y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Hipótesis alternativas (H_1): Existe relación significativamente entre la motivación y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Tabla 14.-

Comprobación de hipótesis específica 3.

		Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,562***
		N	334
	Productividad	Coeficiente de correlación	,562***
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	334

***. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS/26

Basados en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (Rho), cuyo valor fue de 0,562, se evidencia una correlación positiva moderada entre la motivación y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta. Asimismo, el valor significancia bilateral ($p = 0,000$) es inferior al nivel de significancia (0,001), confirmando que la relación observada es estadísticamente significativa. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específicas (X4)

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativamente entre la organización del trabajo y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Hipótesis alternativas (H_1): Existe relación significativamente entre la organización del trabajo y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.

Tabla 15.-

Comprobación de hipótesis específica 4.

		Organización del trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,541***
		N	334
	Productividad	Coefficiente de correlación	,541***
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	334

***. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS/26

Basados en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman (Rho), cuyo valor fue 0,541, se determina una correlación positiva moderada entre la organización del trabajo y la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta. De igual manera, el valor de significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor que el nivel de significancia establecido (0,001), evidenciando que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Discusión

Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre el talento humano y la productividad de la empresa estudiada ($\text{Rho de Spearman} = 0,814$; $p < 0,001$). Este resultado permite sostener que, dentro de la muestra analizada, una valoración más favorable de las prácticas de talento humano se relacionó con una percepción más favorable de la productividad. La magnitud de la relación es relevante porque integra las dimensiones de selección, capacitación, motivación y organización del trabajo, mostrando que la gestión de personas constituye un componente vinculado al desempeño productivo.

La selección del personal, los resultados mostraron una percepción altamente favorable por parte de los trabajadores, quienes consideran que los procesos implementados por la empresa permiten incorporar personal con las competencias, habilidades y experiencia necesarias para el desempeño de sus funciones. Por ende, este hallazgo coincide con Arenas, (2025), quien afirma que una adecuada selección del personal permite alinear las capacidades de los trabajadores con las necesidades de la organización, favoreciendo un mejor rendimiento laboral y tener una mayor productividad.

La capacitación los resultados evidenciaron que los trabajadores reconocen la importancia de los programas de formación desarrollados por la empresa para fortalecer sus conocimientos y competencias. Estos resultados son consistentes con lo señalado por Chiavenato, (2020), quien afirma que la gestión del talento humano busca desarrollar las capacidades y competencias de las personas para generar mayor valor dentro de la organización y mejorar su desempeño.

La motivación, los resultados reflejan que los trabajadores mantienen una percepción favorable sobre el ambiente y el compromiso con la empresa, lo que influye positivamente en su rendimiento. Lo que coinciden con Bello, (2024), quien señala que una adecuada gestión del talento humano incrementa la satisfacción laboral, fortalece el compromiso de los trabajadores y mejora la productividad de la organización.

La organización del trabajo, los resultados muestran que los trabajadores consideran adecuada la distribución de funciones, la coordinación de actividades y la organización de los procesos internos. Estos resultados son consistentes con lo expuesto por Hernández (2023), quien manifiesta que una adecuada gestión del desempeño y una correcta organización del trabajo permiten alinear los esfuerzos del personal con las metas organizacionales, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En conjunto, los resultados no solo coinciden con la literatura revisada, sino que permiten identificar una diferencia relevante: la motivación presentó la asociación más elevada entre las dimensiones específicas, seguida de la organización del trabajo, la capacitación y la selección del personal. Este comportamiento aporta una lectura contextualizada del fenómeno en la empresa estudiada, pues evidencia que las dimensiones humanas y organizativas mantienen relaciones de distinta magnitud con la productividad. Por tanto, las prácticas de gestión del talento humano deben comprenderse como un sistema articulado y no como acciones aisladas.

Conclusiones

El talento humano constituye un elemento fundamental para así fortalecer la productividad de la empresa. Los resultados permiten evidenciar una adecuada administración del personal favorece el desarrollo de las actividades organizacionales, incrementando la eficiencia, eficacia y el rendimiento laboral. En este contexto, resulta necesario continuar fortaleciendo las políticas de gestión de talento humano para responder las exigencias de un entorno empresarial cada vez más competitivo y garantizar un crecimiento sostenible.

La selección del personal resalta la importancia de mantener procesos de reclutamiento y selección orientados a identificar trabajadores con las competencias, habilidades y conocimientos requeridos para cada puesto de trabajo. Además, perfeccionar estos procesos permitirá consolidar equipos de trabajo más eficientes, mejorar el desempeño laboral y fortalecer la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos.

La capacitación del talento humano, se puede precisar que la formación continua representa una herramienta indispensable para mejorar el desempeño de los trabajadores y optimizar los procesos internos de la organización. Promueve programas permanentes de capacitación esto permitirá actualizar conocimientos, además, desarrolla nueva competencia y facilita la adaptación a los cambios tecnológicos y operativos.

La motivación, evidencia mantener que los trabajadores sean comprometidos y satisfechos ya que influye positivamente en el desempeño laboral y en el cumplimiento de las metas. En este sentido, fortalece las estrategias de reconocimiento, bienestar e incentivos favorecerá un ambiente laboral más participativo y un mayor compromiso de los trabajadores con la organización.

En cuanto a la organización del trabajo, los resultados permitirán comprender que una adecuada coordinación de las actividades, una comunicación efectiva y una distribución clara de funciones favorecerán el desarrollo eficiente de los procesos internos. Continuar fortaleciendo

estos aspectos permitirán optimizar el rendimiento laboral, incrementa la productividad y contribuir el crecimiento sostenible de la empresa.

Finalmente, la productividad fortalece la eficiencia en los procesos, mejora la eficacia en el cumplimiento de los objetivos y consolida un alto rendimiento laboral las cuales son aspectos fundamentales para el crecimiento de la empresa, además, optimiza el uso de recursos, promueve una adecuada planificación de actividades y fortalece el compromiso de los trabajadores permitiendo incrementar los niveles de productividad y la calidad de los resultados organizacionales.

el estudio aporta evidencia empírica contextualizada sobre la relación entre el talento humano y la productividad en una empresa del sector atunero de Manta, integrando cuatro dimensiones de la gestión del talento humano y contrastándolas estadísticamente con la productividad. La principal novedad del estudio radica en mostrar que, dentro de la organización analizada, la motivación presentó la mayor asociación específica con la productividad, seguida de la organización del trabajo, la capacitación y la selección. Este resultado complementa la literatura revisada al ofrecer evidencia situada en el contexto atunero de Manta y permite orientar futuras investigaciones hacia el análisis conjunto de las dimensiones humanas y organizativas, sin atribuirles efectos causales que el diseño correlacional no permite demostrar.

Recomendaciones

Se recomienda que la empresa continúe fortaleciendo las prácticas de gestión del talento humano, especialmente en los procesos de selección del personal, capacitación, motivación y organización del trabajo, con el propósito de mantener trabajadores competentes, comprometidos y alineados con los objetivos organizacionales. Asimismo, resulta conveniente realizar evaluaciones periódicas de estas dimensiones para identificar oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento del desempeño.

De igual manera, se recomienda promover una gestión del talento humano orientada a la mejora continua, de esta manera, se contribuirá al fortalecimiento de la productividad mediante el aprovechamiento eficiente del talento, el cumplimiento de los estándares de calidad y el mejoramiento del rendimiento laboral, favoreciendo la competitividad y el crecimiento sostenible de la empresa.

Bibliografías

- Arenas, M. (26 de febrero de 2025). *Modelo de gestión de competencias: qué es y cómo funciona*. Artículo Deel: <https://www.deel.com/es/blog/modelo-gestion-competencias/>
- Arias González, I. P., Guerrero Arrieta, K. G., Orozco Orozco, W. H., Castro Barreno, G. J., & Caminos Manjarrez, W. G. (2023).
- Aveiga, D. A. (2025). *Factores que afectan la productividad*. Revista científica multidisciplinar: <https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/511/519>
- Avellán, A. M. (Abril de 2020). *Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral*. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/92/133>
- Bello, M. E. (2024). *LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LA OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD A TRAVÉS DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. REVISIÓN SISTEMÁTICA*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano: <http://hdl.handle.net/10823/7237>
- Bernal Pomar, J. R., Pipoli Carvallo, M., & Saavedra Espino, C. (Marzo de 2024). *RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN COLABORADORES EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL*. Repositorio Universidad de Lima Facultad de Psicología Carrera de Psicología : <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/20381>
- Burbano Ronquillo, M. B., Villacrés Jínez, P. E., & Rodríguez Benavides, M. L. (2023). *El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de*. file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-ElImpactoDeLaFormacionContinuaEnLaProductividadDeE-9252209%20(1).pdf
- Castro, M. F. (Agosto de 2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito*. file:///C:/Users/Admin/Downloads/2942-15704-1-PB.pdf
- Castro, R. E. (2022). *ESTUDIO CORRELACIONAL: EDUCACIÓN VIRTUAL Y DESEMPEÑO*. file:///C:/Users/Admin/Downloads/167-Texto%20del%20art%C3%ADculo-429-1-10-20220321.pdf
- Changuán, M. P. (Febrero de 2020). *CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD*. Revista de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. : <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254/2649>
- Chiavenato, I. (2020). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. mcgraw hill: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/<https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4114/1/Gestion-Del-Talento-Humano.pdf>
- Cortés, J. V. (2022). *Eficiencia y Eficacia como Sinónimos de Productividad, Antónimos de Utilidad*. BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/<https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/23b750a1-2a76-4aba-afa0-2d5465f385f5/content>
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Flores Ramos, J. M., Moran Alvarado, Á. E., Gil Acosta, A. M., & Contreras Olvera, M. (2022). *Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo*. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608/1063>

- Flores, M. P. (2023). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil* . revista de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20445/1/T-UCSG-POS-MAE-424.pdf
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2020). *LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL*. Universidad de Cartagena: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LaProductividadYSusFactores-6233008.pdf
- García Guerra, J. I., Vimos Buenaño, K. E., Esparza Moreno, S. S., & Ramírez Baldeón, N. B. (2024). *Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategia para mejorar la productividad laboral*. Código Científico Revista De Investigación: <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/384/845>
- González Vázquez, K. Y., Román Cortez, K., & Bermeo Fuentes, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada*. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2047/4248>
- HENRY, M. V. (2020). *EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD SOCIO ECONÓMICA EN LA EMPRESA CAMARONERA KLINBAC*. UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/8066>
- Hernández, M. E. (2023). *Hacia un nuevo enfoque para los Modelos de Gestión del Desempeño* . <https://repositorio.comillas.edu/items/b8abaaba-77bf-49e2-aa84-9b37f0e43020>
- Jha, S. (septiembre de 2025). *¿Cuáles son los diferentes tipos de productividad?* Flowace: <https://flowace.ai/blog/what-are-the-different-types-of-productivity/>
- Lamadrid Vela, C. A., Aguirre Reyes, E. M., & Garavito Criollo, R. (Agosto de 2025). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral: evidencias desde la gestión educativa*. Revista Minerva: <https://minerva.autanabooks.com/index.php/Minerva/article/view/230/587>
- Lombeida, M. D. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización* . <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Orozco, T. P. (2021). *“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA TECNIMADERA UBICADO EN LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, TUNGURAHUA- ECUADOR*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Parra, J. (2017). *Factores que influyen en el sistema de medición*. Repositorio Instituto Universitario Politécnico Santiago Mariño: <https://es.slideshare.net/slideshow/ensayo-productividad/78676584>
- Pilar, B. F. (2023). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil* . UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20445/1/T-UCSG-POS-MAE-424.pdf
- Roldán Maestre, C. A., Rincón Castellanos, D. A., & Rodríguez Cerón , L. M. (2023). *Modelo de gestión del conocimiento para la empresa INDTECH*. Universidad ean: <http://hdl.handle.net/10882/13432>
- Romo, J. G. (2021). *Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-ModeloDeGestionEstrategicaDeTalentoHumanoParaElIns-7915357.pdf

- Samper, M. G. (Julio de 2025). *Cultura organizacional: tipos, claves y cómo saber cuál es la tuya*. <https://talentarea.es/cultura-organizacional-tipos/>
- Tuya Ramírez, D., Chumpitaz Caycho, H., Espinoza Gamboa, E., & Espinoza Cruz, M. (Enero de 2022). *Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral*. Revista Impulso: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2959-90402025000100322&script=sci_arttext
- Vilcape Vilcape, W. J., Tocas Bringas, C., & Mora Barajas, J. G. (Agosto de 2024). *CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASOCIACIONES SOCIALES PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA*. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades: <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/1042/959>

Anexos 1: Matriz de consistencia

TEMA: El Talento Humano y su influencia en la productividad de una Empresas del sector Atunero en la Ciudad de Manta						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	X. Variable Independiente: Talento Humano	X.1 Selección del personal	Evaluación de experiencia	Modalidad básica de la Investigación
¿De qué manera el talento humano influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?	Analizar la influencia del talento humano en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.	El talento humano influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.			Habilidades y aptitudes	Diseño: No experimental - Transversal
					Definición del perfil del puesto	Enfoque: Cuantitativo
						Método: Deductivo
Problema específico 1:	Objetivo específico 1:	Hipótesis específica 1:		X.2 Capacitación	Seguridad	Tipo de investigación: Correlacional.
¿De qué manera la selección del personal influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?	Determinar la influencia de la selección del personal en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.	La selección del personal influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.			Eficiencia en las tareas	
					Crecimiento profesional	
						De Campo
Problema específico 2:	Objetivo específico 2:	Hipótesis específica 2:		X.3 Motivación	Ambiente Laboral	Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario en escala normativa de Likert.
¿De qué manera la capacitación influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?	Establecer la influencia de la capacitación en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.	La capacitación influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.			Compromiso Laboral	
Problema específico 3:	Objetivo específico 3:	Hipótesis específica 3:		X.4 Organización del Trabajo	Distribución de tareas	
					Comunicación Internas	

¿De qué manera el talento humano influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?	Identificar la influencia de la motivación en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.	La motivación influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.				Población y unidad de análisis: 2500 trabajadores de las distintas áreas de Tecopesca Manta. Muestra: Se utilizo el muestreo probabilístico simple, aplicando la formula finita, obteniendo una muestra de 334 trabajadores de las distintas áreas de Tecopesca.	
			Y.1 Eficiencia	Planificación del Trabajo			
				Disponibilidad de recurso			
Problema específico 4:	Objetivo específico 4:	Hipótesis especifica 4:					
¿De qué manera la organización del trabajo influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta?	Determinar la influencia de la organización del trabajo en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.	la organización del trabajo influye en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.					
			Y.2 Eficacia	Cumplimiento de objetivos			
				Calidad del trabajo			
			Y. Variable Dependiente: Productividad				
			Y.3. Rendimiento Laboral	Nivel de productividad			
				Cumplimientos de normas			

Anexos 2: Instrumento de recolección de datos

Ficha de encuesta

TEMA:

Reciba un cordial saludo; soy Jenniffer Carolina Parrales Parrales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, y me encuentro desarrollando una investigación que busca “analizar **El talento humano y su influencia en la productividad de una empresa del sector atunero en la ciudad de Manta.**

Hemos seleccionado a TECOPESCA para que sea parte de la muestra estudiada. Valoraríamos mucho que nos conceda unos minutos para responder a esta encuesta. Si usted desea será totalmente anónima. Muchas gracias. **Marque con una (X), en la escala que corresponda su valoración del Ítems, tomando en cuenta que:**

➤ Totalmente de acuerdo = 5
➤ De acuerdo = 4
➤ Indeciso = 3
➤ En desacuerdo = 2
➤ Totalmente en desacuerdo = 1

#	ITEMS	CALIFICACIÓN				
V.I.	Talento humano	1	2	3	4	5
DIM	Selección del personal					
1	Las etapas del proceso de selección evalúan de manera adecuada la experiencia, habilidades y aptitudes requeridas para el trabajo en la empresa.					
2	El perfil del puesto define claramente los conocimientos, habilidades y condiciones necesarias para realizar el trabajo asignado.					
DIM	Capacitación					

3	Las capacitaciones recibidas contribuyen a mejorar la seguridad, precisión y eficiencia en las tareas laborales.					
4	Las acciones de formación implementadas por la empresa favorecen el crecimiento profesional de los trabajadores.					
DIM	Motivación					
5	El ambiente laboral influye positivamente en mi entusiasmo por realizar mis labores.					
6	Me siento motivado para cumplir mis responsabilidades y aportar el logro de los resultados del área en la que trabajo					
DIM	Organización del trabajo					
7	La distribución de tareas facilita el cumplimiento ordenado de los procesos dentro del área de trabajo					
8	La comunicación interna permite recibir instrucciones claras y oportunas para realizar las actividades laborales.					
V.D	Productividad					
DIM	Eficiencia					
9	La planificación de tareas permite optimizar el tiempo disponible en la línea de producción.					
10	La disponibilidad de recursos en el área de trabajo facilita el cumplimiento oportuno de las actividades asignadas					
DIM	Eficacia					
11	Las actividades realizadas contribuyen al logro de los objetivos establecidos para el proceso productivo o administrativo.					
12	Los resultados del trabajo muestran precisión, orden y cumplimiento de los procedimientos establecidos.					
DIM	Rendimiento laboral					
13	Realizo mis actividades procurando mantener un nivel adecuado de productividad durante la jornada de trabajo.					
14	Me comprometo con el cumplimiento de las normas, procedimientos y metas establecidas por la empresa.					

