



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**DESARROLLO DE ARTÍCULO ACADÉMICO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TITULO:**

**“La gestión del talento humano y el rendimiento laboral en las empresas atuneras de  
Manta”**

**AUTORA:**

**MERO ALVIA STEFANIA YESENIA**

**Facultad Ciencia Administrativas, Contables y Comercio**


**Carrera de Administración de Empresas**

**TUTORA:**

**ING. MARÍA JESSENIA ALCÍVAR MERO**

**MANRA – MANABÍ – ECUADOR**

**2024**

 <b>Uleam</b> <small>EL ALFARO DE MANABÍ</small>	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>CERTIFICADO DE TUTOR(A).</b>	<b>CÓDIGO: PAT-04-F-004</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR</b>	<b>REVISIÓN: 1</b> Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

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

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular Artículo Académico bajo la autoría de la estudiante Mero Alvia Stefania Yesenia, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **"La gestión del talento humano y el rendimiento laboral en las empresas atuneras 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.

Lugar, 26 de noviembre de 2024.

Lo certifico,



Ing. María Jessenia Alcívar Mero  
**Docente Tutor(a)**  
**Área: Administración de Empresas**

# MERO ALVIA STEFANIA YESENIA.

## Artículo

**7%**  
Textos sospechosos



**5% Similitudes**  
 < 1% similitudes entre comillas  
 3% entre las fuentes mencionadas  
**2% Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: MERO ALVIA STEFANIA YESENIA. Artículo.pdf  
 ID del documento: 3b220087b5a941412f44dbc4e99dd408a9d233c9  
 Tamaño del documento original: 311,26 kB  
 Autores: []

Depositante: Jessenia Alcívar Mero  
 Fecha de depósito: 5/12/2024  
 Tipo de carga: interface  
 fecha de fin de análisis: 5/12/2024

Número de palabras: 7437  
 Número de caracteres: 55.009

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas








































N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <b>dialnet.unirioja.es</b> https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8549548.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (61 palabras)
2	 <b>dialnet.unirioja.es</b> https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7894530.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (47 palabras)
3	 <b>www.aiteco.com</b>   David McClelland y su Teoría de las Necesidades Aprendidas - https://www.aiteco.com/mcclelland-teoria-necesidades/ 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
4	 <b>gc.scalahed.com</b> https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
5	 <b>www.unemi.edu.ec</b> https://www.unemi.edu.ec/wp-content/uploads/2023/10/Protocolo-de-prevencion-y-atencion-en-... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas






N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <b>dialnet.unirioja.es</b> https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9252209.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	 <b>doi.org</b> https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
3	 <b>revistacodigocientifico.itslosandes.net</b> https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/download/384/845/1079	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
4	 <b>alejandria.poligran.edu.co</b> https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7237/1 - Informe Final Trabajo de Gra...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	 <b>Documento de otro usuario</b> #dfe31a El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <b>TORRES_ANA.pdf</b>   TORRES_ANA #c3399f El documento proviene de mi grupo	6%		Palabras idénticas: 6% (451 palabras)
2	 <b>REVISTA MARIA JOSE MEZA 1.pdf</b>   REVISTA MARIA JOSE MEZA 1 #03b05d El documento proviene de mi grupo	4%		Palabras idénticas: 4% (285 palabras)
3	 <b>ARTICULO CIENTIFICO KAREN SOLEDISPA.pdf</b>   ARTICULO CIENTIFICO KARE... #f3aaf5 El documento proviene de mi grupo	3%		Palabras idénticas: 3% (253 palabras)
4	 <b>refcale.uleam.edu.ec</b> https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/about	3%		Palabras idénticas: 3% (241 palabras)
5	 <b>refcale.uleam.edu.ec</b> https://refcale.uleam.edu.ec/	3%		Palabras idénticas: 3% (241 palabras)
6	 <b>Anthony Elías Giler Acevedo.pdf</b>   Anthony Elías Giler Acevedo #e746d9 El documento proviene de mi grupo	3%		Palabras idénticas: 3% (252 palabras)
7	 <b>refcale.uleam.edu.ec</b> https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/issue/archive	3%		Palabras idénticas: 3% (232 palabras)

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
8	 <b>joselias2022.com</b>   Manta, ciudad de pescadores. – MANABÍ BICENTENARIO 2024. <a href="https://joselias2022.com/2020/06/14/8107/">https://joselias2022.com/2020/06/14/8107/</a>	3%		 Palabras idénticas: 3% (228 palabras)
9	 <b>viceacademico.uleam.edu.ec</b>   Vicerrectorado Académico – Impulso a la Academia <a href="https://viceacademico.uleam.edu.ec/">https://viceacademico.uleam.edu.ec/</a>	3%		 Palabras idénticas: 3% (210 palabras)
10	 <b>www.593dp.com</b> <a href="https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1219">https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1219</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (212 palabras)
11	 <b>viceacademico.uleam.edu.ec</b>   Perfil Académico – Vicerrectorado Académico <a href="https://viceacademico.uleam.edu.ec/elementor-382/">https://viceacademico.uleam.edu.ec/elementor-382/</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (200 palabras)
12	 <b>scholar.google.com</b>   KENIA MARILU MENDOZA VEGA - Google Scholar <a href="https://scholar.google.com/citations?user=SQjtf2QAAAAJ">https://scholar.google.com/citations?user=SQjtf2QAAAAJ</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (190 palabras)
13	 <b>es.wikipedia.org</b>   Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí - Wikipedia, la encicloped... <a href="https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_Laica_Eloy_Alfaro_de_Manabí">https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_Laica_Eloy_Alfaro_de_Manabí</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (190 palabras)
14	 <b>bit.ly</b>   UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ - Recherche Google <a href="https://bit.ly/4aXIVQ3">https://bit.ly/4aXIVQ3</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (190 palabras)
15	 <b>dialnet.unirioja.es</b> <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926960.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926960.pdf</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (180 palabras)
16	 <b>www.doi.org</b> <a href="https://www.doi.org/10.3991/IJOE.V15I12.11007">https://www.doi.org/10.3991/IJOE.V15I12.11007</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (180 palabras)
17	 <b>dspace.ups.edu.ec</b> <a href="https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28937/1/UPS-GT005659.pdf">https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28937/1/UPS-GT005659.pdf</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (170 palabras)
18	 <b>www.doi.org</b> <a href="https://www.doi.org/10.1080/10871209.2018.1419517">https://www.doi.org/10.1080/10871209.2018.1419517</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (108 palabras)
19	 <b>JAVIER LENIN PARRALES LUNA - 1ro. A.pdf</b>   JAVIER LENIN PARRALES LUNA ... #72df63 El documento proviene de mi grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (76 palabras)
20	 <b>dialnet.unirioja.es</b> <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8939089.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8939089.pdf</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (69 palabras)

**Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)** Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

-  <https://economic-social-research.com/index.php/home/article/view/>
-  <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/32>
-  <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/html>
-  [https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato\\_L\\_2009\\_Gesti](https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_L_2009_Gesti)
-  <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28937/1/UPS>

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **MERO ALVIA STEFANIA YESENIA**, con cédula de identidad N° **135166776-9**, declaro que el presente trabajo de titulación: **"LA GESTIÓN DEL TALENTO Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LAS EMPRESAS ATUNERAS 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 meticuloso 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 investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de esta.

*Stefania Mero Alvia.*

---

**Stefania Yesenia Mero Alvia**

**C.I: 135166776-9**

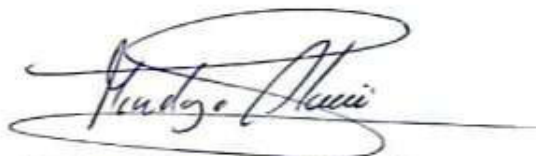
**E-mail: stefanymero61@gmail.com**

**Telf.: 0939637502**

## APROBACIÓN DEL TRABAJO


Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **"La gestión del talento humano y el rendimiento laboral de las empresas atuneras de Manta"**, elaborado por la señorita Mero Alvia Stefania Yesenia, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal

Dr. Amado Macías Briones



Miembro del tribunal

Ing. Alba Cáceres Larreategui



Miembro del tribunal

Ing. Carlos Velasco Delgado

## **DEDICATORIA**

Este presente artículo está dedicado especialmente a dios por ser ese guía que me dio la fortaleza para seguir en el camino y nunca desistir. A mi padre que me enseñó que nunca hay que rendirse a pesar de las adversidades que todo es posible, por ser mi ejemplo para seguir, por ser mi apoyo incondicional siempre. Gracias por siempre ese guía que siempre esta cuando más lo necesito.

Gracias, padres y hermano por ser mi apoyo siempre, por ser mi fuente de motivación, por ser los primeros en creer en mi e incluso cuando ni yo misma creía. Por ser ese amor infinito que siempre me impulsa a seguir, por ser mi mayor inspiración.

**Stefania Yesenia Mero Alvia**

## RECONOCIMIENTO

Primeramente, quiero agradecerle a Dios por darme la sabiduría y fuerza de nunca rendirme en cada paso que doy, gracias por acompañarme siempre y nunca dejarme sola.

A mis padres, Eva Alvia Rivera y Manuel Mero Flores, y a mi hermano, Cristhian Mero Alvia, les agradezco profundamente por siempre estar a mi lado. En especial a mi papá, que siempre ha estado para mí. Gracias por todas esas veces que me ayudaste cuando te lo pedía, por esos consejos valiosos, por brindarme los recursos necesarios para concluir mis estudios. Gracias a ustedes soy la persona que soy hoy.

También en memoria de mis abuelos que ya no están físicamente conmigo, Juan Mero, Teresa Flores y Julio Alvia, quiero expresarles mi eterno agradecimiento. Siempre han estado en mi corazón, guiándome, dándome fortaleza e inspiración para seguir adelante y nunca rendirme.

Gracias a mis profesores por la enseñanza, el conocimiento, el aprendizaje y las anécdotas que me brindaron a lo largo de mi formación. Por sus palabras de aliento y su confianza, que me motivaron a nunca desistir de mis sueños, incluso en los momentos más desafiantes.

Extiendo mi agradecimiento en especial a la Ing. Jessenia Alcívar por guiarme en toda esta etapa como mi tutora, agradezco por brindarme esos conocimientos contribuyendo de manera significativa.

**Stefania Yesenia Mero Alvia**



## **RESUMEN/RESUMO**

Las industrias atuneras son consideradas parte fundamental para la economía local y nacional. Manta, conocida como la "capital atunera" de Ecuador, cuenta con varias empresas la cual proporciona empleo a muchas personas. Sin embargo, el crecimiento de este sector enfrenta desafíos, como la rotación de personal por la falta de motivación y desarrollo personal y profesional. Este artículo se centra en el análisis de la relación entre la Gestión Del Talento Humano y el rendimiento laboral en las empresas atuneras de Manta, estudio realizado en la empresa Eurofish S.A. Se emplea una metodología con un enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo, como técnica para recolectar información se utiliza la encuesta, aplicada a 40 colaboradores de la empresa. Los resultados demuestran que existe insatisfacción en el equilibrio vida laboral- personal, aunque las estrategias implementadas como Talento Humano, permiten tener mayor productividad, trabajo en equipo y un personal comprometido en la empresa. Finalmente se concluye que, una adecuada Gestión del Talento Humano es fundamental para tener un buen rendimiento laboral y es una pieza clave para determinar el éxito de la organización.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano; rendimiento laboral; satisfacción laboral; productividad; motivación.

### **THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND WORK PERFORMANCE IN TUNA COMPANIES IN THE CITY OF MANTA**

#### **ABSTRACT:**

The tuna industries are considered a fundamental part of the local and national economy. Manta, known as the "tuna capital" of Ecuador, has several companies which provide employment to many people. However, the growth of this sector faces challenges, such as staff turnover due to lack of motivation and personal and professional development. This article focuses on the analysis of the relationship between Human Talent Management and work performance in the tuna companies of Manta, a study carried out in the company Eurofish S.A. A methodology with a quantitative approach and descriptive design is used, as a technique to collect information, the survey is used, applied to 40 employees of the company. The results show that there is

dissatisfaction in the work-life balance, although the strategies implemented such as Human Talent allow for greater productivity, teamwork and committed staff in the company. Finally, it is concluded that adequate Human Talent Management is essential to have good work performance and is a key piece to determine the success of the organization.

Keywords: Human Talent Management; job performance; job satisfaction; productivity; motivation.

## **INTRODUCCIÓN**

Actualmente, en las organizaciones el personal es considerado como un elemento fundamental. Es por ello que, las empresas buscan reclutar a personas que cumplan con el perfil indicado para cada área de trabajo, con el fin de obtener resultados positivos. Es así que el departamento de Talento Humano debe llevar procesos de selección meticuloso y oportuno, que aporten para mejorar el rendimiento dentro de la organización.

A nivel mundial, este tema es importante para poder alcanzar los resultados deseados y lograr beneficios generales; por lo tanto, es necesario implementar herramientas y modelos, así como también invertir en la formación continua del personal con temas que se ajusten a las realidades de la organización.

Las industrias atuneras en la ciudad de Manta, Ecuador, son consideradas 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. Sin embargo, estas empresas deben adaptarse a los desafíos del mercado, haciendo que la Gestión del Talento Humano sea crucial para su crecimiento y sostenibilidad.

La Gestión del Talento Humano implica desde llevar los procesos de la contratación y retención del personal calificado, hasta el desarrollo continuo de habilidades y competencias permitiendo que el personal se desempeñe con eficacia en cada una de sus áreas. Para lograr esto, es esencial implementar programas de capacitación que no solo se enfoquen en habilidades técnicas, sino también en

competencias blandas, como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

En este sentido, las prácticas del Talento Humano se transforman en un factor transcendental para potenciar el rendimiento laboral. Eurofish S.A., 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.

Este estudio se propone explorar como Eurofish S.A., ha implementado estrategias para gestionar su departamento de Talento Humano y cómo estas prácticas han mejorado en el rendimiento laboral del personal. Con un análisis detallado, se comprueba que una adecuada gestión del talento humano no solo mejora la motivación y satisfacción del personal, sino que también contribuye al logro de los objetivos de la organización, fortaleciendo su competitividad en el mercado.

La Gestión del Talento Humano se refiere al conjunto de prácticas y procesos que una organización implementa para atraer, desarrollar, retener y gestionar a su fuerza laboral. El propósito de este enfoque integral es optimizar el rendimiento y el potencial de sus clientes internos que contribuyan al éxito de la empresa. Al mismo tiempo lleva a cabo un papel fundamental en la mejora del Desempeño Laboral (Vilcape et al., 2024).

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 Vilcape et al. (2024) una gestión administrativa efectiva favorece el crecimiento personal y profesional. Con ello, contribuyen a los logros de la empresa, al sentirse valorados y apoyados por la institución. Por tal razón, las empresas que implementan estrategias efectivas de gestión del talento humano logran mejorar su rendimiento laboral y alcanzar las metas institucionales.

Se reitera que la Gestión del Talento Humano es fundamental para el éxito de cualquier organización, ya que el cliente interno es su activo más valioso. En el mundo empresarial que está en un cambio constante, donde la digitalización y la diversidad juegan un papel

crucial, ejecutar estrategias efectivas de gestión de talento humano se ha vuelto indispensable. La importancia que se le da al desarrollo organizacional deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general (Martínez y Mateus, 2020).

Según Rodríguez (2024), la Gestión de Talento Humano es fundamental tanto 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.

Los procesos de Gestión de Talento Humano son estrategias que se implementan para atraer, desarrollar, motivar y retener personal en una organización (Vilcape et al. 2024). Como lo mencionan los autores, estos procesos se relacionan entre sí, es decir, que pueden influirse mutuamente. Por ejemplo, si se realiza un proceso de selección inadecuado va a requerir un esfuerzo mayor en el desarrollo de sus colaboradores; asimismo, si el sistema de recompensas presenta fallas, es necesario invertir más esfuerzos para mantener al personal. Por lo tanto, es importante mantener un equilibrio de la gestión de todos estos procesos que se lleven a cabo en la empresa.

La evaluación del Talento Humano ayuda a identificar que personas son aptas para realizar determinadas actividades y cuáles no. Estableciendo criterios claros va a facilitar que la organización capacite al personal adecuado, reflejados en beneficios económicos medibles que se muestran a través de la productividad y el rendimiento laboral. Por lo tanto, la evaluación de los resultados es indispensable para comprobar la relación de costos/beneficios (Chiavenato, 2009)

Investigaciones previas demuestran que existe una relación directa entre una adecuada Gestión del Talento humano y rendimiento laboral. Un 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 continua asegurando que las empresas enfrenten las demandas actuales del mercado, así como también se anticipen y estén preparados para los desafíos futuros (Burbano et al., 2023).

La existencia de la relación entre el talento humano y el rendimiento laboral comprueba que las características del entorno laboral y la motivación de los colaboradores son factores claves que determinan el nivel de satisfacción y desarrollo dentro de la empresa. Esto, a su vez, tiene un impacto significativo en el desempeño del personal. Mc Clelland con la "Teoría de la Motivación Humana" menciona que todas las personas poseen estas necesidades (Logro, Poder, Afiliación) en mayor o menor grado, independientemente del género, edad o cultura. Así, las personas con diferentes grados en cada una de estas necesidades podrán ser motivadas de forma también distinta (Sara, 2020).

Sin embargo, para los autores Cabezas y Brito (2021), las personas pueden estar motivados por factores, como un salario más alto, menos horas de trabajo y condiciones laborales adecuadas. En este mismo contexto, argumentan que la motivación puede aumentar si se les otorga a los trabajadores mayor independencia y responsabilidad.

Las organizaciones que se esfuerzan por retener a su mejor talento y potenciar su desempeño obtiene mayores beneficios. El resultado puede ser una buena calidad del entorno laboral para los empleados, quienes a su vez se encontrarán más motivados para lograr nuevos incrementos en su productividad (Werther & Davis, 2020). De manera que, se logra mantener un equilibrio entre la satisfacción de los empleados y los costos financieros de la compañía.

En este contexto, la satisfacción laboral, es fundamental para la empresa ya que través de las recomendaciones de sus colaboradores crea una buena imagen de la organización, también se evidencia un mayor compromiso por parte de estos para lograr mejores resultados de sus actividades. Asimismo, se incrementa la lealtad, ya que sus colaboradores perciben que los programas de la gestión de talento humano les ofrecerán oportunidades de desarrollo dentro de la organización. Por lo tanto, se establece que existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral, en conjunción con una noción clara del compromiso organizacional por parte de los empleados (Cabezas y Brito, 2021).

Por otro lado, Guido (2024) menciona en su estudio "Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración" menciona que el rendimiento laboral se puede definir como el grado en que un empleado cumple con las expectativas y objetivos establecidos por la organización. A su vez, el rendimiento laboral representa el proceso mediante el cual se determina cuán exitosa es una organización para que cumplan sus metas establecidas, así como para llevar a cabo sus actividades laborales.

Por tal razón, el rendimiento laboral se mide por la cantidad y calidad de trabajo que una persona produce en un periodo específico. Este concepto abarca la eficiencia para realizar tareas, factores como la motivación, que pueden ser intrínseca o extrínseca, así como la cultura organizacional que rodea al trabajador.

Un ambiente laboral positivo promueve una mayor colaboración y creatividad, lo cual es fundamental para mantener un alto rendimiento. Esta sinergia no solo mejora la calidad de los proyectos, sino que también fomenta un sentido de pertenencia entre los miembros del equipo. Además, un entorno donde se celebran los logros y se reconoce el esfuerzo individual contribuye a aumentar la motivación y la moral del personal.

La implementación de actividades de team building y espacios para la comunicación abierta puede fortalecer aún más las relaciones interpersonales, creando un clima de confianza que favorezca la resolución de conflictos y el intercambio de feedback constructivo.

Dado que el rendimiento laboral tiene un impacto significativo en todas las áreas de la empresa, afectando directamente a la productividad, rentabilidad y satisfacción del cliente interno. Por lo tanto, el mejorar el rendimiento laboral beneficia al individuo y contribuye al éxito estratégico de la organización.

Para responder a las demandas de la globalización de los mercados que afectan el desarrollo organizacional de las empresas en los diferentes sectores de la economía y la producción; las organizaciones se basan en el esfuerzo humano para el logro de sus objetivos productivos, competitivos y rentables, desarrollando bienes y servicios para satisfacer todo tipo de necesidades de consumo en la sociedad (Ramírez, 2023).

Hoy en día, las empresas, para alcanzar sus objetivos, se adaptan a su entorno y a los diferentes desafíos de las industrias. Por lo que, toman medidas que les permita desenvolverse para obtener resultados positivos.

Una de estas medidas es la implementación de las buenas prácticas en el área de Talento Humano, lo cual requiere acciones como reclutar, seleccionar, desarrollar, orientar, auditar, recompensar y dar seguimiento al personal. Asimismo, se propone el establecer programas que aseguren la confidencialidad de sus datos, fomentar el compromiso y sentido de pertenencia entre los colaboradores.

Para asegurar que las empresas se adapten a las demandas del entorno laboral y logren un desarrollo sostenible, es importante la implementación de una gestión efectiva del Talento Humano. A continuación, se detallan los elementos clave en este proceso:

Selección y reclutamiento: Este proceso es esencial para atraer y elegir a los candidatos que se alineen con la cultura y los objetivos de la organización. Conlleva la elaboración del perfil del candidato, la publicación en las diferentes plataformas, entrevistas estructuradas y la evaluación de habilidades técnicas y blandas. El proceso de selección no solo busca llenar una vacante; también tiene como objetivo encontrar a la persona que pueda aportar valor a la organización a largo plazo (Bravo y Delgado, 2022).

El proceso de reclutamiento y selección de personal comienza cuando el jefe solicitante notifica su necesidad. Este jefe es responsable de enviar una solicitud al gerente del departamento de talento humano para iniciar la búsqueda de un nuevo empleado que llene la vacante. Se toman en cuenta las características específicas del puesto y se utilizan diversas técnicas publicitarias para atraer a candidatos interesados. Además, se informa a la auxiliar del departamento para que revise la base de datos y verifique si hay alguna persona que cumpla con los requisitos solicitados por el jefe.

La auxiliar de talento humano es responsable de recibir las carpetas de los candidatos interesados en unirse a la organización, y se encarga de enviarlas al reclutador. Este último revisa las carpetas proporcionadas por la auxiliar para asegurarse de que contengan la información necesaria para seleccionar a los postulantes que cumplen con los requisitos establecidos y convocarlos a una entrevista

preliminar. La persona encargada de administrar las pruebas deberá calificarlas y entregar los resultados obtenidos por los aspirantes al jefe del departamento de talento humano.

Una vez concluido el proceso de selección, el jefe solicitante participa en la elaboración del contrato, el cual se envía al gerente del departamento de talento humano para su legalización. Después de que la persona es contratada, recibirá capacitación y se evaluará su desempeño en la organización para decidir si se mantiene el contrato o se finalizan sus servicios.

Capacitación y desarrollo: La formación continua juega un papel importante en el sector atunero. Consiste en capacitaciones en programas de inducción para el nuevo personal, nuevas tecnologías, practicas sostenibles, así como oportunidades de desarrollo profesional. Invertir en capacitaciones no solo mejorará las habilidades de los empleados, sino que aumentará la satisfacción laboral y retención del talento (Obando, 2020).

La capacitación constituye un eje fundamental para toda la organización, existen programas específicos para todos los niveles de la empresa. A través de estos programas se busca que los colaboradores de estén siempre actualizados en conocimientos y técnicas en las diversas áreas de la empresa. Parte fundamental de dichas capacitaciones es el desarrollo de competencias blandas (Obando, 2020). Con ello, se busca aportar el crecimiento personal, el bienestar y el auto liderazgo de sus colaboradores, generando comportamientos acordes a las nuevas necesidades, lo cual no sólo se refleja en la organización, sino que es aplicable a sus hogares.

El desarrollo profesional es un proceso de crecimiento personal que satisface las necesidades de superación que experimentan todas las personas. Asimismo, las organizaciones también atraviesan un desarrollo profesional, el cual es impulsado por los individuos, quienes generan elementos que permiten a las organizaciones mantener su estabilidad en el mercado. El objetivo del desarrollo profesional es lograr una transformación y excelencia personal que permita formar líderes en este siglo (Obando, 2020).

Evaluación del desempeño: Es un proceso continuo y dinámico, que constituye un factor fundamental para conocer realmente el desempeño de cada uno de los empleados en las diferentes áreas



funcionales (Jazmín et al., 2024). Para ello se utilizan distintas herramientas y métodos, tanto cualitativos como cuantitativos. Esta evaluación se lleva a cabo de manera periódica, generalmente anualmente, y puede involucrar a diversos actores, como supervisores, colegas y el propio empleado. El objetivo principal de esta evaluación es identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada empleado, proporcionar retroalimentación constructiva y establecer planes de desarrollo personalizados.

Establecer criterios claros para evaluar el rendimiento del personal es vital, debe incluir revisiones periódicas, feedback constructivo estableciendo metas individuales y grupales. Además, la evaluación debe ser bidireccional, es decir que permita que el personal exprese sus dudas y opiniones sobre organización. De esta manera, se fomenta la cultura de mejora continua.

Motivación y reconocimiento: Un ambiente en el que el personal se siente valorado genera lealtad y mejora el rendimiento, lo cual puede lograrse mediante incentivos económicos, reconocimientos públicos, programas de “empleados del mes” o celebraciones por logros alcanzados. La motivación es clave para mantener a los colaboradores comprometidos, y esto se puede potenciar al ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, así como fomentar una comunicación abierta donde los empleados se sientan cómodos compartiendo ideas y preocupaciones.

Además, la flexibilidad laboral, como horarios ajustables o la posibilidad de trabajar desde casa, contribuye al equilibrio entre la vida personal y profesional. Proporcionar retroalimentación constructiva ayuda a los empleados a entender cómo pueden mejorar y crecer dentro de la organización. Promover una cultura organizacional positiva que celebre el trabajo en equipo y valore el esfuerzo individual, junto con beneficios adicionales como días libres, programas de bienestar o descuentos en servicios, son estrategias efectivas para motivar al personal.

Bienestar laboral: El bienestar integral del personal debe ser una prioridad para las organizaciones, y esto implica no solo asegurar condiciones laborales adecuadas, como la seguridad y la ergonomía, sino también implementar programas de salud mental que aborden el estrés y la ansiedad, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Además, es fundamental ofrecer actividades que fomenten el compañerismo y la cohesión del equipo, como retiros, talleres de team building o eventos sociales. La creación de un ambiente inclusivo y respetuoso también contribuye al bienestar del personal, así como la posibilidad de acceder a recursos de apoyo emocional y psicológico. Al priorizar el bienestar integral, las organizaciones no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también incrementan su productividad y compromiso.

Este compromiso se ve reflejado en el impacto directo de la formación continua en la productividad se examina a través de varios indicadores: eficiencia operativa, la calidad del servicio, satisfacción del cliente interno y rendimiento financiero (Burbano et al., 2023). Asimismo, una cultura organizacional que valore tanto el desarrollo profesional como el bienestar social integral de los colaboradores puede tener como resultado un equipo más motivado y productivo.

Las organizaciones que han optado por esta filosofía tienden a experimentar tasas de rotación más bajas y un mayor nivel de satisfacción laboral. Se entiende que un empleado satisfecho alcanzará mejores niveles de productividad al tiempo que su personalidad, compromiso y motivación (Dumont et al., 2023). Es importante destacar que estas prácticas benefician individualmente a las empresas, así como también al sector atunero ya que se promueven las prácticas de sostenibilidad y responsabilidad social que aseguran su viabilidad futura.

En el contexto del sector atunero en Manta, con el pasar de los años, se ha convertido en uno de los motores más importantes para la economía del Ecuador. Ofrece una gran variedad de productos derivados del atún, los cuales son exportados a los mercados nacionales e internacionales. Pico (2022) menciona, que las empresas atuneras son fundamentales para la comercialización y distribución a nivel global. En términos económicos, el atún es uno de los principales productos de exportación en el Ecuador.

El sector atunero en la ciudad de Manta tiene sus raíces en la década de 1952, cuando se inició la pesca industrial en la región, convirtiéndose así en un centro neurálgico para la pesca y procesamiento de atún a nivel

nacional e internacional (Pico, 2023). Desde entonces, la ciudad ha experimentado un crecimiento significativo en este sector.

En relación con las empresas pesqueras ubicadas en Manta y sus alrededores, según la Subsecretaría de Recursos Pesqueros (2023), ha registrado un total de 49 procesadoras pesqueras. Dentro de este grupo, se identifican las principales empresas atuneras que operan en Manta y sus zonas aledañas, entre ellas: Seafam, Tecopesca, Conservas Isabel Ecuatoriana, Gondi, Marbelize, Eurofish, Inepaca, Pespesca, Asiservy, Ideal.

El movimiento cultural manteño del Ecuador resalta que “Manta se sustenta y hace ricos a muchas personas que invierten en barcos y en la industria procesadora que exporta a todas partes del mundo, ya que la pesca da de comer a todos, sustenta la gastronomía manabita y es un soporte para el turismo” (Santana y Toala, 2020).

Este sector es importante para la economía local y nacional, ya que Ecuador envía al exterior alrededor de 250,000 toneladas de atún cada año. De esa cantidad, el 51% es destinado a Europa, el 13% a Estados Unidos y el resto va a varios países de Latinoamérica. La mayor parte de las fábricas procesadoras de atún, aproximadamente el 70%, se ubica en Manta, mientras que también hay instalaciones en Guayaquil y Posorja. Las exportaciones de atún generan ingresos anuales cercanos a los \$1,300 millones para el país (Diario el Universo, 2024).

Se estima que las familias dependen de estas industrias, a través de empleos en fábricas creando aproximadamente 20,000 puestos de trabajo directos. De este total, el 60%, es decir, al menos 12,000 empleos, son ocupados por mujeres, según información proporcionada por la Cámara Ecuatoriana de Industriales y Procesadores de Atún (Ceipa) (Diario el Universo, 2024).

En función a lo expuesto, el invertir en la tecnología es fundamental para el crecimiento de este sector. La innovación tecnológica mejora tanto la eficiencia como la calidad en la pesca y el procesamiento de productos del mar. Armijo (2021), destaca cómo los avances tecnológicos han permitido a las empresas ecuatorianas optimizar sus métodos de producción y asegurar el cumplimiento de los estándares internacionales. En ese sentido, la adopción de tecnologías avanzadas ha optimizado la producción y ha mejorado la competitividad en el mercado global.

Sin embargo, el crecimiento del sector pesquero no está eximido a varios desafíos como: la rotación de personal por las existentes condiciones laborales, la dificultad de cubrir una vacante con personas especializadas en cada área técnica y la necesidad de adaptar las habilidades del personal a las constantes innovaciones tecnológicas del sector. Y lo más importante la sobreexplotación de los recursos marinos que es una de las preocupaciones existentes a nivel mundial.

En este ámbito, las políticas de comercio exterior de Ecuador han sido fundamentales para el desarrollo del sector pesquero, facilitando la entrada de productos en mercados internacionales al reducir barreras comerciales y promover acuerdos beneficiosos para los exportadores (Consuegra y Peña, 2024).

El Acuerdo Comercial Multipartes con la Unión Europea y las preferencias arancelarias con Estados Unidos han mejorado el acceso a mercados clave y aumentado la competitividad al reducir las barreras arancelarias. Asimismo, el cumplimiento de regulaciones sanitarias y fitosanitarias es esencial para garantizar la calidad y seguridad de los productos del mar, manteniendo la confianza en los productos ecuatorianos y cumpliendo con los estándares internacionales requeridos en los mercados de exportación (Miranda, 2024).

Actualmente, existen varias organizaciones que han empezado a adoptar prácticas sostenibles que le permitan asegurar la viabilidad a largo plazo del sector. Esto incluye certificaciones que garantizan que la pesca se realiza de manera responsable. Estas iniciativas no solo ayudan a la preservación de los recursos marinos, sino que también abren nuevas oportunidades en mercados donde valoran la sostenibilidad. En función a lo expuesto la industria atunera dentro del mercado pesquero, debe y tiene que adaptarse a las innovaciones del mercado que buscan prácticas responsables; esto implica que se lleve a cabo una buena gestión eficiente tanto del recurso como del talento humano.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Se llevó a cabo una investigación con un enfoque cuantitativo para establecer relaciones estadísticamente significativas. El diseño del estudio fue descriptivo, ya que permitió describir las características de

la Gestión del Talento Humano en la organización y se basó en una revisión bibliográfica de literatura relevante. Se analizaron documentos relacionados a las políticas del Talento Humano.

La técnica utilizada fue la encuesta, que se aplicó a un total de 40 empleados, facilitando así la recolección de datos y garantizando la confidencialidad de los participantes. Posteriormente, los datos obtenidos fueron analizados utilizando herramientas estadísticas adecuadas para determinar su validez y fiabilidad de los resultados.

La encuesta está compuesta por 10 preguntas relacionadas con la Gestión del Talento Humano. Las opciones de respuestas se enmarcan en una escala de tipo Likert de 5 puntos, muy insatisfecho (1), insatisfecho (2), medianamente satisfecho (3), satisfecho (4), muy satisfecho (5).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

### Resultados

A partir del instrumento aplicado en la empresa Eurofish y del posterior análisis de datos, se escogieron las dos opciones con mayor porcentaje y se logró identificar información sobre la Gestión del Talento Humano. Este análisis permitió entender la perspectiva de los colaboradores con respecto a las oportunidades de desarrollo, ambiente laboral y la cultura organizacional.

**Tabla 1**

### Resultados de la Encuesta

Dimensiones	Opciones de % de respuestas				
	1	2	3	4	5
Satisfacción con la gestión del Talento Humano	10%	15%	25%	30%	20%
Oportunidades de capacitación adecuada	0%	30%	0%	0%	70%
Nivel de motivación	5%	10%	20%	30%	35%

Comunicación Interna	15%	20%	25%	25%	15%
Valoración de opiniones	0%	35%	0%	0%	65%
Reconocimientos de logros	5%	20%	25%	30%	20%
Equilibrio vida laboral - personal	0%	40%	0%	0%	60%
Accesibilidad del liderazgo	10%	15%	30%	25%	20%
Ambiente laboral	10%	15%	20%	25%	30%
Recomendación para trabajar	0%	25%	0%	0%	75%

*Nota.* Elaboración propia

Una vez revisados los resultados de la encuesta se detalla individualmente donde: la satisfacción con la gestión de talento humano, el 25% se mostró medianamente satisfecho, mientras que un 30% expresó estar satisfecho. Difiere que estas áreas se están empleando adecuadamente.

Respecto a las oportunidades de capacitación, el 30% de los encuestados se declaró insatisfecho, en contraste con un notable 70% que se mostró muy satisfecho con las opciones ofrecidas. Este resultado indica que muchos colaboradores valoran positivamente las oportunidades que la empresa emplea para su desarrollo.

En relación con el nivel de motivación, el 30% se consideró satisfecho y el 35% muy satisfecho. Demuestra que los colaboradores se sienten motivados lo que refleja un buen ambiente laboral.

En cuanto a la comunicación interna, el 25% manifestó estar medianamente satisfecho y el otro 25% satisfecho. Los resultados muestran que existe comunicación, pero podría mejorarlo en la claridad y entendimiento con la que se comparte información.

La valoración de opiniones muestra resultados positivos, con un 35% insatisfecho y un 65% muy satisfecho, lo indica que muchos colaboradores se sienten valorados y escuchados.

La percepción sobre el reconocimiento de logros fue más moderada, con un 25% medianamente satisfecho y un 30% satisfecho.

Estos resultados demuestran que sigan implementando programas que reconozcan los éxitos individuales y grupales del equipo.

Con respecto al equilibrio entre la vida laboral y personal, un 40% se sintió insatisfecho, mientras que el 60% reportó estar muy satisfecho. Este dato muestra que, aunque muchos colaboradores logran mantener el equilibrio, hay otros que enfrentan dificultades, lo que podría ocasionar un desbalance en su bienestar general.

En cuanto a la accesibilidad de liderazgo, el 30% de los encuestados se mostró medianamente satisfecho y el 25% satisfecho. Refleja que los colaboradores sienten que pueden acercarse a sus líderes y contar con ellos en todo momento.

Los resultados con lo que respecta al ambiente laboral, se valoraron positivamente por el 25% de los colaboradores que se sintieron satisfechos y un 30% que se mostró muy satisfecho. Estos resultados son muy importantes, ya que un buen ambiente laboral fomenta la productividad y satisfacción general.

Finalmente, en cuanto a la recomendación para trabajar en Eurofish, un 25% expresó insatisfacción, mientras que un significativo 75% se mostró muy satisfecho, lo que indica una imagen positiva de la empresa como un buen lugar de trabajo.

## Discusión

Los resultados obtenidos en la encuesta detallan aspectos claves sobre la percepción de los colaboradores con respecto a la gestión que realiza Talento Humano. En cuanto al impacto en el rendimiento laboral:

Respecto a la satisfacción con la Gestión del Talento Humano, se reporta un alto porcentaje en satisfacción, lo que muestra que los colaboradores valoran positivamente las políticas y prácticas implementadas por el departamento de Talento Humano. Esto indica que hay aspectos que se están realizando adecuadamente dentro de la organización. Estos resultados coinciden con los autores Ituralde, Paltan, Ollague y Pacheco (2020) en su estudio "La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas" en el cual se evidencia que la Gestión del Talento Humano desde que se implementan los programas de capacitación, el desarrollo por competencias y el cambio organizacional

se obtienen resultados positivos que contribuyen al éxito de las empresas.

Las oportunidades de capacitación y desarrollo, los resultados muestran que los colaboradores consideran que tienen oportunidades significativas para su desarrollo personal y profesional. Esta percepción es muy importante, ya que en los entornos donde se promueve el crecimiento profesional conlleva al aumento de la motivación y compromiso, lo que, a su vez, resulta en un mayor rendimiento individual y grupal.

Acerca a el reconocimiento de logros y contribuciones, los resultados de las encuestas muestran que los colaboradores tienen una percepción favorable sobre este aspecto, ya que, consideran que los esfuerzos de cada uno de los ellos son valorados y recompensados. Lo cual es fundamental para mantener una cultura organizacional positiva y tener un personal comprometido con la empresa. Por lo tanto, es importante seguir implementando iniciativas que fomente la motivación. Tal como manifiesta Rodríguez (2024) teniendo similitud con los datos obtenidos en esta investigación, en su estudio concluye que la motivación en base a los reconocimientos impulsa el compromiso y dedicación del personal hacia los objetivos de la empresa. Al mismo tiempo, promueve un ambiente de confianza, colaboración logrando un equilibrio vida- trabajo y bienestar emocional.

Finalmente, en relación al ambiente laboral, los resultados en esta pregunta, los empleados indicaron que trabajan en un ambiente cómodo y que se sienten apoyados en su área de trabajo. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados recomendaría trabajar en esta organización.

Los resultados de la encuesta reflejan la importancia de una buena Gestión del Talento Humano, que no solo se enfoca en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, sino que considera a sus colaboradores como parte importante de la misma. En el caso de Eurofish, estas estrategias han permitido tener mayor cohesión, trabajo en equipo, aumento de productividad y lo más importante tener a un personal comprometido dentro de la organización. Por ende, es importante seguir supervisando cada una de las áreas y buscar oportunidades de mejora continua, Esto incluye implementar políticas que promuevan un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal,



fomentar el desarrollo personal y profesional a través de capacitaciones, establecer sistemas de reconocimiento para motivar a los empleados, y promover un ambiente que fomente el trabajo en equipo. Además, realizar evaluaciones constantes del clima laboral y mantener canales de comunicación abiertos permitirá identificar áreas de mejora antes de que se conviertan en problemas mayores. Todo esto es fundamental para asegurar un ambiente laboral óptimo que fomente el crecimiento personal y profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijo F, G. (2021). *Efecto económico de la innovación en las PYMES del Ecuador*. Obtenido de <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/21>
- Bravo, A., & Delgado, I. (2022). Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8418530.pdf>
- Burbano, B., Villacrés, E., & Rodríguez, L. (2023). El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9252209.pdf>
- Cabezas, B., & Brito, G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Revista multidisciplinar de innovación y estudios aplicados*. Obtenido de [https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/32\\_96/html](https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/32_96/html)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de [https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato\\_I\\_2009\\_Gesti%C3%B3n\\_del\\_Talento\\_Humano](https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano)
- Consuegra, S., & Peña, M. (2024). *Análisis de las exportaciones de productos del mar de Ecuador: periodo 2021-2023*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28937/1/UPS-GT005659.pdf>
- Diario el Universo. (2024). la habilidad de las mujeres que laboran en las fábricas de atún en Manabí ha sido clave para el éxito del sector. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/la-habilidad-de-las-mujeres-que-laboran-en-las-fabricas-de-atun-en-manabi-ha-sido-clave-para-el-exito-del-sector-nota/>
- Dumont, J., Cuadros, M., Cárdenas, J., & Haro, L. (2023). *Satisfacción laboral: algunas consideraciones*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890844.pdf>
- Eurofish S.A. (2020). *Perfil de Eurofish*. Obtenido de <https://www.eurofish.com.ec/>
- Guido, E., Carbonell, M., Pérez, M., & Alva, A. (2024). *Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración*. Obtenido de Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía: <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Iturralde, K., Paltan, M., ollague, K., & Pacheco, M. (2020). *La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas*. Obtenido de Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 342-359 <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Jazmín, G., Karina, V., Sergio, E., & Nidia, R. (2024). Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategia para mejorar la productividad laboral. *Código Científico Revista*

de Investigación. Obtenido de <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/download/384/845/1079>

Martínez, A., & Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7894530.pdf>

Miranda, J. (2024). *Obligaciones tributarias de las empresas exportadoras de productos del mar, Manta. Revista Social Fronteriza*. Obtenido de Revista Social Fronteriza, 4(1), e41137.: [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(1\)137](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(1)137)

Obando, P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

Pico, X. (2023). Datos históricos de la Industria Atunera de Manta- Ecuador 1922-1970. *dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926960.pdf>

Pico, J. (2022). “Exportación de enlatados de atún y su impacto en la economía ecuatoriana, un análisis retrospectivo a diez años”.

Obtenido de [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36712/1/T56\\_48e.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36712/1/T56_48e.pdf)

Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. Obtenido de [https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2234/2\\_077](https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2234/2_077)

Rodríguez, 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*.

Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7237/1>

%20-

%20Informe%20Final%20Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence

=1&isAllowed=y

Santana, D., & Toala, T. (2020). *Análisis económico de empresas atuneras de la ciudad de Manta año 2019- 2020*. Obtenido de Digital Publisher CEIT: [doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1219](https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1219)

Sara, O. (2020). *Motivación laboral en las pymes*. Obtenido de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/20058>

/OMA%C3%91AFERNANDEZSARA.pdf?sequence=1

Subsecretaría de Recursos Pesqueros. (2023). *Registro Nacional de Empresas Pesqueras*.

Obtenido de <https://srp.produccion.gob.ec/registro-nacional-de-empresas-pesqueras/>

Vilcape, W., Tocas, C., & Mora, J. (2024). *Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de lima metropolitana*. Obtenido de <https://doi.org/10.37135/chk.002.23.10>

Werther, W., & Davis, K. (2020). *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas*. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>

*PhD. Rocío Piguave Pérez*  
*Directora Revista REFCAL-*  
*ULEAM*

[www.refcale.uleam.edu.ec](http://www.refcale.uleam.edu.ec)

## ANEXOS

### Plantilla de la revista



### **TÍTULO LARGO** (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

### **TÍTULO CORTO** (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

**AUTORES:** Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor <sup>1</sup>

Autor <sup>2</sup>

Autor <sup>3</sup>

### **DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

### **RESUMEN/RESUMO** (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u

---

<sup>1</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

<sup>2</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

<sup>3</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

**PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE:** Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

## **TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS**

(Línea en blanco)

**ABSTRACT** (Según las indicaciones anteriores)

**KEYWORDS:** (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

**INTRODUCCIÓN:** Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:**

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.

- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.
- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos**.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

**REQUISITO INDISPENSABLE: Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la RECAIE.**

### **Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.**

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Román de 10.0 puntos .
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.

- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera línea.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

*PhD. Rocío Piguave Pérez*  
*Directora Revista REFCALÉ-ULEAM*  
[www.refcale.uleam.edu.ec](http://www.refcale.uleam.edu.ec)

## Anexos

### 1. Operacionalización de Variables

TEMA: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LAS EMPRESAS ATUNERAS DE MANTA					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Refiere al conjunto de prácticas y procesos que una organización implementa para atraer, desarrollar, retener y gestionar a su fuerza laboral (Vilcape et al., 2024).	Gestión del Talento Humano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con la Gestión del Talento Humano en la empresa?</li> <li>¿Sientes que la dirección valora tus opiniones y sugerencias?</li> </ul>	(1) Muy insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Medianamente satisfecho (4) Satisfecho (5) Muy satisfecho
			Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo calificarías las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que ofrece la empresa?</li> </ul>	
VARIABLE INDEPENDIENTE	RENDIMIENTO LABORAL	El grado en que un empleado cumple con las expectativas y objetivos establecidos por la organización. (Guido, 2024)	Reconocimiento de logros y contribuciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo evaluarías el reconocimiento de tus logros y contribuciones en el trabajo?</li> <li>¿Cómo te sientes respecto a tu motivación para trabajar en la empresa?</li> </ul>	
			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Consideras que hay un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal en la empresa?</li> <li>¿Cómo calificarías tu satisfacción al recomendar trabajar en la empresa a un amigo o familiar?</li> </ul>	



## 2. Preguntas de la encuesta

<b>1: ¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con la Gestión del Talento Humano en la empresa?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>2: ¿Cómo calificarías las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que ofrece la empresa?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>3: ¿Cómo te sientes respecto a tu motivación para trabajar en la empresa?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>4: ¿Cómo calificarías la comunicación interna en tu área de trabajo?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>5: ¿Sientes que la dirección valora tus opiniones y sugerencias?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>6: ¿Cómo evaluarías el reconocimiento de tus logros y contribuciones en el trabajo?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>7: ¿Consideras que hay un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal en la empresa?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>8: ¿Qué tan accesible consideras que es el liderazgo para resolver dudas o problemas laborales?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>9: ¿Cómo calificarías el ambiente laboral en la empresa?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>10: ¿Cómo calificarías tu satisfacción al recomendar trabajar en la empresa a un amigo o familiar?</b>				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

**3. Fotografía de la encuesta realizada al personal de Talento Humano**

