

<https://doi.org/10.69639/arandu.v13i1.1903>

Gestión del talento humano y desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila, Santa Elena

Human Talent Management and Work Performance of Staff at Santa Priscila Larvae Laboratory, Santa Elena

Esteban Lázaro Rosales Mirabá

<https://orcid.org/0009-0001-8847-4598>

esteban.rosalesmiraba@upse.edu.ec

Universidad Estatal Península de Santa Elena
Ecuador – Santa Elena

Paula Nathaly Erazo Parrales

p.erazo@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2207-1278>

Universidad Estatal Península de Santa Elena
Ecuador – Santa Elena

*Artículo recibido: 10 diciembre 2025 -Aceptado para publicación: 18 enero2026
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.*

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila, provincia de Santa Elena. Metodológicamente, se adoptó un enfoque mixto con alcance correlacional-descriptivo, donde se encuestaron 377 empleados, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple; asimismo, se realizaron entrevistas a tres informantes clave del laboratorio Egídia S.A. (subsidiaria de Santa Priscila), donde los instrumentos demostraron alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,895) para posteriormente, procesar los datos mediante IBM SPSS Statistics 25 y ATLAS.ti, aplicando el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados revelaron una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables ($\text{Rho}=0,802$; $0,000 < 0,010$), mientras, los factores de gestión mostraron correlación alta con el desempeño ($\text{Rho}=0,817$), pero el modelo de gestión presentó una correlación baja ($\text{Rho}=0,153$), evidenciando que el modelo administrativo tradicional actual limita el rendimiento. Además, se identifican como principales limitantes: políticas de recursos humanos deficientes (37,67%) y sobrecarga laboral (28,91%), esto indica que, ante una correcta y adecuada gestión del talento humano, se incrementará el nivel de desempeño de los colaboradores.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral, laboratorio de larvas, factores, estrategias

ABSTRACT

The study aimed to analyze how human talent management relates to job performance at the Santa Priscila larval laboratory in the province of Santa Elena. Methodologically, a mixed-methods approach with a correlational-descriptive scope was adopted. A total of 377 employees, selected through simple random sampling, were surveyed. Interviews were also conducted with three key informants from the Egidiosa S.A. laboratory (a subsidiary of Santa Priscila). The instruments used for these interviews demonstrated high reliability (Cronbach's alpha = 0,895). The data were then processed using IBM SPSS Statistics 25 and ATLAS.ti, applying Spearman's rho coefficient. The results revealed a very strong positive correlation between human talent management and job performance (Rho = 0,802; 0,000< 0,010). Management factors showed a high correlation with performance (Rho = 0,817), but the management model showed a low correlation (Rho = 0,153), indicating that the current traditional administrative model limits performance. Furthermore, the main limitations identified are: deficient human resources policies (37,67%) and work overload (28,91%), which indicates that, with proper and adequate human talent management, the performance level of employees will increase.

Keywords: human talent management, job performance, larval laboratory, factors, strategies

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Atribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano ha evolucionado internacionalmente desde un modelo tradicional administrativo hacia un enfoque estratégico para optimizar la infraestructura organizacional y avalar el éxito de esta, puesto que distinguidas empresas reconocen que las personas constituyen la principal fuente de ventaja competitiva en el mercado actual.

Para Checa et al. (2020) el talento humano son las capacidades, conocimientos y habilidades que aportan los empleados a las empresas, permitiéndoles crecer e innovar, en consecuencia, las organizaciones implementan planes de capacitación y estrategias de retención del personal alineadas a sus metas. Asimismo, los autores definen que el desempeño laboral es el resultado visible del trabajo realizado (productividad, efectividad y trabajo en equipo).

Según un informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2024), la acuicultura es considerado uno de los sectores de producción de alimentos de más rápido crecimiento internacionalmente durante las últimas décadas, con un incremento sin precedentes, pero simultáneamente ha generado una demanda cada vez mayor de personal calificado y comprometido.

Sin embargo, los laboratorios de larvas suelen tener problemas para mantener buenos equipos de trabajo debido a la rotación de personal, condiciones laborales o falta de capacitación, esto es grave porque necesitan trabajadores preparados y motivados para funcionar bien. Un tema relevante en este sector son las capacitaciones para reducir la brecha tecnológica porque la tecnología avanza tan rápido que los empleados no logran actualizarse a tiempo, creando diferencias entre lo que saben y lo que necesitan saber.

Rimbaldo et al. (2024) sostiene que, la acuicultura es un pilar fundamental de la economía ecuatoriana, consolidándose como el segundo rubro de exportaciones no petroleras del país, de igual manera, con el transcurso del tiempo es considerado, uno de los principales productores y exportadores de camarón a nivel mundial, generando miles de plazas de empleos anuales que aportan significativamente al Producto Interno Bruto (PIB) nacional.

En el contexto ecuatoriano, también se ha transformado la gestión del talento humano en las últimas décadas, pasando de administrar personal a reconocer que los trabajadores son clave para el éxito organizacional. Demera y Bravo (2024) mencionan que, las empresas planifican estratégicamente su talento tanto en el sector público como privado algunos incluso adaptan herramientas digitales, prácticas modernas como gestión por competencias, evaluaciones de desempeño mediante softwares y programas de formación continua con el fin de garantizar un buen desempeño de los empleados.

Particularmente, en la costa ecuatoriana, la provincia de Santa Elena se ha caracterizado por la producción camaronera, donde la fase de maduración o desarrollo larvario es el motor fundamental de la cadena productiva, que posteriormente se traslada para abastecer/suministrar a

las grandes industrias, siendo esta una de sus mayores fuentes de empleo. Según el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2023), existen 174 laboratorios de larvas en la provincia, dentro de estos se destaca Industrial pesquera Santa Priscila S.A., empresa fundada en 1973 el cual exporta cada año a países como: Europa, Estados Unidos, Latinoamérica y Asia.

Según el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (2025) consolidado como referente Iberoamericano con auditoría independiente, que emplea instrumentos multistakeholder, donde evalúan la percepción de directivos, expertos, trabajadores y ciudadanía; clasifica a Industrial Pesquera Santa Priscila, en el puesto 68 en reputación corporativa general y puesto 77 en el ranking MERCO Talento 2025, que mide específicamente la capacidad para atraer y fidelizar talento humano, evidenciando, una brecha reputacional y deficiencia en las prácticas de gestión del talento que contrastan con su relevancia económica nacional, comprometiendo su capacidad de retener personal calificado.

De acuerdo con la Superintendencia de Competencia Económica (2023), Santa Priscila mantiene una participación accionaria en 19 compañías activas dedicadas a diversas actividades relacionadas con la acuicultura, entre sus subsidiarias se encuentra EGIDIOSA S.A., empresa registrada en Guayaquil que cuenta con un laboratorio en San Pablo, provincia de Santa Elena, dedicada al estudio, cría y comercialización de larvas, gestionada parcialmente por Santa Priscila y siendo un elemento fundamental para el abastecimiento de materia prima destinada a las camaroneras del grupo empresarial.

La industria tiene la misión de “Producir, procesar, comercializar, y exportar camarones frescos, congelados, cumpliendo con estándares de calidad, seguridad ocupacional y medio ambiente, enfocada a la optimización de recursos y mejora continua” y la visión “Incrementar la producción y exportación mediante la mejora continua, en infraestructura, certificación de nuevos estándares internacionales, responsabilidad social, empresarial y tecnológica para satisfacer a nuestros clientes y llegar a liderar el mercado mundial” (Celi Sandoya, 2015). Pese a su consolidada estructura, el laboratorio se rige bajo un modelo de administración tradicional y vertical hasta la actualidad, donde se observa una disminución significativa del desempeño laboral debido a varios factores.

De acuerdo con Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2024), Industrial Pesquera Santa Priscila S.A. experimentó un crecimiento loable en su plantilla para el período 2022-2023, de 15,598 a 20,292 empleados a nivel nacional en respuesta a la expansión de sus instalaciones de producción y apertura de nuevas líneas de procesamiento, a pesar de esto, durante el período 2023-2024 se registró una reducción a 19,193 empleados, representando la salida de 1,099 trabajadores.

La justificación teórica entrelaza investigaciones de diversos autores, recopilados mediante las plataformas académicas que ayudaron a profundizar en el análisis de las variables como: Chiavenato (2009) que, sugiere la participación de los gerentes en la planeación y ejecución

de estrategias corporativas junto a profesionales de talento humano, lo cual equivale a decir que, el área de recursos humanos debe ser contemplado como un socio estratégico en la organización y no solo un soporte administrativo o de nómina.

Para Reyes y Tomalá (2023), la gestión del talento humano en los laboratorios de larvas se debe perfilar como un campo de conocimiento en permanente construcción, en la cual, se integren perspectivas de retroalimentación, desarrollo del aprendizaje continuo y que aquellos que desempeñen esta área mantengan una visión innovadora.

Por otro lado, Dessler y Varela (2011) explican que, evaluar el desempeño en entornos de acuicultura requiere ir más allá de los indicadores normales de productividad, e integrar evaluaciones relacionadas a la capacidad de innovación, resolución de conflictos y habilidad para transferir conocimientos. Por consiguiente, la justificación práctica busca que los laboratorios de larvas de la industria Santa Priscila entienda mejor a sus trabajadores, mejorando su rendimiento, aprendizaje y eficiencia; identificando las brechas o problemas que interfieren en el desarrollo laboral para generar oportunidades y optimización en los procesos internos.

La investigación se sumerge en la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el laboratorio de larvas Egidiosa subsidia por Santa Priscila, provincia de Santa Elena que representa uno de los principales polos de desarrollo camaronerero del país. Bajo este escenario, se evidencia la necesidad de analizar el modelo de gestión del talento humano, junto a sus factores como: reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y estrategias de retención de personal, que influyen en indicadores del desempeño laboral como: productividad, trabajo en equipo, competencias conductuales y eficiencia operativa.

Se incorpora un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) con alcance correlacional-descriptivo, instrumentos validados por especialistas a una muestra de 377 empleados del laboratorio teniendo como objetivo general: analizar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila, Santa Elena.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló en un laboratorio de larvas de la Industrial Pesquera Santa Priscila de la provincia de Santa Elena, seleccionando de manera intencional a Egidiosa S.A. ubicada en San Pablo, esta unidad fue elegida por su representación integral de la diversidad funcional y operativa de la organización, constituyendo áreas como administración y producción.

Este estudio es considerado de diseño no experimental-transversal ya que las variables del estudio no varían ni son manipuladas durante su realización y se centra en recopilar datos observables, mostrar resultados acerca de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Hernández Sampieri et al. (2014) sostienen que en el diseño no experimental se busca más la descripción o explicación de aquellos aspectos que le interesa abordar a la investigación,

es decir, se toman los fenómenos tal como se dan en el entorno natural sin que el investigador intervenga.

Según Villanueva Couoh, (2022) el alcance descriptivo-correlacional describe características del fenómeno y analiza relaciones entre variables, dicho de otra manera, combina definiciones con relación estadística. Este alcance establecido en la investigación facilita al análisis estadístico e interpretación de los resultados, para un adecuado análisis de la situación actual de la gestión del talento humano (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente) del laboratorio de larvas Santa Priscila.

Serrano (2020) considera que, la encuesta es una técnica cuantitativa que utiliza cuestionarios con preguntas abiertas o cerradas, facilitando la recolección de datos para cumplir los objetivos de la investigación, por otro lado, según Fresno Chávez (2019), la entrevista es una técnica cualitativa que facilita identificar factores, estableciendo relaciones con los entrevistados para obtener información significativa de las conversaciones. Con base a este contexto, la investigación adopta un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), explorando las percepciones y experiencias con la finalidad de medir el impacto de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral.

El método inductivo, según Ramón y Cajal (2023), posibilita la organización de conclusiones lógicas a través del análisis de fenómenos o situaciones particulares basados en principios científicos. Este método es esencial para el análisis de las experiencias, habilidades y prácticas de gestión de los empleados en este estudio; se identifican elementos recurrentes que restringen el rendimiento de los empleados y con base en esta terminología, se evaluaron las tácticas de talento humano aplicadas y los resultados que se lograron obtener.

Paralelamente, el método deductivo se aplicó basándose en fuentes teóricas relacionadas con gestión del talento humano y desempeño laboral, posteriormente, estas mismas se utilizaron para formular hipótesis que guiaron al instrumento de recolección de datos. Según Sabino (2016), el método deductivo permite guiar el razonamiento desde fundamentos generales hacia circunstancias específicas, en otras palabras, verifica si la fundamentación teórica se presenta en el campo estudiado o no.

Mediante el método analítico, la investigación se focalizó en descomponer la variable gestión del talento humano en partes, como los modelos, estrategias y los factores que limitan el desempeño, del mismo modo con la variable dependiente (desempeño laboral), mediante un análisis de cada elemento separado, fue posible entender la relación existente y cómo impactan en el esfuerzo del personal, sin manipular las variables. Lopera Echavarria et al. (2010) señala que, este método se caracteriza por descomponer el objeto de estudio en diferentes partes con la finalidad de facilitar la indagación del tema y ayudar a entender los elementos que lo conforman.

La población de estudio de acuerdo con la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, (2024) en el ranking de compañías está constituida por 19.193 empleados de la Industrial Pesquera Santa Priscila.

Tabla 1

Población de Industrial pesquera Santa Priscila según el ranking de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros

N .	Nombre	CIU 6	Empleados	Ingresos Totales	IR Causa do	Activos	Patrimonio
3	INDUSTRIAL PESQUERA SANTA PRISCILA S.A.	A0321.02	19.193	1.489.88 9.771,10	0	1.894.525. 476,97	1.209.626.97 7,52

Nota: La PEA considerada es del ranking de compañías posicionadas por sus ingresos donde Industrial pesquera Santa Priscila se ubica en el tercer puesto con 19.193 empleados.

Para el empleo de la muestra, se aplicó la fórmula finita para identificar el número de encuestados en el estudio.

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2(N - 1) + Z^2 P Q}$$

Cálculo de la muestra – PEA

Tabla 2

Cálculo de la muestra – PEA

Descripción		
<i>n</i>	Tamaño de la muestra	<i>¿?</i>
<i>N</i>	Población	19.193
<i>Z</i>	Nivel de confiabilidad	95% (1,96)
<i>P</i>	Probabilidad de ocurrencia	0,5
<i>Q</i>	Probabilidad de no ocurrencia	0,5
<i>E</i>	Error máximo	5% (0,05)

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(19.193)}{(0,05)^2(19.193 - 1) + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,25)(19.193)}{(0,0025)(19.192) + (3,8416)(0,25)}$$

$$n = \frac{18,432,77}{47,98 + 0,9604}$$

$$n = \frac{18,432,77}{48,94}$$

$$n = 376,73 \rightarrow 377$$

Mediante la respectiva aplicación de la fórmula de población finita, nos otorga un resultado de 377 personas que formaran parte del proceso de recolección de datos, para seleccionar la cantidad de personas se procedió a realizar mediante un muestreo aleatorio simple.

Se realizaron entrevistas dirigidas al gerente de producción y administrador del laboratorio, de igual manera se aplicó una entrevista al jefe de personal de Industrial Pesquera Santa Priscila para tener una perspectiva más completa sobre las prácticas de gestión del talento humano implementadas y su vínculo con el desempeño laboral, siguiendo un cuestionario de 10

preguntas abiertas, facilitando la recopilación de datos cualitativos de primera fuente y la formación de relaciones con los entrevistados.

Simultáneamente, se realizó una encuesta mediante un cuestionario estructurado con 13 preguntas cerradas y 3 de opción múltiple, para recopilar y cuantificar la información sobre las variables de estudio, que abordó desde sus dimensiones e indicadores en relación con la gestión del talento humano y aspectos del desempeño laboral haciendo uso de una escala de Likert de cinco puntos por el grado de concordancia.

Para la tabulación de las encuestas aplicadas mediante Google forms y exportadas en Excel, se utilizó el software IBM SPSS Statistics que permitió generar tablas/gráficos para una mejor comprensión de la información. Paralelamente, se empleó el software ATLAS.Ti como herramienta para el análisis cualitativo, permitiendo la codificación, categorización y establecimiento de relaciones conceptuales (red semántica) entre los datos obtenidos.

Mediante el juicio de tres expertos con experiencia en investigación científica, se comprobó la validez de los instrumentos aplicados y que cada ítem estuviera alineado con los objetivos, dimensiones e indicadores planteados. Por otro lado, para certificar la confiabilidad del cuestionario de la encuesta, se ejecutó una prueba piloto antes de su aplicación definitiva mediante el alfa de Cronbach, con el 10% de la muestra total (aproximadamente 38 personas) de 377 trabajadores.

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,895	,894	13

El análisis de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach revela una consistencia interna excepcionalmente alta del instrumento de medición. El valor obtenido de $\alpha = 0.895$ supera ampliamente el mínimo aceptable de 0.70 establecido por Nunnally y Bernstein (1994), indicando que los 13 elementos que componen la escala presentan una correlación robusta entre sí. Adicionalmente, el Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados ($\alpha = 0.894$) confirma la estabilidad de esta consistencia, demostrando que la fiabilidad se mantiene independientemente de las diferencias en las unidades de medida de los ítems. Estos resultados sugieren que el instrumento posee una alta igualdad interna, lo cual garantiza que todos los elementos están midiendo el mismo constructo, validando su utilización para fines de investigación científica y permitiendo extraer conclusiones sólidas a partir de los datos recolectados.

Para la interpretación de datos se empleó el Rho de Spearman, sin embargo, para determinar el método se realizó un test de normalidad de las variables, mediante las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Según Romero Saldaña (2016), la prueba de Shapiro-Wilk presenta mayor potencia estadística para detectar desviaciones de la normalidad en muestras menores o

iguales a 50 y mientras el estadístico este más cerca de 1 mejor; simultáneamente la prueba de Kolmogorov-Smirnov son aplicadas en muestras mayores a 50 y mientras más cerca de 0, mejor.

Se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ como criterio para determinar la normalidad de la distribución (Field, 2018). Según Siegel y Castellan (1988), en caso de que los datos no cumplieran el supuesto de normalidad, se aplicarían pruebas estadísticas no paramétricas como el Rho de Spearman, el cual no requiere este supuesto y son apropiadas para datos que no siguen una distribución normal.

RESULTADOS

En esta sección, se representan los hallazgos obtenidos a través de las siguientes dos técnicas de recolección de datos: encuestas aplicadas a una muestra de 377 participantes y entrevistas realizadas a tres informantes claves del laboratorio/industria. Como primer paso para el análisis estadístico, se llevó a cabo las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk con el único propósito de determinar la distribución de los datos.

Tabla 4

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad					
Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 ,227	377	,000	,881	377	,000
V2 ,286	377	,000	,788	377	,000

Como se observa en la Tabla 4, aplicado a los datos de la encuesta, ambas pruebas (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) arrojaron valores de significancia de $0,000 < 0,050$ para las variables V1 (gestión de talento humano) y V2 (desempeño laboral), lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Ante esta evidencia, se procedió a utilizar una prueba estadística no paramétrica como el Rho de Spearman con la siguiente base de datos de acuerdo con la escala de Likert (totalmente de acuerdo=1; de acuerdo=2; ni de acuerdo, ni desacuerdo=3; en desacuerdo=4; totalmente en desacuerdo=5) para un adecuado análisis.

Tabla 5

Resultados de Escala de Likert

Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Modelos de gestión del talento humano	Modelo de administración tradicional	Frecuencia	79	33	27	193
		Porcentaje válido	21,00%	8,80%	7,20%	51,20%

Factores de la Gestión del Talento Humano	Gestión por competencias	Frecuencia	10	51	149	5	162
		Porcentaje válido	2,70%	13,50%	39,50%	1,30%	43,00%
	Gestión del conocimiento	Frecuencia	9	164	83	8	113
		Porcentaje válido	2,40%	43,50%	22,00%	2,10%	30,00%
	Gestión por resultados	Frecuencia	81	167	12	112	5
		Porcentaje válido	21,50%	44,30%	3,20%	29,70%	1,30%
		Frecuencia	126	12	72	162	5
		Porcentaje válido	33,40%	3,20%	19,10%	43,00%	1,30%
	Contratación e inducción	Frecuencia	7	17	157	167	29
		Porcentaje válido	1,90%	4,50%	41,60%	44,30%	7,70%
	Evaluación del desempeño	Frecuencia	54	301	7	9	6
		Porcentaje válido	14,30%	79,80%	1,90%	2,40%	1,60%
	Sistemas de compensación y beneficios	Frecuencia	12	9	11	314	31
		Porcentaje válido	3,20%	2,40%	2,90%	83,30%	8,20%
Estrategias de Gestión del Talento Humano	Programas de formación continua y capacitación	Frecuencia	105	80	16	174	2
		Porcentaje válido	27,90%	21,20%	4,20%	46,20%	0,50%
	Programas de formación continua y capacitación	Frecuencia	5	116	205	47	4
		Porcentaje válido	1,30%	30,80%	54,40%	12,50%	1,10%
	Retención del personal	Frecuencia	13	155	108	63	38
		Porcentaje válido	3,40%	41,10%	28,60%	16,70%	10,10%
Ambiente laboral	Comunicación efectiva, competencias conductuales, liderazgo colaborativo	Frecuencia	6	124	229	17	1
		Porcentaje válido	1,60%	32,90%	60,70%	4,50%	0,30%
Productividad	Eficiencia, efectividad	Frecuencia	5	60	147	162	3
		Porcentaje válido	1,30%	15,90%	39,00%	43,00%	0,80%

Nota: Elaboración propia de tabulación de datos mediante el software IBM SPSS Statistics 25

Tabla 6*Correlación gestión del talento humano y desempeño laboral*

Correlaciones			
		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000 ,802**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	377 377
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,802** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	377 377

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 6 presenta una correlación de 0,802 entre la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente desempeño laboral empleado a 377 trabajadores del laboratorio Egidiosa S.A. perteneciente a Industrial pesquera Santa Priscila, revelando una relación positiva muy fuerte. El valor $0,000 < 0,010$ demuestra significancia estadística, lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila, Santa Elena.) expresando que, ante una gestión efectiva del talento humano, mejor es el rendimiento y productividad laboral en el laboratorio.

Tabla 7*Correlación Modelos de gestión del talento humano y desempeño laboral*

Correlaciones			
		Modelos de Gestión del Desempeño	
		Talento Humano	laboral
Rho de Spearman	Modelo de Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000 ,153**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	377 377
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,153** 1,000
		Sig. (bilateral)	,003
		N	377 377

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 7 demuestra una correlación de Spearman de 0,153 entre modelo de gestión del talento humano y desempeño laboral con una significancia de $0,003 < 0,010$ permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, sin embargo, esta relación es débil de acuerdo con la tabla 5 el cual demuestra detalladamente que 63,1% del personal rechaza el modelo tradicional actual, 43% muestra resistencia hacia la gestión por competencias por experiencias negativas, y existe una marcada polarización respecto a gestión del conocimiento (43,5% a favor vs 30% en contra) evidenciando desconocimiento del modelo, por otro lado, la gestión por resultados obtiene aceptación mayoritaria (65,8%) debido a la experiencia previa de los trabajadores en otros laboratorios y la claridad de objetivos, revelando que existe una percepción dividida y desconocimiento de algunos modelos de gestión de talento humano.

Tabla 8

Correlación Factores de Gestión del Talento Humano y desempeño laboral

		Factores de la Gestión del Desempeño	
		Talento Humano	laboral
Rho Spearman	de Factores de la Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000 ,817**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	377 377
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,817** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	377 377

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8 demuestra una correlación de Spearman positiva muy fuerte de 0,817 entre los factores de gestión del talento humano y desempeño laboral con una significancia de $0,000 < 0,010$ permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (los factores de gestión del talento humano se relacionan con el desempeño laboral del personal en el laboratorio de larvas Santa Priscila); evaluando los indicadores de la dimensión integradas en la tabla 5 se descubre que: el reclutamiento y selección presenta 44,3% de rechazo debido a que el personal es integrado bajo recomendaciones, la contratación e inducción muestra 52% de insatisfacción por falencias de retroalimentación y acompañamiento durante el periodo de prueba, la rotación de personal evidencia 91,5% de desaprobación debido pocos beneficios extras por el arduo laboral, mientras que la integración de una evaluación del desempeño a sus procesos obtiene 94,1% de aceptación, siendo el factor más valorado. Esta correlación expresa que, los factores del talento humano son cruciales para el rendimiento laboral, y que las mejoras en reclutamiento, inducción y

bonificaciones extras potenciarían significativamente el desempeño organizacional del laboratorio de Santa Priscila.

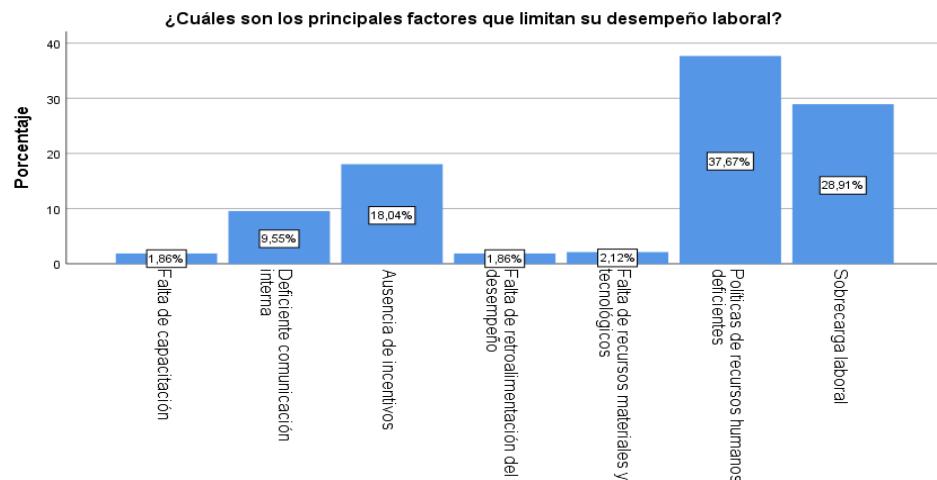
Tabla 9

Correlación Estrategias de Gestión del Talento Humano y desempeño laboral

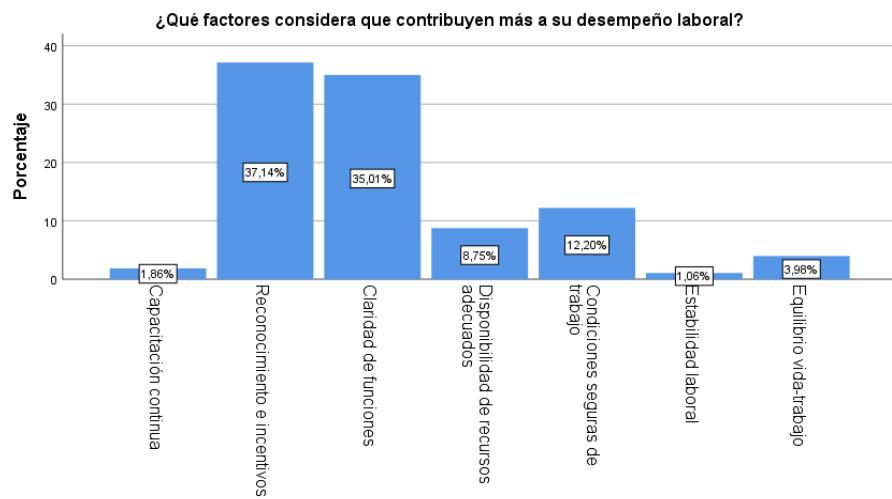
Correlaciones		
	Estrategias de Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrategias de Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	.
	N	377
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,764**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	377

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 9 demuestra una correlación de Spearman de 0,764 interpretada como una relación positiva alta entre estrategias de gestión del talento humano y desempeño laboral con una significancia de $0,000 < 0,010$ que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (las estrategias de gestión del talento humano se relacionan con el desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila), donde los indicadores: sistemas de compensación y beneficios presentan polarización (49.1% a favor vs 46.7% en contra) exhibiendo que en ciertas áreas hay falencias con los beneficios como la alimentación que integra el laboratorio, mientras los programas de formación y capacitación muestran alta neutralidad (54.4%) indicando inconsistencia o desconocimiento de estos, por otro lado, la retención de personal demuestra un 55,4% (en un grado concordancia del 3 al 5) por falencias de estrategias en reconocimientos no remunerativos al personal.

Figura 1*Factores de gestión del talento humano que limitan el desempeño laboral*

La Figura 1 revela que los factores que limitan el desempeño laboral son: las políticas de recursos humanos (37.67%) y la sobrecarga laboral (28.91%) siendo las más destacadas por los trabajadores, ha esto también se vincula la ausencia de incentivos no remunerativos (19.04%) que ocupa el tercer lugar. Estos hallazgos complementan la correlación de la tabla 8 entre factores de gestión del talento humano y desempeño laboral, demostrando que existen barreras que requieren intervención gerencial prioritaria para el laboratorio de Santa Priscila.

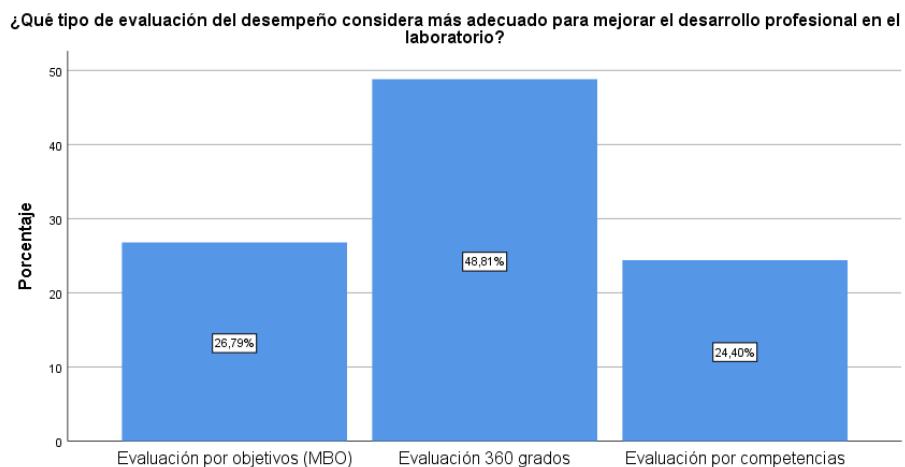
Figura 2*Factores de gestión del talento humano que contribuyen al desempeño laboral*

La Figura 2 revela los factores que contribuyen al desempeño laboral tales como, el reconocimiento e incentivos remunerativos con un 37,14% y la claridad de funciones con un 35,01% siendo los más destacados desde las perspectivas de los trabajadores; aquí se contrasta que el reconocimiento aparece como un factor bidireccional: su ausencia limita el desempeño con un 19,04% en la Figura 1, mientras su presencia lo potencia con 37,14% demostrando que la

organización tiene falencias en este factor o no lo prioriza actualmente. Estos hallazgos aportan a la correlación de la tabla 8 entre factores de gestión del talento humano y desempeño laboral con la finalidad de tener una perspectiva amplia de los factores y cumplir con el objetivo de la investigación.

Figura 3

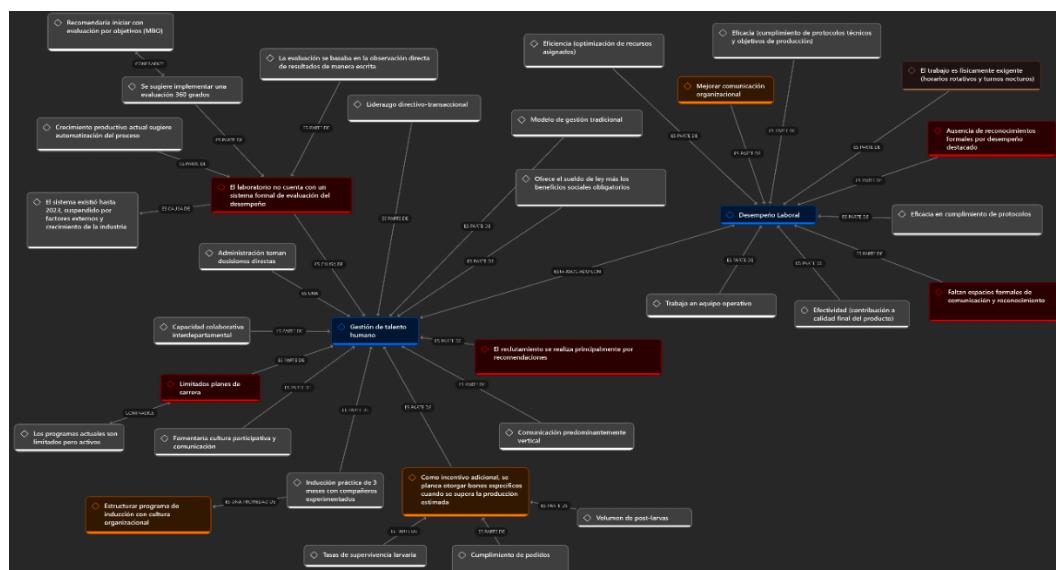
Tipos de evaluación de desempeño



La Figura 3 revela que la evaluación 360 grados es preferida por 48,81% del personal, por la retroalimentación multidireccional, equidad, valoración y crecimiento laboral. Este hallazgo aporta a la correlación de la tabla 8 y complementa a la tabla 5 donde el 96% (en un grado concordancia del 1 al 3) considera útil implementar la evaluación del desempeño.

Figura 4

Red semántica de las entrevistas



La red semántica elaborada mediante Atlas.ti evidencia que la gestión del talento humano y el desempeño laboral son el nodo central que articula dos dimensiones interconectadas. Por un lado, se identifica la ausencia de sistema formal de evaluación del desempeño (nodo rojo),

causada por factores externos y crecimiento industrial, el cual se llevaba a cabo mediante la observación directa y escrita siendo parte del modelo tradicional, por otro lado, emerge la limitada ausencia de reconocimientos extras (remunerativos y no remunerativos) y deficiencias en la comunicación que podría afectar la eficiencia de los empleados, trabajo en equipo y efectividad en la calidad del producto.

De igual manera esta sugiere propuestas de mejora (nodos naranjos) donde se argumenta un diseño de evaluación MBO o 360 grados mediante un software, programas de inducción, bonos por producción estimada y mejora en la comunicación organizacional, es decir, generar un sistema que conecte la gestión del talento humano con los resultados de producción de larvas.

DISCUSIÓN

Según Flores Flores et al. (2021), el coeficiente Rho de Spearman ayuda a demostrar la agrupación lineal y comprobación de hipótesis, bajo una previa escala de valoración establecida que facilita análisis de resultados. Donde 0 es correlación nula; 0,01 a 0,19 correlación positiva muy baja; 0,2 a 0,39 correlación positiva baja; 0,4 a 0,69 correlación moderada positiva; 0,7 a 0,89 correlación alta positiva; 0,9 a 0,99 correlación muy alta y 1 correlación alta perfecta, aunque existen excepciones donde la correlación es negativa y se la interpreta como inversa.

La hipótesis general ($\text{Rho}=0,802$; $p=0,000$) en la tabla 6 demostró una correlación positiva alta y una sigma inferior a 0,010 que permitió cumplir con el objetivo de analizar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila, provincia de Santa Elena. Contrastando con Chicaiza Caizaguano et al. (2023) el cual, mediante su estudio titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral: Caso de estudio Lácteos Maribella” demostró mediante $\text{Rho}=0,761$ y $p=0,000$ la correlación positiva alta, empleando las mismas variables. Se observa que ambos coinciden en que un buen manejo del personal mejora el desempeño del mismo, en otras palabras, sin importar si es una empresa de lácteos o de larvas, cuando se organiza bien el trabajo y se motiva al empleado, los resultados son mejores, destacando la importancia de cuidar el talento humano como pieza clave para que cualquier organización funcione de manera eficiente y logre sus metas.

La hipótesis específica 1 ($\text{Rho}=0,153$; $p=0,003$) en la tabla 7 demostró una correlación positiva baja y una sigma inferior a 0,010 que facilitó diagnosticar el modelo de gestión del talento humano que se relaciona con el desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila, provincia de Santa Elena, evidenciando que el modelo actual de gestión administrativa tradicional tiene poco impacto en el desempeño de los empleados. Este hallazgo guarda similitud con lo reportado por Vilcape Vilcape et al. (2024), quien en su estudio sobre asociaciones sociales privadas en Lima también obtuvo una correlación baja ($\text{Rho}=0,299$), señalando que las estructuras administrativas por sí solas no garantizan la máxima eficiencia.

En ambos casos, se evidencia que no basta con tener un modelo formal, sino que este debe transformarse y adaptarse al mercado, por lo tanto, se sugiere que Santa Priscila evolucione hacia un modelo mixto como gestión del conocimiento con un 43,50% de concordancia y gestión por resultados con 44,30% de acuerdo con los datos en la tabla 5.

La hipótesis específica 2 ($\text{Rho}=0,817$; $p=0,000$) en la tabla 8 demostró una correlación positiva alta y una sigma inferior a 0,010 que facilitó evaluar los factores de gestión talento humano que se relacionan con el desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila. Estos datos se complementan con la Figura 1 que revela factores que limitan el potencial, destacando las políticas de recursos humanos deficientes (37,76 %) y la sobrecarga laboral (28,91 %), mientras la Figura 2 demuestra los factores que consideran que contribuye al desempeño de los trabajadores como el reconocimiento e incentivos (37,14 %) y la claridad de funciones (35,01 %), sin embargo, esta dualidad explica por qué, aunque existe una conexión fuerte, el rendimiento no es total, señalando áreas que requieren mejoras.

Al contrastar estos resultados con Franco Merchán y Angulo Vélez, (2025), mediante su investigación cualitativa “Impacto de la evaluación del desempeño en la mejora continua del talento humano de las empresas del sector pesquero en Ecuador” donde evidencia que Santa Priscila tiene un potencial de mejorar su desempeño a comparación de otras empresas, posicionando a la evaluación como el motor de la mejora continua basado en datos del 2022, la realidad del estudio actual en el laboratorio muestra una carencia de esta herramienta mediante la figura 4 y 3 donde indica la necesidad de implementar un nuevo modelo de evaluación ideal para superar las limitaciones actuales.

La hipótesis específica 3 ($\text{Rho}=0,764$; $p=0,000$) en la tabla 9 demostró una correlación positiva considerable y una sigma inferior a 0,010 que facilitó determinar la relación entre las estrategias de gestión del talento humano y el desempeño laboral del laboratorio de larvas Santa Priscila. Al contrastar esto con Proaño Robalino y Sánchez Reyes, (2023) donde los autores destacan que, una buena planificación reduce la improvisación y mejora el rendimiento. En la investigación actual es vital mantener estrategias claras que guíen el esfuerzo del trabajador hacia resultados excelentes y se coincide en que las estrategias no deben ser solo documentos, sino herramientas vivas que motiven al personal.

Durán (2020), argumenta que la evaluación del desempeño es un proceso que mide el rendimiento de los empleados en relación con sus responsabilidades, objetivos y competencias, con el fin de mejorar tanto el desempeño individual como organizacional. Los tipos de evaluación del desempeño que identifica son:

- Evaluación de objetivos o resultados (Evalúa qué tan efectivamente el empleado logra los resultados esperados en términos cuantitativos y cualitativos).
- Evaluación de competencias (Mide tanto competencias técnicas como competencias blandas o transversales).

- Evaluación mixta (Combina elementos de los dos tipos anteriores y proporciona una visión más integral del desempeño del empleado).
- Evaluación 360° (Involucra múltiples evaluadores de retroalimentación: superiores, pares, subordinados y autoevaluación del empleado).

Los factores de gestión del talento humano son elementos como: el reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y compensación. Tapia y Ríos, (2025) consideran que, aquellos factores de gestión del talento humano que no se apliquen de forma coherente o se descuiden, pueden desencadenar efectos negativos como: baja motivación del personal, alta rotación e incluso llegar a deteriorar el clima organizacional a largo plazo.

CONCLUSIONES

Los resultados analizados exponen una relación positiva muy fuerte entre gestión del talento humano y desempeño laboral en un laboratorio de Santa Priscila ($\text{Rho}=0.802$; $0,000<0.010$), dando a interpretar que, las prácticas de recursos humanos son un factor estratégico para el adecuado rendimiento organizacional del sector acuícola, impactando en la productividad, calidad y eficiencia operativa de la misma.

El modelo de gestión actual tiene un enfoque administrativo tradicional que presenta una correlación débil con el desempeño ($\text{Rho}=0,153$; $0.003<0,010$), donde el 63.1% del personal rechaza esta gestión considerándolo inadecuado. Por otro lado, el 65,8% de los trabajadores opta por implementar una gestión por resultados, por consiguiente, se cumple el primer objetivo específico al diagnosticar que el modelo del laboratorio requiere evolucionar hacia un modelo híbrido que integre gestión por resultados y gestión del conocimiento, para potenciar el desempeño organizacional con estrategias alineadas a las demandas actuales y las expectativas del personal.

Los factores de gestión del talento humano determinan una fuerte correlación positiva con el desempeño ($\text{Rho}=0,817$; $0,000<0,010$), sin embargo, el análisis revela aspectos a mejorar como: las medidas para reclutamiento con 44,3% de rechazo, inducción con 52% de insatisfacción y rotación con 91,5% de desaprobación por falencias en beneficios adicionales a los de ley. Paralelamente, mediante ATLAS.ti y preguntas de opción múltiple se identifican las principales barreras como: políticas de recursos humanos deficientes (37,67%) y sobrecarga laboral (28,91%), por lo tanto, se cumple el segundo objetivo específico al evaluar los factores de gestión del talento humano, concluyendo que adecuar procesos formales de reclutamiento, programas estructurados de inducción, bonos o recompensas por rendimiento y evaluación 360 grados (preferida por 49,01%) se posicionan como aquellas acciones prioritarias para fortalecer a la organización.

Las estrategias de gestión del talento humano se establecen con una correlación positiva considerable con el desempeño ($\text{Rho}=0,764$; $0,000<0,010$) debido a que, los sistemas de

compensación presentan polarización en su grado de concordancia (49,1% vs 46,7%), mientras los programas de capacitación muestran neutralidad (54,4%) indicando inconsistencias en la aplicación de estas. En consecuencia, se cumple el tercer objetivo específico al determinar que la relación de las estrategias como: compensación, integración de planes de carrera más adecuados, y políticas de retención fortalece el desempeño de la empresa.

REFERENCIAS

- Celi Sandoya, A. J. (2015). *Examen especial al componente nómina de la Industrial Pesquera Santa Priscila S.A. de la ciudad de Guayaquil al año 2013*. Universidad Técnica Particular de Loja . <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/12162>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*. Investigación Valdizana, 14(4), 188 -197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., & Chávez Yépez, H. F. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”*. Religación, 8(35). <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Demera, E., & Bravo, M. (2024). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Distrito 13D11 Salud, Ecuador*. Reincisol, 3(6), 6211-6233. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)6211-6233](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)6211-6233)
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Pearson. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. Editorial Elearning, S.L. <https://books.google.com.ec/books?id=3Cj-DwAAQBAJ&lpg=PA5&ots=5ngGz3utt-&dq=Evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%81o&lr&hl=es&pg=PA6#v=onepage&q=Evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%81o&f=false>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (Quinta ed.). SAGE Publications.
- Flores Flores, A. J., Lavín Verástegui, J., & Castillo Hernández, L. (2021). *El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de Spearman*. Acta Universitaria, 31(31), 1–16. <https://doi.org/10.15174/au.2021.2810>
- Franco Merchán, A. B., & Angulo Vélez, D. (2025). *Impacto de la evaluación del desempeño en la mejora continua del talento humano de las empresas del sector pesquero en Ecuador*. Polo del Conocimiento, 10(7), 3863-3879. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i7>
- Fresno Chávez, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. El Cid Editor. <https://elibro.net/es/lc/upse/titulos/98278>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill Education.

- Lopera Echavarria, J. D., Ramírez Gómez, C. A., Zuluaga Aristazábal, M. U., & Ortiz Vanegas, J. (2010). *El método analítico como método natural*. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, 25(1). <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (11 de Abril de 2023). Gobierno del Ecuador. Subsecretaría de calidad e inocuidad - S.C.I.: Monitor Empresarial de Reputación Corporativa. (24 de Noviembre de 2025). Ranking MERCO Empresas Ecuador 2025. MERCO: <https://www.merco.info/ec/rankings-merco>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (Tercera ed.). McGraw-Hill.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (7 de Junio de 2024). *Informe de la FAO: La producción pesquera y acuícola mundial alcanza un nivel sin precedentes*. FAO: <https://www.fao.org/newsroom/detail/fao-report-global-fisheries-and-aquaculture-production-reaches-a-new-record-high/es>
- Proaño Robalino, J. G., & Sánchez Reyes, J. M. (2023). *Estrategias de talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37575>
- Ramón y Cajal, S. (2023). *Reglas y consejos sobre investigación científica: Los tónicos de la voluntad* (Sexta ed.). Gadir Editorial.
- Reyes, R., & Tomalá, D. (2023). *Ánalisis y mejora del sistema de producción en un laboratorio de larvas de camarón ubicado en la provincia de Santa Elena*. Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24847>
- Rimbaldo, C., Prado, E., Valarezo, C., & Carvajal, H. (2024). *Ánalisis de la producción y exportación del sector camaronero en Ecuador*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria, 8(1), 1040-1058. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10028
- Romero Saldaña, M. (2016). *Pruebas de bondad de ajuste a una*. Revista Enfermería del Trabajo, 6(3), 105-114.
- Sabino, C. (2016). *Cómo hacer una tesis*. Lumen.
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación edición Gamma 2020: 1er semestre Bachillerato General*. Gamma.
- Siegel, S., & Castellan, N. J. (1988). *Nonparametric statistics for the behavioral sciences* (Segunda ed.). McGraw-Hill.
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2024). *Ranking de compañías*. <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>
- Superintendencia de Competencia Económica. (2023). *Resolución No. SCE-CRPI-13-2023*. <https://www.sce.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2024/02/Resolucion-23-10-2023-EXP-SCE-CRPI-13-2023.pdf>

Tapia, D., & Ríos, G. (2025). *Factores del talento humano y satisfacción del usuario en la gestión pública hospitalaria*. Universidad Ciencia Y Tecnología, 29(1), 399-410. <https://doi.org/10.47460/uct.v29ispecial.952>

Vilcape Vilcape, W. J., Tocas Bringas, C., & Mora Barajas, J. (2024). *Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de lima metropolitana*. CHAKIÑAN. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades(23), 2550 - 6722. <https://doi.org/10.37135/chk.002.23.10>

Villanueva Couoh, F. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik soluciones educativas.