

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

**FACULTAD DE POSGRADOS**

**ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**TEMA:**

**ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO SOBRE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN  
EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR BANANERO DE LA  
PROVINCIA DE LOS RÍOS, PERIODO 2021- 2026**

**Autor:**

Lcda. Mejía Armijos Cherill Verónica

**Tutor:**

Magister Christian Daniel Johnson Plascencio

*Milagro, 2026*

Estudio Bibliométrico sobre los Factores que Influyen en el Desempeño del Talento Humano en el Sector Bananero de la Provincia de Los Ríos, Periodo 2021 - 2026

Bibliometric Study of the Factors Influencing Human Talent Performance in the Banana Industry of Los Ríos Province during the Period 2021 - 2026

Mejía Armijos Cherill Verónica & Mg. Christian Daniel Johnson Plascencio

DIMENSIÓN CIENTÍFICA

Enero - junio, V°7 - N°1; 2026

Recibido: 19-06-2026

Aceptado: 24-06-2026

Publicado: 25-06-2026

PAIS

- Ecuador, Guayaquil
- Ecuador, Guayaquil



INSTITUCION

- Universidad Estatal de Milagro
- Universidad Estatal de Milagro

CORREO:

- ✉ [cmejiaa3@unemi.edu.ec](mailto:cmejiaa3@unemi.edu.ec)
- ✉ [cjohnsonp@unemi.edu.ec](mailto:cjohnsonp@unemi.edu.ec)

ORCID:

-  <https://orcid.org/0009-0009-2654-2071>
-  <https://orcid.org/0009-0008-8221-0808>

FORMATO DE CITA APA.

*Cherill, M. & Johnson, C. (2026). Estudio Bibliométrico sobre los Factores que Influyen en el Desempeño del Talento Humano en el Sector Bananero de la Provincia de Los Ríos, Periodo 2021 - 2026. Revista G-ner@ndo, V°7 (N°1). Pág. 6969 – 6994.*

Resumen

El desempeño del talento humano constituye un factor estratégico para la productividad y competitividad de la industria bananera. El objetivo de esta investigación fue analizar la producción científica relacionada con los factores asociados al desempeño del talento humano en la provincia de Los Ríos durante el período 2021–2026. La metodología correspondió a una revisión bibliométrica con enfoque descriptivo. La búsqueda bibliográfica se realizó entre enero y marzo de 2026 en las bases de datos Scopus, Web of Science (WoS) y SciELO, aplicando criterios de inclusión y exclusión bajo el protocolo PRISMA. Para el análisis de la información se utilizaron las herramientas VOSviewer y Bibliometrix. La muestra final estuvo conformada por 50 artículos científicos. Los resultados evidenciaron que el 72% de los estudios analizados (n=36) reportan asociación entre las condiciones laborales, el liderazgo, la capacitación y la motivación con el desempeño laboral; el 22% (n=11) presentó evidencia parcial y el 6% (n=3) resultados divergentes. Las condiciones laborales constituyeron el factor con mayor presencia en la literatura revisada (78%). Se concluye que las condiciones laborales, el liderazgo, la capacitación y la motivación representan los factores más frecuentemente asociados al desempeño laboral. Como aporte teórico, el estudio sistematiza evidencia científica reciente y propone un modelo conceptual aplicable a contextos agrícolas.

**Palabras clave:** desempeño laboral, talento humano, liderazgo, capacitación, motivación, bibliometría.

Abstract

Employee performance constitutes a strategic factor for productivity and competitiveness within the banana industry. The objective of this study was to analyze the scientific production related to the factors associated with human talent performance in Los Ríos Province during the period 2021–2026. The methodology consisted of a descriptive bibliometric review. The literature search was conducted between January and March 2026 in the Scopus, Web of Science (WoS), and SciELO databases, applying inclusion and exclusion criteria under the PRISMA protocol. Data analysis was performed using VOSviewer and Bibliometrix. The final sample comprised 50 scientific articles. The results revealed that 72% of the analyzed studies (n=36) reported an association between working conditions, leadership, training, motivation, and employee performance; 22% (n=11) provided partial evidence, while 6% (n=3) reported divergent findings. Working conditions emerged as the most frequently addressed factor in the reviewed literature (78%). The study concludes that working conditions, leadership, training, and motivation are the factors most frequently associated with employee performance. As a theoretical contribution, this research systematizes recent scientific evidence and proposes a conceptual model applicable to agricultural contexts.

**Keywords:** employee performance, human talent, leadership, training, motivation, bibliometrics.

## Introducción

La gestión del talento humano constituye un factor estratégico para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones agrícolas, especialmente en sectores intensivos en mano de obra como la industria bananera. En este contexto, variables como las condiciones laborales, el liderazgo, la capacitación y la motivación han sido ampliamente asociadas al desempeño laboral, la productividad y el compromiso organizacional.

Ecuador mantiene una posición relevante en la exportación mundial de banano, mientras que la provincia de Los Ríos concentra una importante participación de trabajadores vinculados a procesos de cultivo, cosecha y comercialización. Diversas investigaciones recientes reportan problemáticas relacionadas con estabilidad laboral, seguridad ocupacional, reconocimiento organizacional y formación técnica, factores que afectan el bienestar y rendimiento del talento humano agrícola.

Investigaciones indexadas en Scopus y Web of Science sostienen que las prácticas de gestión humana inciden significativamente en la sostenibilidad organizacional y el desempeño laboral en contextos agrícolas y productivos (Saks, 2022; Ospina-Mateus et al., 2022; Quintero-Quintero et al., 2021). No obstante, pese al creciente interés académico por la gestión del talento humano en el sector agrícola, se evidencia una limitada producción científica que integre de manera conjunta factores de condiciones laborales, liderazgo, capacitación y motivación como factores asociados al desempeño laboral en el sector bananero. Asimismo, se observa la ausencia de estudios bibliométricos específicos que permitan identificar tendencias de investigación, evolución temática, vacíos conceptuales y líneas futuras de estudio en la provincia de Los Ríos durante el período 2021–2026. Esta situación dificulta la consolidación de un marco teórico actualizado que oriente la toma de

---

decisiones organizacionales y el diseño de estrategias de gestión humana adaptadas a las necesidades del sector.

A pesar del incremento de investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano en contextos agrícolas, persiste un vacío científico respecto al análisis integrado de los factores laborales y organizacionales asociados al desempeño del talento humano en el sector bananero de la provincia de Los Ríos. La mayoría de estudios disponibles abordan de manera independiente variables como liderazgo, capacitación, motivación o condiciones laborales, sin establecer una visión conjunta de su influencia sobre el desempeño laboral. Asimismo, se observa una limitada producción de estudios bibliométricos que permitan identificar tendencias investigativas, relaciones temáticas, vacíos conceptuales y oportunidades de investigación futuras en este sector productivo durante el período 2021-2026. Esta ausencia de evidencia sistematizada dificulta la generación de estrategias basadas en conocimiento científico para fortalecer la gestión del talento humano agrícola.

En respuesta a esta brecha de conocimiento, el presente estudio desarrolla una revisión bibliométrica de la literatura científica publicada entre 2021 y 2026, con el propósito de sistematizar la evidencia disponible, identificar los factores que presentan mayor respaldo científico y determinar las tendencias investigativas relacionadas con el desempeño del talento humano en el sector bananero. De esta manera, la investigación aporta una visión integradora del conocimiento existente, identifica vacíos de investigación aún no abordados y genera evidencia útil para futuras investigaciones y para la gestión estratégica del talento humano en organizaciones agrícolas.

Por lo expuesto, el objetivo de este estudio es analizar la producción científica sobre los factores laborales y organizacionales que influyen en el desempeño del talento humano

---

en el sector bananero de la provincia de Los Ríos durante el período 2021–2026, mediante un enfoque bibliométrico orientado a identificar tendencias, relaciones temáticas y aportes conceptuales para la gestión del talento humano agrícola.

#### Pregunta de investigación

¿Cuáles son los principales factores laborales y organizacionales asociados al desempeño del talento humano en el sector bananero de la provincia de Los Ríos durante el período 2021–2026, según la evidencia científica disponible?

#### Objetivo del estudio

Analizar la producción científica sobre los factores laborales y organizacionales asociados al desempeño del talento humano en el sector bananero de la provincia de Los Ríos durante el período 2021–2026, mediante un enfoque bibliométrico orientado a identificar tendencias de investigación, relaciones temáticas y aportes conceptuales para la gestión del talento humano agrícola.

#### Objetivos específicos

1. Identificar los factores laborales y organizacionales más estudiados en la literatura científica relacionada con el desempeño del talento humano en el sector bananero.
  2. Analizar las tendencias de publicación, autores, países y temáticas predominantes durante el período 2021–2026.
  3. Examinar las relaciones temáticas reportadas entre condiciones laborales, liderazgo, capacitación, motivación y desempeño del talento humano.
-

4. Identificar vacíos de investigación y oportunidades para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión del talento humano agrícola.

#### Teoría del capital humano

La teoría del capital humano comprende la capacitación y el aprendizaje organizacional como inversiones que incrementan la productividad y competitividad. En el sector agrícola, esta teoría adquiere relevancia debido a que el desempeño operativo depende de habilidades técnicas, disciplina productiva y adaptación organizacional.

La teoría del capital humano sostiene que las organizaciones obtienen ventajas competitivas cuando invierten en el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias de sus trabajadores. Becker y Gerhart (1996) plantean que la educación y la capacitación constituyen formas de inversión que generan retornos tanto para el trabajador como para la organización. En el sector agrícola, estas inversiones permiten optimizar procesos productivos, reducir errores operativos y fortalecer la adaptación tecnológica. Diversos estudios recientes evidencian que la formación continua favorece el incremento de la productividad y el desempeño laboral en actividades agrícolas intensivas en mano de obra.

Mientras la teoría del capital humano sostiene que la capacitación incrementa la productividad y competitividad organizacional, enfoques críticos contemporáneos argumentan que la formación pierde efectividad cuando las organizaciones mantienen condiciones laborales precarias o estilos de liderazgo autoritarios. En este sentido, Ospina-Mateus et al. (2022) señalan que la capacitación técnica mejora la eficiencia operativa; sin embargo, Saks (2022) sostiene que el desempeño laboral depende también de variables psicosociales relacionadas con compromiso, reconocimiento y bienestar organizacional.

---

### Teoría bifactorial de Herzberg

La teoría bifactorial de Herzberg diferencia factores higiénicos, como salario, estabilidad y seguridad laboral, de factores motivacionales relacionados con reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral. En el sector bananero, ambos componentes influyen directamente en el compromiso y desempeño de los trabajadores agrícolas.

Herzberg (1968) sostiene los factores higiénicos y factores motivacionales. Los factores higiénicos incluyen salario, condiciones de trabajo, estabilidad laboral y seguridad ocupacional, mientras que los factores motivacionales comprenden reconocimiento, crecimiento profesional y logro personal. La ausencia de factores higiénicos genera insatisfacción laboral, mientras que la presencia de factores motivacionales fortalece el compromiso organizacional. En el sector bananero, ambas dimensiones resultan fundamentales debido a las exigencias físicas y operativas que caracterizan la actividad productiva.

### Liderazgo transformacional y clima organizacional

El liderazgo transformacional favorece la motivación, el clima organizacional y el compromiso laboral mediante prácticas de acompañamiento, comunicación y reconocimiento. Estudios recientes sostienen que este estilo de liderazgo fortalece la productividad y permanencia del talento humano en contextos organizacionales agrícolas.

El liderazgo transformacional promueve una relación cercana entre líderes y colaboradores, favoreciendo la comunicación efectiva, la confianza y la motivación. Los líderes transformacionales inspiran a sus equipos mediante una visión compartida y el reconocimiento del desempeño individual. Por otra parte, el clima organizacional representa

---

la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral. Un clima organizacional positivo favorece la satisfacción laboral, disminuye la rotación del personal y fortalece la productividad. En contraste, ambientes laborales conflictivos pueden afectar negativamente el compromiso y desempeño de los trabajadores.

La evidencia científica también destaca que el liderazgo transformacional favorece la motivación, el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores. Diversos estudios han identificado una relación positiva entre este estilo de liderazgo y los resultados organizacionales (Judge & Piccolo, 2004; Schaufeli, 2021; Truss et al., 2013).

#### Gestión del talento humano y desempeño laboral

La gestión del talento humano integra procesos de selección, capacitación, desarrollo, bienestar, evaluación y reconocimiento del personal. Según Chiavenato (2021), la gestión del talento humano constituye un conjunto de prácticas orientadas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales. La evidencia científica revisada demuestra que las organizaciones agrícolas con prácticas estructuradas de gestión humana presentan mayores niveles de productividad, compromiso organizacional y sostenibilidad laboral. Diversas investigaciones han demostrado que las prácticas de gestión del talento humano influyen positivamente en el desempeño organizacional, la productividad y el compromiso de los trabajadores (Huselid, 1995; Jiang et al., 2012; Kehoe & Wright, 2013). Asimismo, la gestión estratégica de los recursos humanos constituye un factor clave para la generación de ventajas competitivas sostenibles (Wright & McMahan, 1992; Delery & Roumpi, 2017).

---

### Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como el nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a un trabajador dentro de una organización. Este concepto involucra aspectos relacionados con productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de metas y eficiencia operativa. Diversas investigaciones señalan que el desempeño laboral está influenciado por factores individuales, organizacionales y contextuales, siendo uno de los principales indicadores para evaluar la efectividad de la gestión del talento humano.

### Capacitación y desarrollo del talento humano

La capacitación constituye un proceso sistemático orientado a fortalecer conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el desarrollo de las actividades laborales. La evidencia científica demuestra que los programas de formación continua favorecen la adaptación organizacional, mejoran la calidad del trabajo y contribuyen al crecimiento profesional de los trabajadores. En el sector bananero, la capacitación resulta especialmente relevante debido a los constantes cambios tecnológicos y normativos asociados a los procesos agrícolas.

### Motivación laboral

La motivación laboral representa el conjunto de factores internos y externos que impulsan el comportamiento de los trabajadores hacia el cumplimiento de objetivos organizacionales. La literatura científica evidencia que trabajadores motivados presentan mayores niveles de productividad, compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Asimismo, la motivación fortalece la permanencia laboral y contribuye al desarrollo sostenible de las organizaciones.

---

## Sector agrícola y sector bananero

El sector agrícola constituye una actividad estratégica para el desarrollo económico de diversos países latinoamericanos. En Ecuador, la producción bananera representa una de las principales fuentes de exportación y generación de empleo. La provincia de Los Ríos concentra una importante participación en la producción nacional de banano, razón por la cual la gestión eficiente del talento humano adquiere especial relevancia para garantizar competitividad, productividad y sostenibilidad organizacional.

## Análisis crítico de la literatura

La literatura científica revisada presenta coincidencias y diferencias respecto a los factores que influyen en el desempeño laboral. Ospina-Mateus et al. (2022) sostienen que las condiciones laborales adecuadas favorecen la productividad y sostenibilidad organizacional en contextos agrícolas. En contraste, Saks (2022) plantea que el desempeño laboral depende además de factores psicosociales relacionados con el compromiso organizacional y el bienestar laboral. De manera similar, Quintero-Quintero et al. (2021) destacan la importancia de la capacitación y el liderazgo transformacional como mecanismos para fortalecer la eficiencia operativa y la adaptación organizacional.

Sin embargo, algunos estudios revisados evidencian que la capacitación por sí sola no garantiza mejoras sostenidas en el desempeño cuando existen problemas asociados a la estabilidad laboral, reconocimiento organizacional o clima laboral. Esta diferencia de enfoques permite concluir que el desempeño del talento humano responde a una interacción multidimensional entre factores laborales, organizacionales y motivacionales, más que a la influencia aislada de una sola variable.

---

Figura 1. Modelo conceptual propuesto



Fuente: Elaboración propia

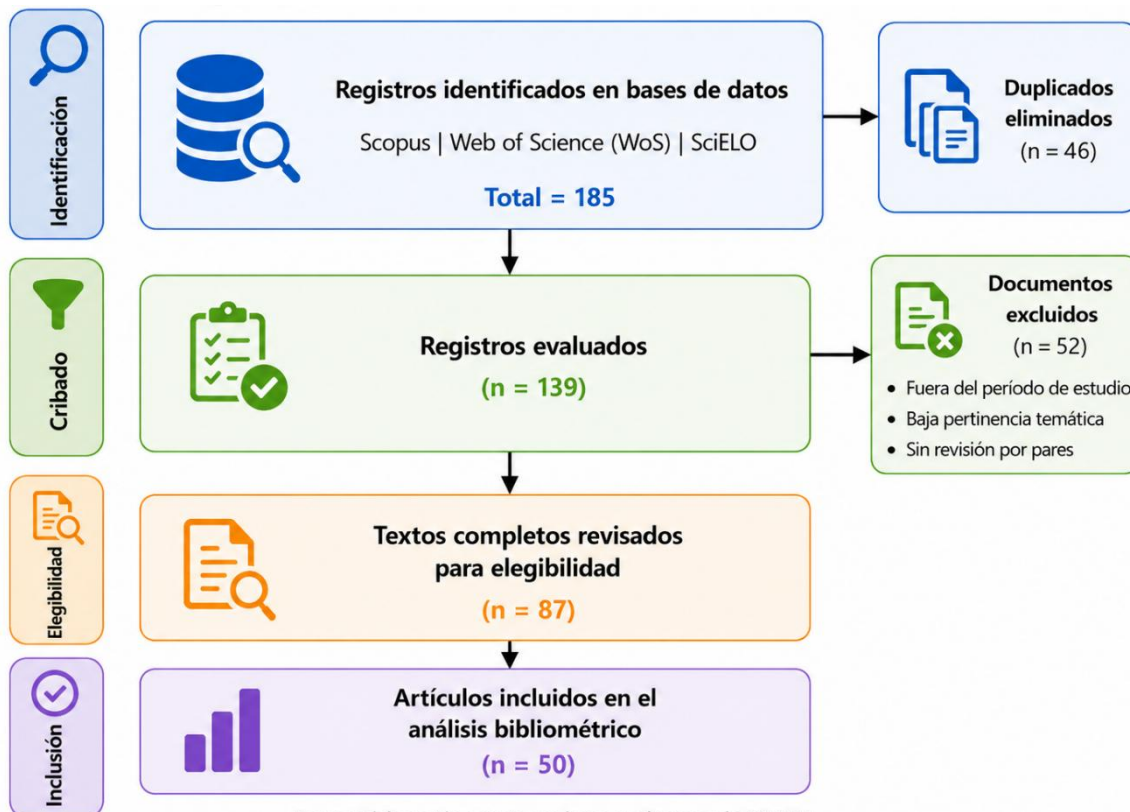
El modelo conceptual plantea que las condiciones laborales, la capacitación, el liderazgo y la motivación/clima laboral actúan como factores de entrada dentro de la gestión del talento humano. Estos factores inciden sobre el desempeño laboral y, finalmente, sobre la productividad organizacional. La relación no es lineal ni automática: depende del grado de coherencia entre políticas de bienestar, acompañamiento directivo y formación continua.

### Métodos y Materiales

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, documental y bibliométrico, con alcance descriptivo-analítico. Las fuentes de información correspondieron a las bases de datos Scopus, Web of Science (WoS) y SciELO, priorizando artículos científicos indexados y literatura académica relevante para el objeto de estudio. La búsqueda se ejecutó mediante ecuaciones con operadores booleanos relacionadas con talento humano, desempeño laboral, liderazgo, capacitación, motivación y productividad agrícola. Los criterios de inclusión consideraron artículos publicados entre 2021 y 2026 con relación directa al objeto de estudio y disponibilidad de información bibliográfica verificable.

El proceso PRISMA permitió identificar 185 registros iniciales. Posteriormente, se eliminaron documentos duplicados y estudios que no cumplían criterios de calidad, obteniéndose una muestra final de 50 artículos científicos.

**Figura 2.** Proceso PRISMA de selección de artículos científicos



Fuente: Elaboración propia con base en el protocolo PRISMA.

Interpretación: La Figura 2 presenta el proceso de selección de los artículos científicos incluidos en la investigación. Inicialmente se identificaron 185 registros en las bases de datos consultadas. Tras la eliminación de duplicados y la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionó una muestra final de 50 artículos para el análisis bibliométrico.

#### Cálculo de porcentajes

Los porcentajes reportados en los resultados se obtuvieron mediante la clasificación de los 50 artículos científicos seleccionados. Para cada categoría temática se contabilizó el

número de estudios que abordaban el factor analizado y posteriormente se aplicó la fórmula:

$$\text{Porcentaje} = (\text{Número de artículos de la categoría} / \text{Total de artículos analizados}) \times 100$$

Por ejemplo, las condiciones laborales registraron una frecuencia del 78%, equivalente a 39 artículos de los 50 estudios incluidos en la revisión bibliométrica.

Con el propósito de fortalecer el rigor metodológico, se priorizaron artículos indexados en Scopus, Web of Science (WoS) y SciELO, reconocidas como bases de datos científicas de alto impacto y amplia validación académica internacional, excluyendo documentos sin validación académica o sin información bibliográfica comprobable.

#### Ecuación de búsqueda bibliográfica

La estrategia de búsqueda se desarrolló mediante operadores booleanos en Scopus, Web of Science (WoS) y SciELO, utilizando la siguiente ecuación:

("human talent" OR "human resource management" OR "talent management")

AND

("job performance" OR "employee performance" OR productivity)

AND

(leadership OR training OR motivation OR "working conditions")

AND

(agriculture)

---

Posteriormente, se seleccionaron estudios relacionados con la gestión del talento humano en contextos agrícolas, priorizando aquellos cuyos hallazgos resultaban aplicables al sector bananero y al contexto productivo de la provincia de Los Ríos.

Asimismo, se aplicaron filtros por período de publicación (2021–2026), idioma (español e inglés), acceso a texto completo y pertinencia temática.

#### Criterios de inclusión

Se incluyeron artículos científicos publicados entre 2021 y 2026, disponibles en texto completo, escritos en español o inglés e indexados en Scopus, Web of Science (WoS) y SciELO. Los estudios debían abordar de manera directa variables relacionadas con desempeño laboral, liderazgo, capacitación, motivación, clima organizacional o condiciones laborales en contextos agrícolas u organizacionales.

#### Criterios de exclusión

Se excluyeron documentos duplicados, artículos sin revisión por pares, tesis, informes técnicos, capítulos de libro, documentos sin acceso a texto completo y estudios cuya temática no guardaba relación directa con el desempeño del talento humano.

#### Proceso de revisión

El proceso de selección se desarrolló en cuatro etapas: identificación, cribado, elegibilidad e inclusión. Inicialmente se localizaron 185 registros, posteriormente se eliminaron duplicados y documentos no pertinentes. Los textos restantes fueron evaluados mediante lectura de título, resumen y contenido completo hasta obtener una muestra final de 50 artículos científicos.

#### Campos consultados

---

La estrategia de búsqueda se aplicó en los campos título, resumen y palabras clave (Title, Abstract y Keywords) de cada base de datos, con el propósito de maximizar la recuperación de estudios relacionados con el objeto de investigación.

#### Fecha de búsqueda

La búsqueda bibliográfica fue realizada entre enero y marzo de 2026, período durante el cual se aplicaron las estrategias de búsqueda, criterios de selección y procedimientos de depuración de la información científica.

### **Análisis de resultados**

Los resultados obtenidos a partir del análisis de 50 artículos científicos evidencian que las condiciones laborales constituyen el factor con mayor presencia en la literatura revisada, encontrándose en 39 estudios (78%). La capacitación fue identificada en 33 artículos (66%), el liderazgo organizacional en 30 artículos (60%), la motivación laboral en 29 artículos (58%) y el clima organizacional en 28 artículos (55%). Estos hallazgos reflejan que el desempeño laboral en el sector agrícola se encuentra asociado a múltiples factores organizacionales y laborales.

Asimismo, la evolución temporal de las publicaciones muestra un crecimiento sostenido entre 2021 y 2024, alcanzando su mayor producción científica durante el año 2024. Los estudios analizados se concentraron principalmente en temas relacionados con gestión del talento humano, productividad agrícola, liderazgo organizacional y bienestar laboral.

La red de coocurrencia de palabras clave identificó una fuerte asociación entre desempeño laboral, liderazgo, capacitación, motivación, productividad y bienestar

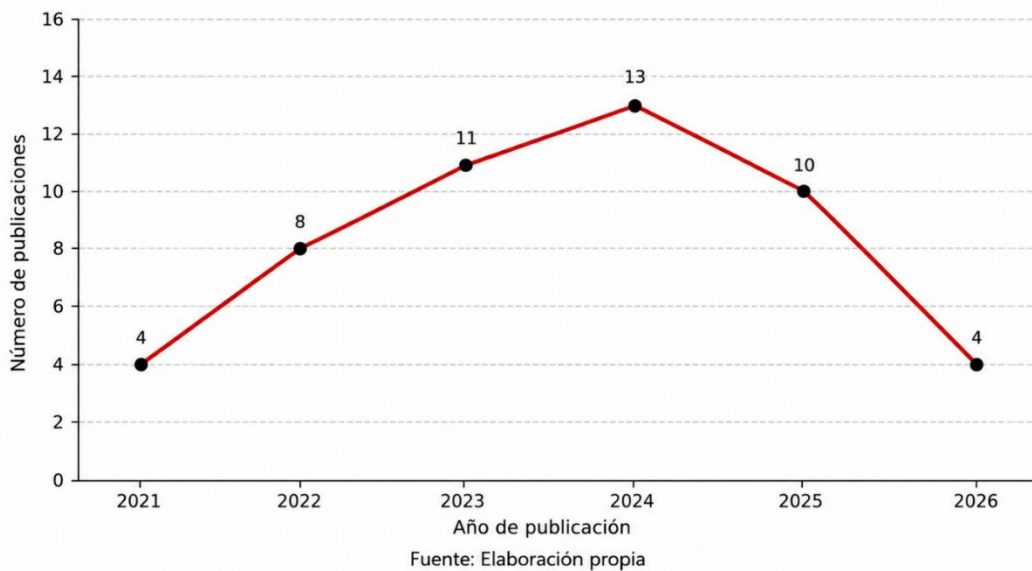
---

organizacional. Estos términos conforman los principales núcleos temáticos presentes en la literatura científica revisada.

Respecto a los objetivos del estudio 36 artículos (72%) reportaron asociación entre las condiciones laborales, liderazgo, capacitación y motivación con el desempeño laboral; 11 estudios (22%) evidenciaron relaciones parciales mediante variables mediadoras; y 3 investigaciones (6%) presentaron resultados divergentes o no concluyentes.

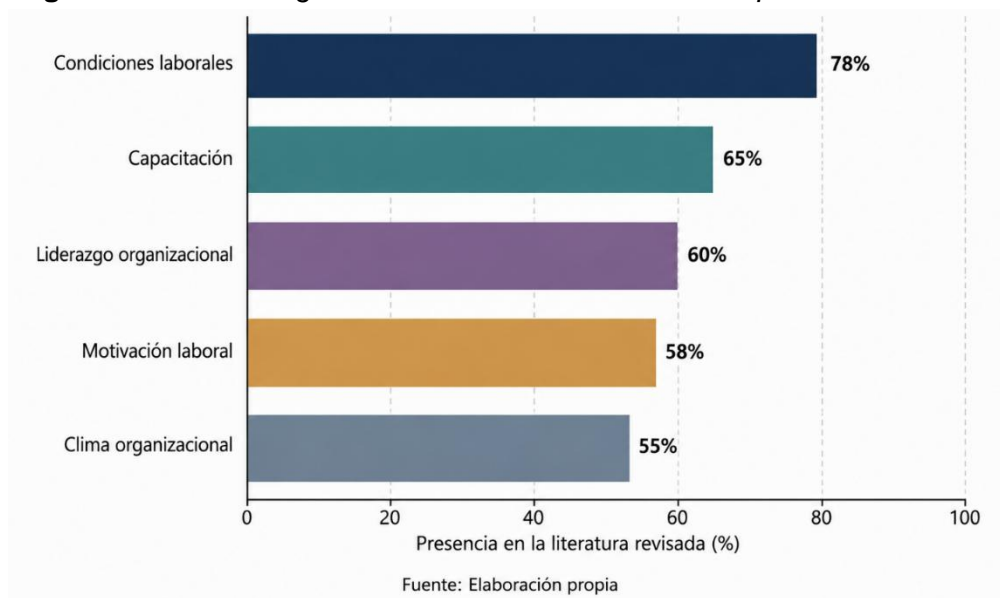
Los resultados se presentan a partir de indicadores bibliométricos y analíticos que permiten responder a los objetivos del estudio. La muestra final estuvo integrada por 50 artículos publicados entre 2021 y 2026, con predominio de investigaciones sobre condiciones laborales, capacitación, liderazgo, motivación y clima organizacional.

**Figura 3.** *Evolución temporal de publicaciones científicas sobre gestión del talento humano agrícola (2021-2026)*



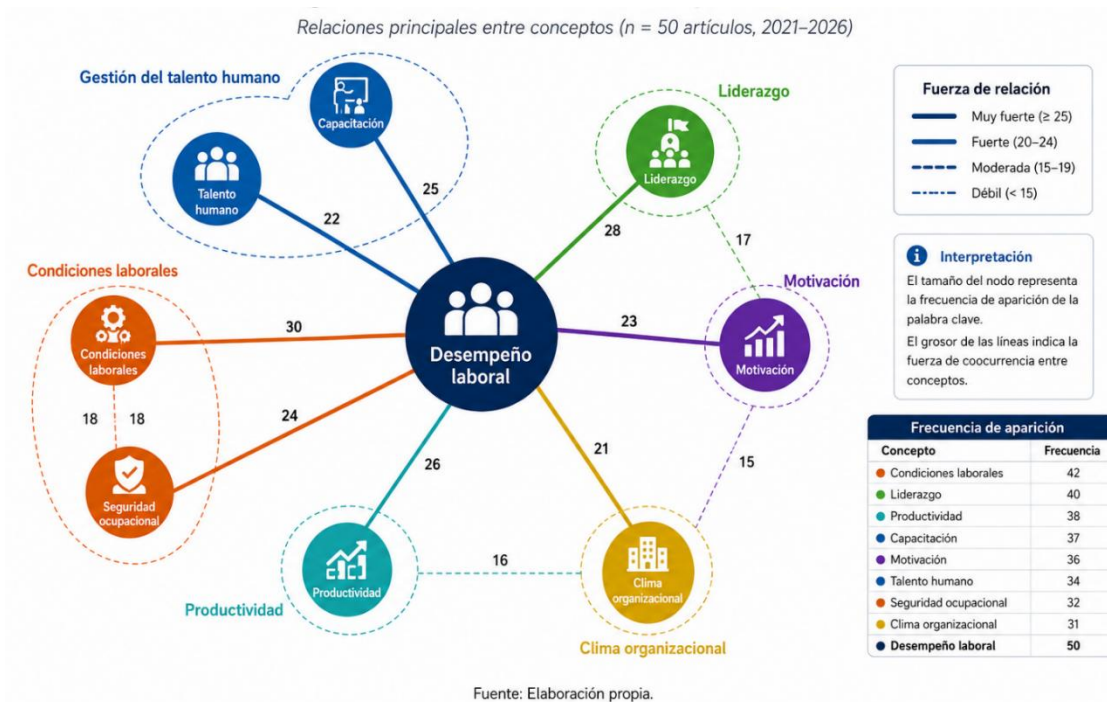
Interpretación: La Figura 3 evidencia una tendencia creciente en la producción científica relacionada con el desempeño del talento humano durante el período analizado. El mayor número de publicaciones se registró entre 2024 y 2025, reflejando un incremento del interés académico por esta temática.

**Figura 4. Factores organizacionales asociados al desempeño laboral**



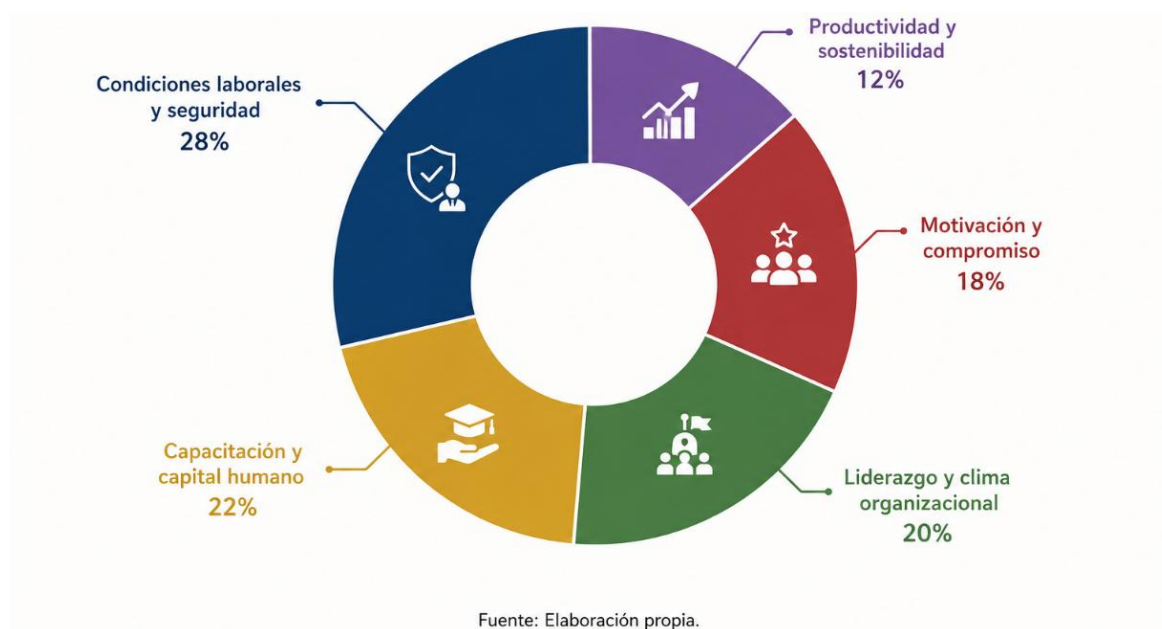
Interpretación: La figura muestra que las condiciones laborales constituyen el factor con mayor presencia en la literatura científica revisada (78%), seguido por la capacitación (66%), liderazgo organizacional (60%), motivación laboral (58%) y clima organizacional (55%).

**Figura 5. Red de coocurrencia de palabras clave**



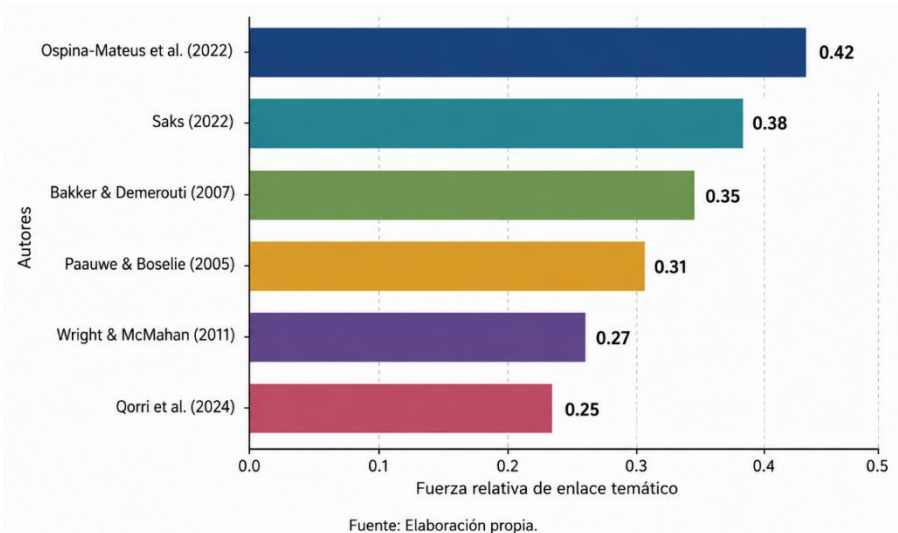
Interpretación: La Figura 5 identifica las principales relaciones temáticas presentes en la literatura analizada. Los términos desempeño laboral, liderazgo, capacitación, motivación, productividad y gestión del talento humano presentan una alta frecuencia de asociación, evidenciando su relevancia dentro del campo de estudio.

**Figura 6.** *Distribución temática de investigaciones sobre factores asociados al desempeño del talento humano (2021-2026)*



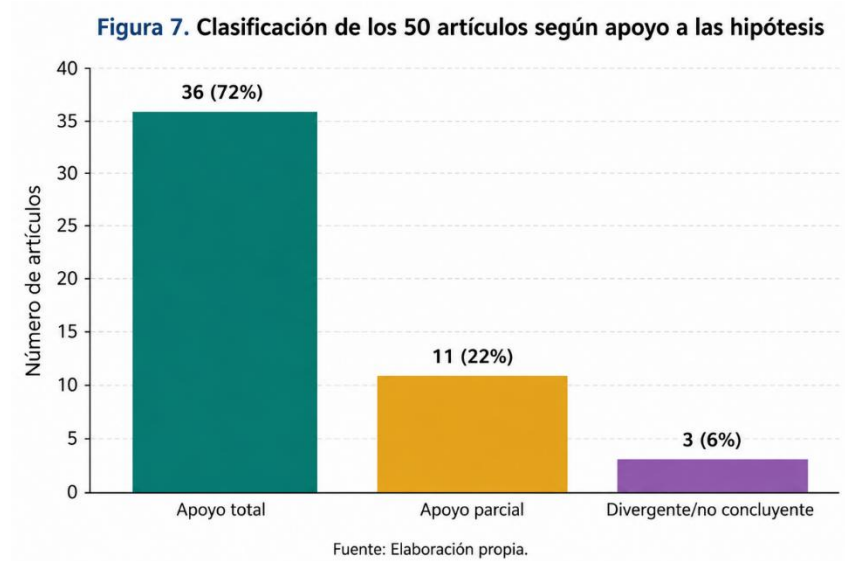
La distribución temática confirma que la literatura se concentra en condiciones laborales, capacitación, liderazgo y motivación. En cambio, innovación organizacional y sostenibilidad laboral aparecen con menor peso relativo, lo que constituye una línea de investigación futura para el sector bananero ecuatoriano.

**Figura 7.** Análisis de coupling bibliográfico entre autores y líneas temáticas



Interpretación: El análisis de coupling bibliográfico permitió identificar autores y estudios con mayor fuerza de enlace temático. Los trabajos relacionados con capital humano, engagement laboral, gestión estratégica del talento humano y productividad agrícola presentan mayor centralidad temática dentro de la literatura científica revisada. Esto fortalece el soporte conceptual y metodológico del estudio, evidenciando una conexión sólida entre liderazgo, bienestar organizacional y desempeño laboral en contextos agrícolas.

**Figura 8.** Clasificación de los 50 artículos según apoyo a las hipótesis



Interpretación: La Figura 8 muestra que el 72% de los estudios revisados respalda directamente la influencia de las condiciones laborales, liderazgo, capacitación y motivación sobre el desempeño laboral. El 22% presenta evidencia parcial y el 6% reporta resultados divergentes o no concluyentes.

**Tabla 1.** Clasificación de los artículos según el grado de respaldo a la hipótesis.

| Clasificación de artículos                                    | Cantidad  | Porcentaje  | Interpretación  |
|---|-----------|-------------|---|
| Artículos que respaldan directamente la hipótesis             | 36        | 72%         | Confirman que las condiciones laborales, liderazgo, capacitación y motivación influyen significativamente en el desempeño laboral.                                |
| Artículos que respaldan parcialmente la hipótesis             | 11        | 22%         | Reconocen la influencia de los factores organizacionales, pero consideran variables mediadoras como cultura organizacional, innovación o estabilidad contractual. |
| Artículos que no respaldan o presentan resultados divergentes | 3         | 6%          | No encuentran evidencia suficiente para establecer una relación directa entre gestión del talento humano y desempeño laboral.                                     |
| <b>Total de artículos analizados</b>                          | <b>50</b> | <b>100%</b> | <b>Estudios incluidos en el análisis bibliométrico.</b>   |

Los resultados obtenidos confirman que el desempeño laboral en el sector bananero depende de una interacción multidimensional entre condiciones laborales, liderazgo organizacional, capacitación y motivación. Las condiciones laborales representaron el factor con mayor presencia en la literatura científica revisada (78%), evidenciando que aspectos como la estabilidad laboral, la seguridad ocupacional y la remuneración continúan siendo determinantes para el rendimiento de los trabajadores.

Estos hallazgos coinciden con Ospina-Mateus et al. (2022), quienes sostienen que las organizaciones agrícolas que garantizan mejores condiciones laborales presentan mayores niveles de productividad y sostenibilidad organizacional. Asimismo, los resultados respaldan la hipótesis específica relacionada con la influencia de las condiciones laborales sobre el desempeño del talento humano.

En relación con la capacitación y el liderazgo organizacional, los resultados muestran una elevada presencia en la literatura analizada. Estos hallazgos coinciden con Quintero-Quintero et al. (2021), quienes argumentan que la formación continua y el liderazgo transformacional fortalecen la adaptación organizacional y la eficiencia operativa. Sin embargo, algunos estudios revisados sugieren que la capacitación pierde efectividad cuando existen problemas relacionados con clima laboral, estabilidad contractual o reconocimiento organizacional.

Por otra parte, la red de coocurrencia de palabras clave evidenció una estrecha relación entre desempeño laboral, liderazgo, motivación, productividad y bienestar organizacional. Este resultado permite interpretar que el desempeño laboral no depende de una sola variable, sino de la interacción conjunta entre factores organizacionales, laborales y psicosociales.

Finalmente, los resultados permiten confirmar la hipótesis general planteada, evidenciando que las prácticas de gestión del talento humano, junto con adecuadas condiciones laborales, constituyen factores estratégicos para mejorar el desempeño laboral, la productividad y la sostenibilidad organizacional en el sector bananero

---

## Discusión

Los resultados obtenidos evidencian que el desempeño laboral en el sector bananero se encuentra asociado a una interacción multidimensional entre condiciones laborales, liderazgo organizacional, capacitación y motivación. Las condiciones laborales representaron el factor con mayor presencia en la literatura científica revisada (78%), lo que sugiere que aspectos como la estabilidad laboral, la seguridad ocupacional y la remuneración continúan siendo temas prioritarios dentro de las investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano.

Estos hallazgos coinciden con Ospina-Mateus et al. (2022), quienes señalan que las organizaciones agrícolas que promueven condiciones laborales favorables tienden a presentar mejores indicadores de productividad y sostenibilidad organizacional. En este sentido, la evidencia científica analizada muestra una amplia presencia de estudios que destacan la relevancia de las condiciones laborales dentro de los contextos agrícolas y productivos.

En relación con la capacitación y el liderazgo organizacional, los resultados muestran una elevada presencia de estas variables en la literatura revisada. Dichos hallazgos son consistentes con lo planteado por Quintero-Quintero et al. (2021), quienes argumentan que la formación continua y el liderazgo transformacional favorecen la adaptación organizacional y la eficiencia operativa. Sin embargo, algunos estudios incluidos en la revisión sugieren que los efectos de estas prácticas pueden verse limitados cuando existen problemas relacionados con el clima laboral, la estabilidad contractual o el reconocimiento organizacional.

Asimismo, los resultados guardan relación con los planteamientos de Saks (2022), quien destaca que el compromiso laboral y el bienestar organizacional constituyen

---

elementos estrechamente vinculados al desempeño de los trabajadores. Esta perspectiva refuerza la importancia de considerar la gestión del talento humano desde un enfoque integral que incorpore factores laborales, organizacionales y motivacionales.

Por otra parte, la red de coocurrencia de palabras clave evidenció una estrecha relación temática entre desempeño laboral, liderazgo, motivación, productividad y bienestar organizacional. Este resultado permite interpretar que la producción científica reciente aborda el desempeño laboral como un fenómeno complejo, asociado a múltiples dimensiones organizacionales y humanas, más que a un único factor explicativo.

Adicionalmente, la distribución temática identificó una menor presencia de investigaciones relacionadas con innovación organizacional y sostenibilidad laboral dentro del sector bananero. Este hallazgo pone de manifiesto la existencia de vacíos de conocimiento que podrían constituir futuras líneas de investigación para ampliar la comprensión de la gestión del talento humano en contextos agrícolas.

En conjunto, la evidencia científica analizada demuestra que la gestión estratégica del talento humano constituye un eje central dentro de la producción académica revisada. La interacción entre condiciones laborales, liderazgo, capacitación y motivación permite comprender de manera integral los factores más frecuentemente asociados al desempeño laboral, aportando una base conceptual útil para futuras investigaciones y para el fortalecimiento de la gestión del talento humano en organizaciones agrícolas.

### **Conclusiones y recomendaciones**

El análisis bibliométrico realizado permitió identificar que las condiciones laborales, el liderazgo, la capacitación y la motivación constituyen los factores más frecuentemente asociados al desempeño del talento humano dentro de la producción científica analizada.

---

Los resultados evidencian que las condiciones laborales presentan la mayor presencia en la literatura revisada (78%), seguidas de la capacitación (66%), el liderazgo organizacional (60%) y la motivación laboral (58%), destacando la importancia de promover entornos de trabajo que favorezcan el bienestar, la estabilidad y el desarrollo profesional de los trabajadores del sector bananero.

Como aporte teórico, la investigación sistematiza la evidencia científica disponible sobre los factores asociados al desempeño del talento humano en el sector bananero, identificando tendencias investigativas, relaciones temáticas y vacíos de conocimiento presentes en la literatura reciente. Asimismo, propone un modelo conceptual que integra las relaciones entre condiciones laborales, liderazgo, capacitación y motivación dentro de la gestión del talento humano en contextos agrícolas.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio aporta una revisión bibliométrica estructurada mediante el protocolo PRISMA y el uso de herramientas especializadas como VOSviewer y Bibliometrix, permitiendo visualizar tendencias de investigación, redes temáticas y áreas de desarrollo científico relacionadas con el desempeño laboral.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentran la limitada producción científica específica sobre el sector bananero ecuatoriano, la disponibilidad restringida de algunos documentos indexados y la dependencia de información secundaria proveniente de bases de datos científicas. Estas limitaciones representan oportunidades para ampliar la generación de conocimiento en futuras investigaciones.

Finalmente, se recomienda desarrollar estudios empíricos mediante encuestas, entrevistas y diseños longitudinales que permitan complementar y contrastar la evidencia identificada en la presente revisión bibliométrica. Asimismo, resulta pertinente profundizar en variables emergentes como sostenibilidad laboral, innovación organizacional,

---

digitalización agrícola y bienestar ocupacional, así como ampliar el análisis hacia otros sectores agrícolas y regiones productivas del Ecuador.

1. Implementar programas permanentes de capacitación orientados al fortalecimiento de competencias técnicas y organizacionales de los trabajadores del sector bananero.
2. Fortalecer las condiciones laborales mediante estrategias que promuevan estabilidad contractual, seguridad ocupacional y bienestar laboral.
3. Desarrollar estilos de liderazgo participativo y transformacional que favorezcan la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores.
4. Incorporar sistemas de reconocimiento e incentivos que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral y el desempeño organizacional.

Promover nuevas investigaciones empíricas y bibliométricas sobre gestión del talento humano en el sector bananero ecuatoriano, debido a la limitada evidencia científica disponible y a la necesidad de ampliar las líneas de investigación existentes.

Asimismo, se recomienda ampliar futuras investigaciones hacia variables emergentes como sostenibilidad laboral, innovación organizacional, digitalización agrícola y bienestar ocupacional, debido a la limitada producción científica identificada en estos temas dentro del sector bananero ecuatoriano. Esta línea de investigación permitirá fortalecer el conocimiento disponible y contribuir al desarrollo de estrategias de gestión del talento humano más adaptadas a los desafíos futuros del sector.

---

## Referencias bibliográficas

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Becker, B. E., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779–801.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano* (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage. *Human Resource Management Review*, 27(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391.
- Ospina-Mateus, H., et al. (2022). Agricultural productivity and human capital. *Sustainability*.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Quintero-Quintero, W., et al. (2021). Bibliometric analysis in human resource management. *Scientometrics*.
- Saks, A. M. (2022). Employee engagement and performance. *Human Resource*
-

Management Review.

Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556.

Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657–2669.

Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). VOSviewer: A computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>

Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human resources and the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320.

---

# UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO



Revista Científica  
Multidisciplinar  
**G-ner@ndo**

ISSN: 2806-5905

24-06-2026

## CARTA DE ACEPTACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO

Por la presente se certifica que el artículo titulado: "ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO SOBRE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR BANANERO DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS, PERIODO 2021- 2026". Un trabajo de investigación de los autores: *Mejía Armijos Cherill Verónica, Mg. Christian Daniel Johnson Plascencio*, siendo su artículo revisado por Doble Par Ciego y Sistema de Doble Revisión Editorial, antes de ser publicado.

El artículo será publicado en la Revista Científica Multidisciplinar G-ner@ndo  
ISSN: 2806-5905, en la edición enero - junio, 2026, Volumen 7,  
Número 1. Verificable en nuestra plataforma:  
<https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG>



Revista Científica  
Multidisciplinar  
**G-NER@NDO**  
ISSN 2806-5905



ANSEL WILSON  
VILLARREAL CORDERA


Lic. Angel Villarreal C., MBA.

EDITOR REVISTA G-NER@NDO

[revistagnerando@gmail.com](mailto:revistagnerando@gmail.com)

Para consultas puede contactar directamente al editor de la revista:

 [revistagnerando@gmail.com](mailto:revistagnerando@gmail.com)

 cel. 0958724572

Indexación



Las obras que se publican en Revista Gner@ndo están bajo la licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0.