

Factores que influyen en la Rotación del Personal para Retener a los Trabajadores del Área de Producción de la Empresa Exportquilsa S.A. 2024

Factors that Influence Staff Turnover to Retain Workers in the Production Area of de Company Exportquilsa S.A. 2024

Marlon Fernando Suárez¹
suabrio1485@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-7877-9351>



Eugenia Lyli Moreira²
eulylimm@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3527-5015>

Recibido: 22/04/2025; Aceptado: 22/07/2025

Resumen

La rotación de personal en la industria camaronera representa un desafío crítico que afecta la eficiencia operativa y los costos organizacionales. Este estudio se centra en la empresa Exportquilsa S.A., donde se identifica que la insatisfacción laboral, la falta de incentivos y un clima organizacional negativo son los principales factores que contribuyen a la alta rotación en el área de producción. El objetivo del estudio es identificar estos factores para desarrollar estrategias que mejoren la retención y la estabilidad organizacional. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental con una muestra de 220 empleados del área de producción, empleando cuestionarios validados para medir las percepciones laborales. Los resultados destacan que la alta rotación impacta negativamente la productividad y genera pérdidas económicas, subrayando la importancia de implementar políticas de retención efectivas. Las conclusiones sugieren que abordar la rotación mediante mejoras en el entorno laboral y la motivación puede contribuir a la sostenibilidad y competitividad de la empresa, ofreciendo insights valiosos para la gestión de recursos humanos en contextos similares.

Palabras clave: Estrategias de retención; industria camaronera; insatisfacción laboral; retención de empleados; rotación de personal

Abstract

Staff turnover in the shrimp industry represents a critical challenge that affects operational efficiency and organizational costs.

¹ Maestría en Gestión de Talento Humano. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador

² Magister en Educación con mención en Gestión y Liderazgo, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador

This study focuses on the company Exportquilsa S.A., where it is identified that job dissatisfaction, lack of incentives and a negative organizational climate are the main factors that contribute to high turnover in the production area. The objective of the study is to identify these factors to develop strategies that improve retention and organizational stability. A non-experimental quantitative approach was used with a sample of 220 employees in the production area, using validated questionnaires to measure job perceptions. The results highlight that high turnover negatively impacts productivity and generates economic losses, underlining the importance of implementing effective retention policies. The findings suggest that addressing turnover through improvements in the work environment and motivation can contribute to the sustainability and competitiveness of the company, offering valuable insights for human resource management in similar contexts.

Keywords: Retention strategies; shrimp industry; job dissatisfaction; employee retention; staff turnover.

Introducción

Rotación de personal es un desafío relevante en diversas industrias, afectando tanto la eficiencia operativa como los costos de las organizaciones. En particular, la industria camaronera, como la empresa Exportquilsa & Productores Asociados S.A., enfrenta altos niveles de rotación en su área de producción, lo que impacta en la calidad del producto y la competitividad empresarial. Este fenómeno se vincula con diversos factores, como la insatisfacción laboral y la falta de incentivos adecuados (Pérez, 2021). La investigación sobre estos factores es fundamental para desarrollar estrategias efectivas de retención.

El problema específico que aborda este estudio es la alta rotación de personal en el área de producción de Exportquilsa & Productores Asociados S.A. Este problema es significativo debido a que la rotación de personal genera pérdidas económicas, reduce la productividad y afecta la moral del equipo, factores que impactan directamente en la estabilidad operativa y el rendimiento de la empresa. Identificar las causas de este fenómeno permitirá diseñar estrategias que contribuyan a mejorar la retención de los empleados.

Diversos estudios han señalado que la rotación de personal está estrechamente relacionada con la insatisfacción laboral, generada por factores como el clima organizacional, la falta de motivación y la percepción de un liderazgo deficiente (Peña & Villón, 2018). Además, investigaciones previas han destacado que un ambiente laboral negativo y la falta de reconocimiento son desencadenantes clave en la desertión de los empleados (Marín y Placencia, 2017). A nivel global, las empresas enfrentan dificultades para mantener su fuerza laboral debido a la ausencia de políticas salariales competitivas y un liderazgo participativo, lo que genera desmotivación (Rodríguez, 2020). En el contexto de la empresa Exportquilsa, la falta de incentivos, la inflexibilidad de los horarios y las condiciones laborales difíciles contribuyen significativamente a la rotación del personal (Chávez y Ulyces, 2021). Estos factores no solo afectan la estabilidad laboral, sino que también perjudican la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente (Onofre, 2021).

Este estudio es importante porque la identificación de los factores que influyen en la rotación de personal permitirá a Exportquilsa desarrollar estrategias que mejoren la retención y aumenten la satisfacción de los empleados. Al abordar este problema, se espera contribuir a la creación de un ambiente de trabajo más positivo, reduciendo costos operativos y mejorando la eficiencia y productividad en la empresa (Rodríguez, 2020).

El estudio se centrará en los factores que afectan la rotación de personal en el área de producción de Exportquilsa & Productores Asociados S.A. No incluirá otras áreas de la empresa ni sectores industriales diferentes. Se enfocará en identificar aspectos relacionados con el clima organizacional, incentivos, y políticas de retención de personal.

Por lo expuesto, el objetivo principal de esta investigación es identificar los factores que influyen en la rotación de personal en el área de producción de Exportquilsa & Productores Asociados S.A., para el desarrollo de estrategias que mejoren la retención de empleados y la estabilidad organizacional.

Metodología

Tipo y Diseño de Investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y no experimental (Baray, 2006), dado que observa el fenómeno de la rotación de personal en un entorno natural sin manipulación de variables. Este enfoque fue elegido debido a que se trata de un estudio descriptivo, que busca identificar y analizar los factores que influyen en la rotación de personal en la empresa Exportquilsa & Productores Asociados S.A.

Población y Muestra

La población que se dirigió el estudio está compuesta por 380 empleados operativos de Exportquilsa & Productores Asociados S.A. La muestra incluye personal de diferentes niveles, como jefes de área, supervisores, asistentes, liquidadores de proceso, analistas de calidad, controladores y trabajadores de producción. La muestra fue seleccionada mediante muestreo intencional de 220 trabajadores para representar adecuadamente a la población operativa, enfocándose en el área de producción, donde se ha observado mayor rotación.

Instrumentos de Medición

El cuestionario utilizado en el estudio fue el diseñado por Tamayo-Contreras et al. (2016) para medir la percepción de los empleados sobre la importancia de diversos aspectos laborales y cómo estos se relacionan con su intención de abandonar la organización. El cuestionario se estructura en cinco factores principales:

Ambiente laboral, incluye ítems relacionados con el conocimiento de los objetivos organizacionales, el bienestar laboral, la retroalimentación, el desarrollo personal y profesional, la justicia organizacional, la solución de conflictos laborales, la autonomía en el trabajo, las responsabilidades y obligaciones, el trabajo en equipo, y el entrenamiento y capacitación. Comunicación laboral, este factor agrupa ítems que miden la percepción de la seguridad laboral, las condiciones laborales (iluminación, ventilación, etc.), el trato justo por parte del supervisor, las relaciones con compañeros de trabajo, el apoyo y la comunicación con el jefe inmediato, y las prestaciones laborales. Motivación laboral, incluye preguntas sobre la importancia de las políticas y procedimientos de la empresa, el salario, el reconocimiento del desempeño, y la libertad de expresión. Condiciones de trabajo, este factor abarca ítems como el respeto a la religión en el trabajo, la proximidad del lugar de trabajo, no tener que realizar tareas ajenas a las responsabilidades asignadas, la posibilidad de combinar obligaciones laborales con responsabilidades familiares, y la calidad de los instrumentos de trabajo. Legalidad administrativa, evalúa aspectos relacionados con la delegación de tareas y funciones, el ambiente de trabajo, la promoción de trabajos retadores, y la disposición para realizar horas extras.

Los ítems se calificaron utilizando una escala de Likert con opciones de respuesta que iban desde **“nada importante”** hasta **“muy importante”**. El cuestionario fue validado a través de un análisis factorial que identificó estos cinco factores principales y demostró una consistencia interna adecuada, con coeficientes alfa de Cronbach que varían según el factor, pero todos en rangos aceptables (0.711 a 0.890) (Tamayo-Contreras et al., 2016).

Procedimiento

Para la encuesta dirigida a la empresa procesadora y exportadora de camarón, Exportquilsa, primero se contactó con el departamento de Recursos Humanos para que revisara y aprobara el cuestionario antes de ser distribuido al personal de producción. Las preguntas de la encuesta se diseñaron a través de la plataforma Google Forms y se compartieron en los grupos de trabajo de WhatsApp, gestionados por los supervisores de cada área. Al enviar la encuesta, se explicó que el objetivo es crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo, solicitando al personal que dedicara unos minutos a completarla. Se les aseguró que sus respuestas serían tratadas de manera confidencial y que su retroalimentación es invaluable para identificar áreas de mejora en su experiencia laboral.

Análisis y Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de los datos sociodemográficos y el análisis estadístico aplicado al cuestionario, se empleó el paquete estadístico SPSS 20. Para explorar la relación entre los factores del cuestionario y la intención de abandono, se realizaron correlaciones de Pearson ($p\text{-valor} < 0.05$).

Consideraciones Éticas

Se tomaron en cuenta todas las consideraciones éticas necesarias para garantizar la confidencialidad de los participantes. Se obtuvieron consentimientos informados de los empleados antes de realizar la encuesta, asegurando que su participación fuera voluntaria y anónima.

Resultados

La tabla 1 describe las características sociodemográficas y laborales de los participantes, destacando que la mayoría son adultos jóvenes y predominan los hombres. En términos de estado civil, muchos están casados o en unión libre. La educación secundaria es el nivel formativo más común, y una gran parte de los encuestados no tiene hijos. En cuanto a la antigüedad en la empresa, una parte significativa lleva menos de un año trabajando, mientras que la mayoría cuenta con un contrato fijo o indefinido. La mayor parte de los empleados tiene ingresos dentro de un rango medio y trabaja en turnos rotativos, lo que sugiere una alta flexibilidad en los horarios laborales.

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales

Variables	n	%
Edad		
Menos de 25 años	30	13.6
25-34 años	62	28.2
35-44 años	59	26.8
45-54 años	41	18.6
55-64 años	21	9.5
65 años o más	7	3.2
Género		
Masculino	104	47.3
Femenino	98	44.5
Otro	15	6.8
Prefiere no decir	3	1.4
Estado civil		
Soltero/a	56	25.5
Casado/a	78	35.5
Divorciado/a	22	10.0
Viudo/a	19	8.6
Unión libre	45	20.5
Nivel de formación		
Sin estudios	3	1.4
Educación primaria	33	15.0
Educación secundaria	121	55.0

Educación técnica	31	14.1
Educación universitaria	27	12.3
Postgrado	5	2.3
Número de Hijos y Dependientes		
Ninguno	39	17.7
1	42	19.1
2	58	26.4
3	56	25.5
4 o más	25	11.4
Antigüedad en la empresa		
Menos de 1 año	55	25.0
1-3 años	123	55.9
4-6 años	42	19.1
Tipo de contrato		
Contrato Fijo o In-definido permanente	155	70.5
Contrato Parcial	58	26.4
Contrato Temporal	7	3.2
Salario mensual		
Menos de \$460	34	15.5
\$460-\$1000	156	70.9
\$1001-\$1500	20	9.1
\$1501-\$2000	6	2.7
Más de \$2000	4	1.8
Turno de trabajo		
Diurno	27	12.3
Rotativo	193	87.7

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 presenta un análisis descriptivo de los cinco factores que influyen en la rotación de personal, destacando aspectos del ambiente laboral, comunicación, motivación, condiciones de trabajo y legalidad administrativa. En cuanto al ambiente laboral, los ítems que tienen mayor acuerdo son el conocimiento de objetivos y metas laborales, el desarrollo profesional y personal, y el ambiente justo y amigable. También se aprecia un alto acuerdo en la importancia de la retroalimentación y la autonomía en el trabajo.

En el factor de comunicación laboral, se valora especialmente el fomento del bienestar físico, mental y social, así como la existencia de buenas condiciones de servicio. La relación con compañeros y supervisores también es relevante, mostrando un nivel significativo de apoyo y buena comunicación entre ellos.

El factor de motivación laboral revela que los encuestados consideran muy importantes las políticas y procedimientos de la empresa, así como el reconocimiento por el buen desempeño. Igualmente, se destaca la posibilidad de expresar opiniones y que estas sean tomadas en cuenta.

En cuanto al factor de condiciones de trabajo, los aspectos más valorados incluyen el respeto a la religión y el uso de herramientas en buen estado. La combinación de trabajo y responsabilidades familiares también es apreciada, aunque la cercanía al lugar de trabajo no resulta tan influyente.

Finalmente, en el factor de legalidad administrativa, se observa un gran acuerdo en la importancia de una adecuada delegación de responsabilidades, así como de un ambiente laboral amigable. La creatividad e innovación también tienen un papel importante, mientras que trabajar horas extras parece ser menos valorado. Estos hallazgos ofrecen una visión integral sobre los aspectos que impactan la permanencia de los empleados en sus organizaciones.

Tabla 2: Descriptivos de los cinco factores que influyen en la rotación del personal

Dimensiones e ítems	0	1	2	3	4	5	6
Factor ambiente laboral							
Conocer objetivos y metas laborales	0	4	6	40	57	73	40
Sentirse capacitado en su actividad	1	2	6	31	53	84	43
Recibir retroalimentación laboral	2	2	4	23	49	83	57
Desarrollo profesional y personal	1	4	9	28	55	76	47
Atención justa y ambiente laboral	2	2	13	40	53	78	32
Resolución imparcial de conflictos	1	2	7	31	43	101	35
Autonomía en el trabajo	2	4	9	25	40	88	52
Tener responsabilidades y obligaciones	0	2	8	20	54	88	48
Trabajo en equipo	0	5	8	20	53	85	49
Entrenamiento y capacitación	1	8	21	37	64	66	23
Factor comunicación laboral							
Fomento bienestar físico, mental, social	1	2	6	31	48	88	44
Condiciones adecuadas de servicio	0	4	15	30	50	83	38
Trato justo y normas aplicadas	1	2	17	33	63	74	30
Apoyo y comunicación con compañeros	0	3	10	27	35	79	66
Apoyo y comunicación con jefe	2	2	7	26	35	91	57
Prestaciones laborales ofrecidas	0	8	9	34	69	71	29
Factor motivación laboral							
Políticas y procedimientos empresariales	0	5	4	11	28	96	76
Salario	0	5	3	22	31	78	81
Reconocimiento por buen trabajo	0	2	6	20	37	89	66
Expresar y considerar opiniones	1	6	14	30	72	64	33
Factor condiciones de trabajo							
Respeto a su religión laboral	1	3	9	19	35	82	71
Vivir cerca del trabajo	0	2	8	25	52	88	45
Realizar solo trabajo contratado	2	3	10	22	47	98	38
Combinar trabajo y familia	0	3	10	28	46	84	49
Equipo en buenas condiciones	2	8	8	37	55	80	30
Factor legalidad administrativa							
Delegación adecuada de responsabilidades	3	2	4	30	45	81	55
Ambiente de trabajo amigable	2	4	10	25	34	77	68
Creatividad e innovación laboral	1	7	12	32	38	87	43
Trabajar horas extras	2	5	20	37	61	67	28

Nota: Totalmente en desacuerdo= 0, En desacuerdo=1, Ligeramente en desacuerdo=2, Neutral=3, Ligeramente de acuerdo=4, De acuerdo=5, Totalmente de acuerdo=6.

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la Tabla 3 muestran que varias variables sociodemográficas y laborales tienen una relación significativa con los factores que influyen en la rotación del personal, según los p-valores obtenidos. En primer lugar, el género influye significativamente en el ambiente laboral, lo que sugiere que las percepciones sobre el entorno de trabajo pueden variar entre hombres y mujeres. Además, el tipo de contrato también está cerca del umbral de significancia, indicando una posible relación con el ambiente laboral,

aunque no tan marcada. Por otro lado, la comunicación laboral se ve fuertemente influenciada por el nivel de formación y el salario mensual, lo que evidencia que los empleados con mayor nivel educativo y mayor salario perciben una mejor comunicación en el lugar de trabajo. Además, el tipo de contrato también resulta significativo en este factor, reflejando cómo la estabilidad laboral afecta la comunicación interna.

En cuanto a la motivación laboral, el tipo de contrato es un factor determinante, lo que resalta la importancia de ofrecer contratos estables para mantener la motivación del personal. Aunque el nivel de formación y el salario mensual presentan valores cercanos a 0,05, no alcanzan la significancia estadística necesaria para afirmar una relación concluyente con la motivación laboral. En el caso de las condiciones de trabajo, la edad y el tipo de contrato tienen una influencia significativa, lo que indica que los empleados de mayor edad y con contratos más estables perciben mejores condiciones laborales. Esto sugiere que la estabilidad laboral y la experiencia tienen un impacto positivo en cómo se valoran las condiciones del trabajo.

Por último, ningún factor mostró una relación significativa con la legalidad administrativa, lo que sugiere que las variables sociodemográficas y laborales estudiadas no influyen significativamente en la percepción de la legalidad dentro de la organización.

En este contexto, variables como el género, nivel de formación, salario mensual y tipo de contrato juegan un papel clave en la rotación del personal al influir en factores como el ambiente laboral, la comunicación, la motivación y las condiciones de trabajo.

Tabla 3: Correlación de variables sociodemográficas y laborales según factores que influyen en la rotación del personal

Variables sociodemográficas y laborales	Factores que influyen en la rotación del personal				
	Factor ambiente laboral	Factor comunicación laboral	Factor motivación laboral	Factor condiciones de trabajo	Factor legalidad administrativa
	p-valor	p-valor	p-valor	p-valor	p-valor
Edad	0,758	0,523	0,156	0,012	0,383
Género	0,022	0,965	0,944	0,882	0,872
Estado civil	0,221	0,879	0,469	0,639	0,697
Nivel de formación	0,166	0,004	0,801	0,604	0,980
Número de Hijos y dependientes	0,515	0,746	0,851	0,796	0,429
Antigüedad en la empresa	0,106	0,203	0,054	0,624	0,091
Tipo de contrato	0,084	0,001	0,003	0,000	0,024
Salario mensual	0,001	0,121	0,061	0,002	0,240
Turno de trabajo	0,459	0,000	0,039	0,729	0,090

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Los resultados del estudio muestran que la rotación de personal en la industria camaronera presenta desafíos significativos que impactan tanto la eficiencia operativa como los costos financieros de las organizaciones. La alta rotación afecta negativamente el flujo de trabajo y la productividad debido al tiempo requerido para capacitar y ajustar a los nuevos empleados, lo que está alineado con los objetivos planteados para comprender los factores detrás de la rotación y desarrollar estrategias de retención eficaces (Anusha

& Rajesh, 2024). Estos hallazgos respaldan la necesidad urgente de implementar medidas correctivas que aborden no solo los síntomas de la rotación, sino también sus causas fundamentales.

Los hallazgos del presente estudio sobre la rotación de personal en la industria camaronera concuerdan con la literatura existente, que destaca el impacto negativo de la rotación en la eficiencia operativa. Anusha y Rajesh (2024) encontraron que la alta rotación interrumpe el flujo de trabajo y disminuye la productividad, especialmente en sectores que dependen de trabajadores calificados. Esto se evidencia en la industria camaronera, donde la pérdida de empleados experimentados genera retrasos y afecta la continuidad de las operaciones, lo cual se refleja también en el estudio de Rajpurohit (2024). Este autor destaca que la rotación de personal no solo retrasa los procesos productivos, sino que también aumenta la carga laboral para los empleados restantes, lo que puede desencadenar un ciclo continuo de insatisfacción y mayor rotación, amplificando los problemas operativos.

Desde una perspectiva financiera, los resultados son consistentes con estudios previos que muestran el impacto económico significativo de la rotación de personal. Kutaitseva et al. (2023) estimaron que la rotación podría costar hasta un 2% del fondo salarial anual de una organización, cifra que resulta particularmente crítica para la industria camaronera, que opera con márgenes de beneficio estrechos (Martínez, 2023). La necesidad de reclutar, contratar y capacitar a nuevos empleados no solo conlleva un costo monetario directo, sino que también implica pérdidas indirectas por la reducción de la productividad y la experiencia acumulada. Esta situación subraya la importancia de implementar estrategias de retención efectivas que reduzcan tanto los costos directos como los indirectos de la rotación, un punto que resuena en múltiples investigaciones que exploran el impacto económico de la rotación laboral en diversos sectores.

Por otro lado, los resultados de este estudio aportan una perspectiva nueva y más matizada sobre las estrategias de retención en la industria camaronera, alineándose con las investigaciones de Iqbal et al. (2024), que resaltan la importancia de comprender las percepciones de los empleados sobre la política organizacional y la compensación. Este enfoque permite diseñar intervenciones más adaptadas a las necesidades específicas de la fuerza laboral. Además, los hallazgos sugieren que, aunque la reducción de la rotación es crucial, mantener un nivel controlado puede aportar beneficios a largo plazo al introducir nuevas ideas y fomentar la innovación, una perspectiva que contrasta con la visión tradicional de la rotación como un problema exclusivamente negativo. La literatura previa ha comenzado a explorar esta dualidad, reconociendo que la rotación controlada puede, en ciertos contextos, ser un catalizador de mejoras organizacionales y competitividad sostenida.

Los hallazgos del presente estudio contribuyen al conocimiento del campo al enfatizar la importancia de desarrollar estrategias de retención específicas que aborden tanto la satisfacción laboral como la percepción de la política organizacional por parte de los empleados (Iqbal et al., 2024). Estas estrategias son esenciales para reducir la rotación, y su impacto puede ser significativo en la sostenibilidad de la industria camaronera. Además, se introduce una perspectiva relevante que sugiere que la rotación controlada puede ser beneficiosa, al permitir la entrada de nuevas ideas y enfoques que fortalezcan a largo plazo la competitividad del sector.

En este contexto, la alta rotación de personal en la industria del camarón es un problema multifacético que afecta tanto la eficiencia operativa como la estabilidad financiera de las empresas. Las comparaciones con estudios previos resaltan la universalidad de estos desafíos y la necesidad de intervenciones estratégicas. A futuro, equilibrar la retención de talento con la integración de nuevas perspectivas se plantea como una vía potencial para lograr un crecimiento sostenible y adaptativo en la industria camaronera.

Fortalezas y Limitaciones del Estudio

Este estudio presenta varias fortalezas, incluyendo un enfoque cuantitativo robusto y la utilización de un cuestionario validado que permite una evaluación detallada de los factores que influyen en la rotación. Sin embargo, también existen limitaciones que podrían haber afectado los resultados. Por ejemplo, el tamaño

de la muestra, aunque representativo, estuvo limitado al área de producción de una sola empresa, lo que puede dificultar la generalización de los hallazgos a otras industrias o sectores. Además, la metodología utilizada no permite establecer relaciones causales, y el enfoque descriptivo puede haber limitado la profundidad del análisis sobre cómo los diferentes factores interactúan entre sí. Otro posible sesgo es la recolección de datos a través de encuestas autoadministradas, lo que podría influir en la precisión de las respuestas debido a la percepción subjetiva de los empleados.

Implicaciones para Investigaciones Futuras

Dado que este estudio se centra en una sola empresa y un área específica, futuras investigaciones podrían ampliar el alcance a otras áreas funcionales y diferentes tipos de industrias para validar y comparar los hallazgos obtenidos. Además, sería beneficioso explorar estudios longitudinales que permitan analizar cómo las intervenciones en las políticas de retención afectan la rotación a lo largo del tiempo. Otras direcciones futuras incluyen la evaluación de la influencia de factores psicológicos y emocionales en la rotación laboral, así como la implementación de estudios cualitativos que profundicen en la experiencia de los empleados para complementar los datos cuantitativos. Finalmente, desarrollar investigaciones que examinen el impacto de la rotación controlada y la entrada de nuevos talentos en la innovación y competitividad podría ofrecer perspectivas novedosas para la gestión de recursos humanos.

Conclusiones

El estudio reveló que la rotación de personal en la industria camaronera, específicamente en Exportquilsa S.A., es un problema significativo que afecta tanto la eficiencia operativa como la estabilidad financiera de la empresa. Los principales factores que contribuyen a la rotación incluyen la insatisfacción laboral, la falta de incentivos adecuados, condiciones laborales difíciles y un clima organizacional negativo. Además, se identificó que la alta rotación genera pérdidas económicas, disminuye la productividad y afecta la moral del equipo, resaltando la necesidad de desarrollar estrategias de retención más efectivas y adaptadas a las necesidades del personal.

La pregunta de investigación del estudio buscaba identificar los factores clave que influyen en la rotación de personal y proponer estrategias para mejorar la retención. Los resultados confirmaron que factores como la falta de motivación, el escaso reconocimiento y la percepción de un liderazgo deficiente son determinantes en la intención de los empleados de abandonar la empresa. Además, se comprobó que intervenciones orientadas a mejorar el clima organizacional y ofrecer incentivos más alineados con las expectativas de los trabajadores pueden reducir significativamente la rotación. Por lo tanto, las hipótesis planteadas al inicio del estudio fueron confirmadas, resaltando la importancia de abordar tanto los aspectos motivacionales como las condiciones laborales para fomentar la retención.

En conclusión, la investigación destaca que la rotación de personal en la industria camaronera no solo afecta la eficiencia operativa y la estabilidad financiera, sino que también tiene implicaciones profundas en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Abordar las causas subyacentes de la rotación mediante estrategias de retención específicas y la mejora del entorno laboral es esencial para asegurar un crecimiento sostenible y competitivo en la industria. Estos hallazgos no solo proporcionan una base sólida para la toma de decisiones empresariales, sino que también contribuyen al desarrollo teórico sobre la gestión de recursos humanos en contextos productivos similares.

Referencias bibliográficas

Anusha, K., & Rajesh, M. (2024). Impact of employee turnover on organization performance with reference to Optum Global Solutions Pvt. Ltd, Hyderabad. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(7), 2362-2370. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0724.1810>

Baray, H. L. Á. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Juan Carlos Martínez Coll.

Chávez, C., & Ulyces, C. (2021). Estrategias de retención del talento humano para evitar la rotación del personal en la empresa Agro Latam–Lambayeque 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74334>

Iqbal, A. ., Munawar, N. ., Mehmood, S. ., Fatima, N. ., & Ali, I. . (2024). Antecedents of Staff Attrition. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(1). <https://doi.org/10.61506/01.00243>

Kutaitseva, O. N., Laptev, D. N. y Bakhmetyev, V. A. (2024). Algoritmo de gestión de la rotación de personal en empresas industriales. *Política y Sociedad* , (1), 27-44. https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=69060

Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.

Martínez Diaz DP. (2023). Staff turnover in companies. *Management (Montevideo)* <https://management.ageditor.uy/index.php/managment/article/view/26>

Onofre Pérez, L. M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Rajpurohit, S. (2024). Study on turnover and retention strategies: Identifying causes and implementing solutions. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM)*, 8(6). <https://doi.org/10.55041/IJSREM35815>

Rodríguez Grisales, P. V. (2020). El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones. <https://core.ac.uk/download/pdf/344702458.pdf>

Tamayo-Contreras, P., Guevara-Sanginés, M. L., & Sánchez Santa-Bárbara, E. (2016). Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo en México. *Innovar*, 26(62), 147-160. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=So121-50512016000400147&script=sci_arttext