



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG

Trabajo de Titulación para la obtención del título de:
Licenciatura en Gestión de Talento Humano

Tema:
Rotación de Personal en Puestos de Seguridad del Sector Camaronero
de la Provincia del Guayas

Autora:
Julia Mercedes Ruidias Lomas

Director de trabajo de titulación:
PhD. Patricia Saltos Zúñiga

Octubre, 2024
Guayaquil – Ecuador

AGRADECIMIENTO

Quiero dedicar unas palabras especiales a mi esposo Alex Beltrán, tu amor incondicional y tu constante apoyo han sido fundamentales para que pudiera alcanzar esta meta. Gracias por ser mi fuente de inspiración y mi mayor apoyo durante todo este proceso. Sin tu paciencia, comprensión y aliento, este proyecto no habría sido posible. Este logro también es tuyo, y no tengo palabras suficientes para expresar mi gratitud.

Con todo mi amor.

DEDICATORIA

Al llegar al final de este significativo viaje académico, siento una profunda necesidad de dedicar este logro a Alex Beltrán; la persona que ha estado a mi lado en cada paso del camino. No solo has sido mi compañero, sino también mi fuente de inspiración, mi refugio y mi mayor apoyo.

Desde las primeras noches de estudio hasta las interminables revisiones y correcciones, has estado allí, brindándome tu amor incondicional y una paciencia que no tiene límites. Tu capacidad para entender mis frustraciones y celebrar mis pequeñas victorias ha sido fundamental para mantenerme motivada y enfocada.

Cada éxito en este proyecto investigativo lleva el sello de tu apoyo constante, además de ser mi confidente y mi consejero, has sido un pilar de fortaleza, animándome a seguir adelante incluso cuando los desafíos parecían insuperables. Tu fe en mí y en mi capacidad para superar obstáculos ha sido un motor poderoso que ha impulsado este proyecto hacia su culminación.

Quiero que sepas que este trabajo no solo representa el final de una etapa académica, sino también el inicio de un nuevo capítulo en nuestras vidas. Cada página lleva consigo una parte de la dedicación y el amor que compartimos. Sin ti, este logro no habría sido posible, y por ello, te estoy eternamente agradecida.

A ti, que has sido mi apoyo en las noches más oscuras y mi alegría en los momentos de éxito, dedico este trabajo con todo mi amor y gratitud. Tu presencia en mi vida ha hecho que cada desafío valga la pena y cada éxito sea aún más significativo.

Julia Mercedes Ruidias Lomas.

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, Julia Mercedes Ruidias Lomas, estudiante de la carrera Licenciatura en Gestión de Talento Humano en la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, declaro que el presente artículo investigativo, titulado Rotación de Personal en Puestos de Seguridad del Sector Camaronero en la Provincia del Guayas ha sido realizado de manera independiente por mí y refleja el resultado de mi propio trabajo de investigación.

Certifico que todas las fuentes de información utilizadas en este trabajo han sido debidamente citadas y referenciadas, y que no se ha recurrido a la colaboración no autorizada de terceros en la realización de este. La investigación y el análisis presentados en esta investigación son originales y han sido desarrollados con el objetivo de cumplir con los requisitos académicos establecidos por mi institución.

Entiendo que el incumplimiento de estas normas puede tener consecuencias académicas y éticas graves. Afirmando que el contenido de esta tesis es el reflejo fiel de mi esfuerzo y compromiso en la búsqueda de conocimiento y la producción de una obra académica.

ROTACIÓN DE PERSONAL EN PUESTOS DE SEGURIDAD DEL SECTOR CAMARONERO EN LA PROVINCIA DEL GUAYAS

Julia Mercedes Ruidías Lomas

jruizdiaslo@outlook.es

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tuvo la finalidad de abordar la problemática de la alta rotación de personal en los puestos de seguridad del sector camaronero en la Provincia del Guayas. El objetivo principal del estudio fue identificar los factores que contribuyeron a la alta rotación de personal en estos puestos y proponer estrategias de gestión para mejorar la retención de empleados y optimizar la eficiencia operativa. Para alcanzar este objetivo se empleó una metodología mixta que combinó enfoques cualitativos y cuantitativos. El análisis incluyó encuestas a empleados actuales y anteriores. Se examinaron aspectos críticos como las condiciones laborales, la estructura salarial, los horarios de trabajo y los beneficios ofrecidos, así como factores adicionales como el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Los resultados del estudio revelaron que, la alta rotación de personal se debía a una serie de factores interrelacionados, entre los que se destacaron salarios poco competitivos, horarios extensos, falta de beneficios adecuados y una deficiente comunicación interna. Además, la investigación mostró que la ausencia de oportunidades de desarrollo y la percepción de escasa valoración del personal de seguridad contribuyeron significativamente a la desmotivación y al abandono del puesto.

Palabras clave: Rotación de personal, retención, eficiencia operativa, estrategias de gestión y condiciones laborales.

INTRODUCCIÓN

En la Provincia del Guayas, el sector camaronero se estableció como una de las principales actividades económicas, contribuyendo de manera significativa al desarrollo económico local y nacional. No obstante, uno de los desafíos persistentes que enfrentaron las empresas en esta industria fue la alta rotación de personal en los puestos de seguridad. Este fenómeno no solo afectó la estabilidad operativa de las empresas, sino que también tuvo implicaciones directas en la seguridad y eficiencia de las operaciones camaroneras.

La problemática se evidenció en varios niveles. Según datos previos del Ministerio de Trabajo y la Cámara de Acuicultura, el sector camaronero presentó una tasa de rotación de personal en el área de seguridad que superó el 30% anual, una cifra significativamente más alta en comparación con otras industrias de la región. Esta alta rotación se asoció con diversos factores, incluyendo salarios no competitivos, horarios extensos y la percepción de una falta de oportunidades de desarrollo profesional. Estudios anteriores señalaron que la insatisfacción laboral y la ausencia de incentivos adecuados contribuyeron a un entorno de trabajo menos atractivo, llevando a una constante salida de empleados.

La pregunta de investigación que guio el estudio fue: ¿Cuáles fueron los factores que influyeron en la alta rotación de personal en los puestos de seguridad en el sector camaronero de la Provincia del Guayas, y qué estrategias pudieron implementarse para reducir este fenómeno y mejorar la retención de empleados? Esta pregunta tuvo como finalidad comprender en profundidad las causas de la rotación de personal y desarrollar soluciones prácticas para mitigar este problema.

La importancia de esta investigación radicó en su potencial para ofrecer soluciones que no solo beneficiaran a las empresas del sector camaronero, sino que también contribuyeran al bienestar general de los empleados y a la seguridad en el entorno laboral.

Según Prieto (2013) en su investigación titulada “Modelo de Gestión de Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal” tiene como objetivo que esta área administrativa analice todas las herramientas posibles para bajar la alta rotación que puede tener una empresa. Una reducción en la rotación de personal podría traducirse en una mayor estabilidad operativa, un mejor rendimiento en términos de seguridad y una disminución de los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados. La justificación del estudio se basó en la necesidad de abordar una problemática que afectó de manera significativa a la industria camaronera. Comprender los factores que impulsaron la rotación de personal permitió a las empresas implementar estrategias más efectivas para mejorar las condiciones laborales y fomentar un entorno de trabajo más satisfactorio. De esta manera, se esperaba que los hallazgos de la investigación proporcionaran un marco sólido para la toma de decisiones estratégicas en la gestión de Talento Humano en el sector camaronero.

Ante lo expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿De que manera una adecuada implementación de las estrategias de gestión de talento humano permite reducir la rotación de personal?

Para responder ante este cuestionamiento, el objetivo general del presente trabajo de investigación es: Proponer estrategias de gestión de Talento Humano orientadas a reducir la rotación de personal en los puestos de seguridad, enfocándose en mejoras en la contratación, capacitación, condiciones laborales y políticas de retención.

Para cumplir con el objetivo general se mencionan los siguientes objetivos específicos: analizar las condiciones laborales y organizacionales de los empleados de seguridad en el sector camaronero de la Provincia del Guayas, incluyendo salarios, horarios de trabajo y beneficios, determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados de seguridad y su relación con la

rotación de personal, evaluando aspectos como el clima laboral, la motivación y las oportunidades de crecimiento profesional, proponer estrategias de gestión de Talento Humano orientadas a reducir la rotación de personal en los puestos de seguridad, enfocándose en mejoras en la contratación, capacitación, condiciones laborales y políticas de retención.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Para Pérez & Gómez (2018) en su investigación titulada "Factores que influyen en la rotación de personal en el sector camaronero de Ecuador" tuvo como objetivo identificar los principales factores que afectan la rotación de personal en este sector, la metodología implementada fue un enfoque mixto, combinando encuestas a empleados y análisis de datos de Talento Humano. Entre los principales resultados se evidenció que la rotación de personal en el sector camaronero estaba influenciada por factores como las condiciones laborales, la falta de incentivos económicos y las oportunidades de desarrollo profesional. Los autores concluyeron que mejorar estos aspectos podría reducir significativamente la rotación de personal en este sector.

Por otro lado, para García (2021) En su investigación titulada “La Gestión del Talento Humano: Como Activar y Retener al Mejor Personal” tuvo como objetivo explorar la relación entre la compensación y la satisfacción laboral y como una remuneración adecuada puede influir en la motivación. Con esto se puede decir que, la rotación de personal en el sector camaronero, particularmente en los puestos de seguridad de la Provincia del Guayas, es una problemática que ha suscitado creciente interés en la investigación. Esta problemática no solo afecta la estabilidad operativa de las empresas, sino que también tiene implicaciones directas en la seguridad y la eficiencia operativa de las operaciones camaroneras.

En base a estos temas Alles (2021) realizó un estudio titulado “Gestión del Talento Humano: Retos y estrategias del siglo XXI” tuvo como objetivo mencionar que la falta de formación adecuada puede ser un factor de insatisfacción laboral. En el contexto del sector camaronero, se ha identificado que diversos factores contribuyen a la alta rotación de personal. Entre estos factores se encuentran las condiciones laborales, las estructuras salariales, los horarios de trabajo, y la falta de oportunidades para el desarrollo profesional. La investigación en este campo ha mostrado que la combinación de estos elementos puede generar un entorno de trabajo menos atractivo, lo cual impulsa a los empleados a buscar otras oportunidades laborales.

En este estudio Sánchez & Moreno (2020) realizaron un estudio titulado “Impacto de las condiciones laborales y beneficios en la retención de empleados en la industria camaronera”. Su objetivo fue analizar cómo las condiciones laborales y los beneficios ofrecidos afectan la retención de empleados en el sector camaronero. Se utilizó una metodología cuantitativa basada en encuestas a empleados y análisis estadístico. Los resultados mostraron que los salarios bajos y la falta de beneficios adecuados estaban estrechamente relacionados con la alta rotación de personal.

De la misma forma Chiavenato (2019) realizó un análisis titulado “Gestión de Talento Humano: Enfoque estratégico” Su objetivo fue abordar como la compensación inadecuada puede llevar a los empleados a buscar otras oportunidades laborales. Un aspecto crítico es el impacto de los salarios y beneficios ofrecidos. Se sabe que los salarios por debajo del promedio del mercado y la ausencia de beneficios adecuados son factores significativos en la decisión de los empleados de abandonar sus puestos.

Así mismo Roca (2020) realizó un análisis titulado “El futuro del trabajo: Nuevas formas de trabajar en la era digital” Su objetivo fue mencionar como el equilibrio entre la vida personal y profesional es crucial para la satisfacción laboral, los largos horarios de trabajo y las condiciones

laborales malas juegan un papel crucial. La falta de oportunidades de desarrollo profesional y una percepción de escaso reconocimiento del esfuerzo de los empleados han sido identificadas como causas adicionales de desmotivación y rotación.

En otro sentido, Castro & Fernández (2021) llevaron a cabo una investigación titulada “Estrategias de gestión para reducir la rotación de personal en el sector camaronero: Un enfoque desde la seguridad laboral”. El objetivo fue evaluar el impacto de diferentes estrategias de gestión en la rotación de personal en los puestos de seguridad. La metodología empleada fue cualitativa, realizando entrevistas a profundidad con empleados y líderes de recursos humanos. Los resultados indicaron que la falta de programas de capacitación y desarrollo, así como una deficiente comunicación interna, eran actores clave en la alta rotación. Los autores concluyeron que mejorar estos aspectos podría ser efectivo para reducir la rotación en el sector camaronero.

Para abordar esta problemática se sugiere que, es fundamental implementar estrategias de gestión que incluyan la revisión de políticas salariales, la mejora de las condiciones laborales, y el establecimiento de programas de desarrollo profesional. Estas estrategias podrían contribuir a una mayor estabilidad operativa, a una mejora en la seguridad y eficiencia del trabajo, y a la reducción de los costos asociados con la rotación de personal.

METODOLOGÍA

La investigación sobre la rotación de personal en los puestos de seguridad del sector camaronero de la Provincia del Guayas empleó un diseño no experimental y un enfoque mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos. El alcance del estudio fue exploratorio, con el objetivo de identificar y analizar los factores que influyen en la alta rotación de personal en estos puestos y proponer estrategias para mejorar la retención de empleados. El diseño no experimental

se utilizó debido a que el estudio no incluyó manipulación o control de variables. En lugar de realizar experimentos, se observó y analizó el fenómeno tal como se presenta en su entorno natural. Esta metodología permitió recolectar datos en situaciones reales de trabajo sin intervenir en el entorno de los participantes. El enfoque cuantitativo se aplicó mediante la utilización de encuestas estructuradas, diseñadas para obtener datos numéricos sobre diversos factores asociados con la rotación de personal. Estas encuestas se centraron en aspectos como las condiciones laborales, la estructura salarial, los horarios de trabajo, y los beneficios ofrecidos. Por otro lado, el enfoque cualitativo se empleó a través de entrevistas semiestructuradas con una muestra seleccionada de empleados y directivos para profundizar en las percepciones y experiencias individuales relacionadas con la rotación de personal. El alcance exploratorio del estudio permitió una comprensión preliminar de los factores que afectan la rotación de personal en los puestos de seguridad del sector camaronero. La investigación buscó identificar patrones y tendencias emergentes, así como áreas que requieren una investigación más detallada en el futuro.

Para el análisis de los datos, se utilizaron los métodos lógicos de inducción y deducción. La inducción permitió generalizar a partir de los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas, mientras que la deducción facilitó la aplicación de teorías y modelos existentes para interpretar los resultados y formular conclusiones.

Las técnicas de recolección de datos incluyeron encuestas y entrevistas. La encuesta fue distribuida a una muestra representativa de guardias de seguridad en varias empresas del sector camaronero. Las preguntas abordaron temas específicos relacionados con las condiciones laborales, la estructura salarial, los horarios de trabajo y los beneficios. La entrevista se realizó con una selección de empleados y directivos para obtener información cualitativa adicional sobre la percepción del entorno laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

En el análisis previo se ha determinado que existe una alta rotación de personal a nivel general en la industria camaronera investigada, sin embargo por varios factores mencionados anteriormente como la baja remuneración salarial, las condiciones laborales, la falta de oportunidad de crecimiento dentro de la industria y capacitaciones al equipo de trabajo se ha determinado que los puestos que más sufren este índice de alta rotación son los guardias de seguridad, por lo tanto se ha considerado por criterio de la investigación hacer un análisis y aplicar los instrumentos de investigación a los guardias de seguridad. La población del estudio consistió en los 45 guardias de seguridad empleados en el sector camaronero de la Provincia del Guayas. La muestra se seleccionó utilizando un muestreo aleatorio estratificado para asegurar una representación adecuada de las diferentes empresas y contextos laborales.

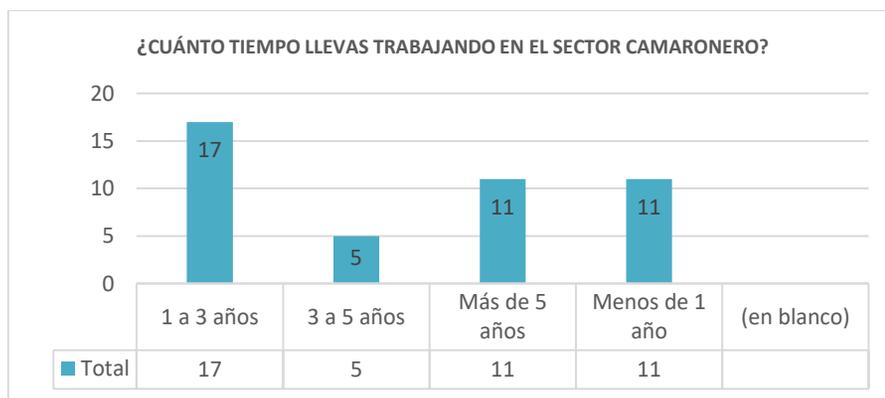
Se diseñaron dos principales instrumentos para la recolección de datos: Encuesta, en cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escalas de Likert, que se centró en la evaluación de condiciones laborales, salarios, horarios y beneficios. Entrevista: una guía de entrevista semiestructurada realizada al Gerente Corporativo de Seguridad de la industria pesquera investigada lo cual permitió explorar en profundidad la percepción y experiencia de un profesional experto en el área de seguridad y así mismo que ha trabajado liderando equipos de trabajos relacionados al trabajo investigativo.

RESULTADOS

La investigación sobre la rotación de personal en los puestos de seguridad del sector camaronero de la Provincia del Guayas se basó en encuestas realizadas a guardias de seguridad para identificar los factores que influyen en la alta rotación de personal.

Figura 1

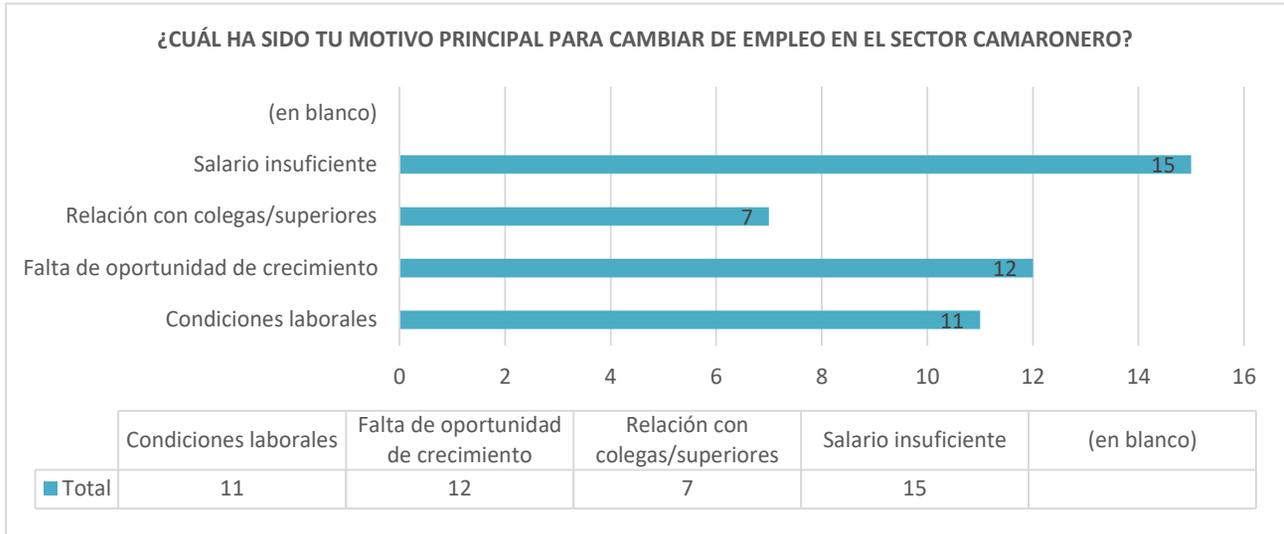
Tiempo de trabajo



Con este resultado se pudo determinar que los Guardias de Seguridad no mantienen antigüedad en sus puestos de trabajo ya que renuncian dentro del año.

Figura 2

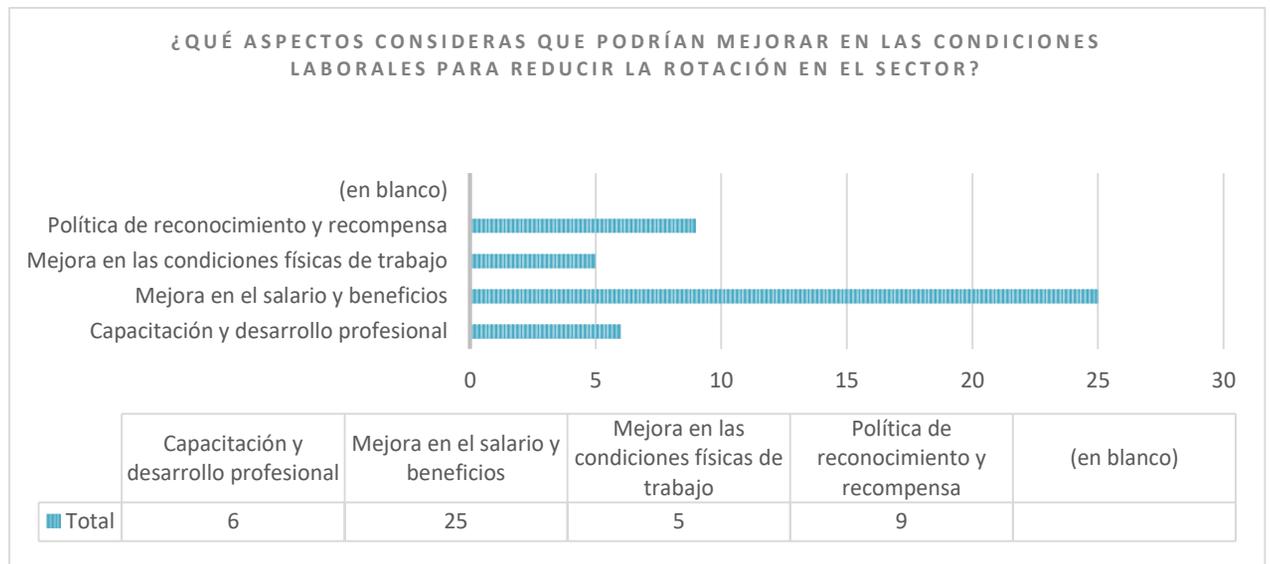
Cambio de empleo



Con este resultado se pudo determinar que la mayoría de los Guardias de Seguridad se sienten insatisfechos en cuanto a su remuneración salarial ya que lo consideran bajo para todas las funciones y responsabilidades que tienen día a día.

Figura 3

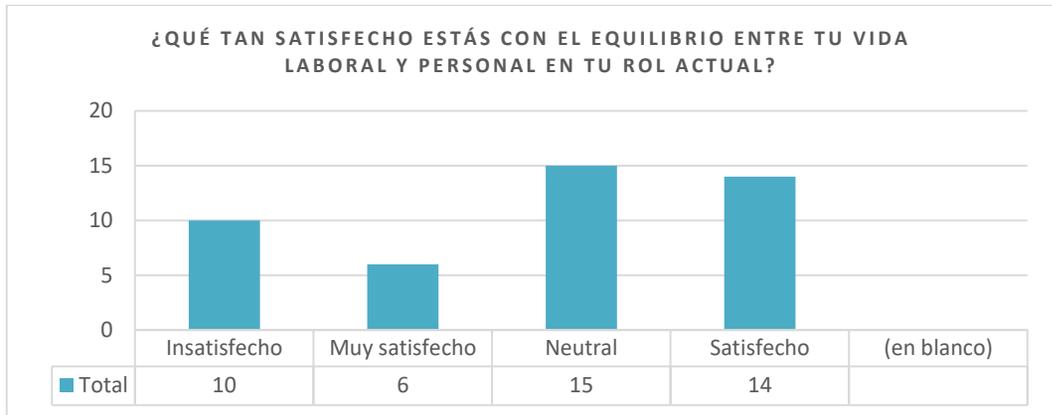
Condiciones laborales



Con este resultado podemos confirmar la respuesta de la pregunta anterior con respecto a la insatisfacción salarial que tienen las personas que se dedican a esta profesión, los Guardias de Seguridad consideran importante tener una buena remuneración salarial.

Figura 4

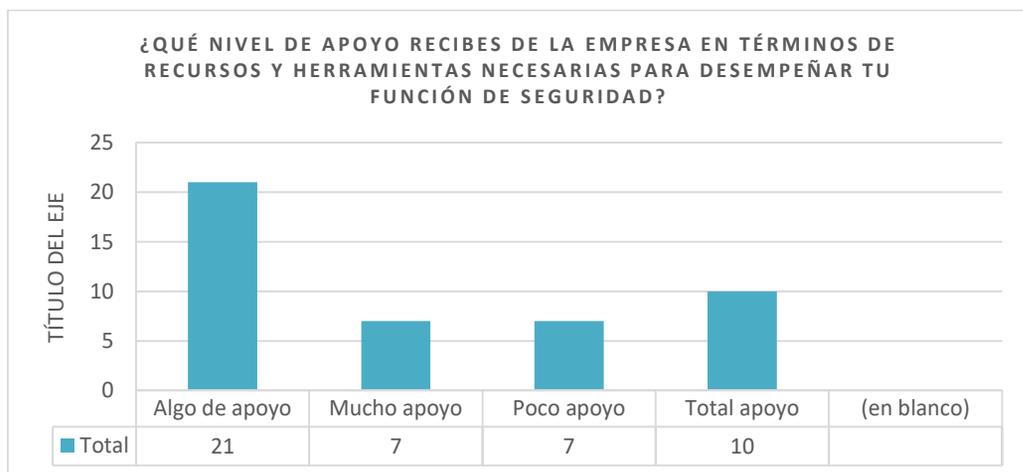
Vida laboral



Con este resultado podemos determinar que el profesional en seguridad se encuentra en un nivel neutral y bajo de satisfacción salarial

Figura 5

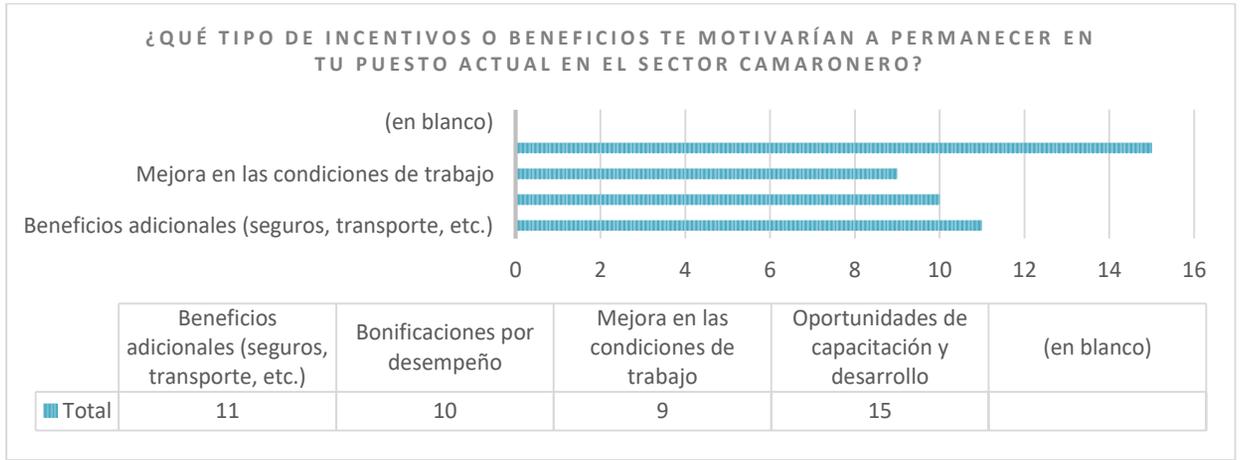
Nivel de apoyo



Con este resultado podemos determinar que las empresas no invierten en recursos ni herramientas para apoyar a los profesionales en seguridad.

Figura 6

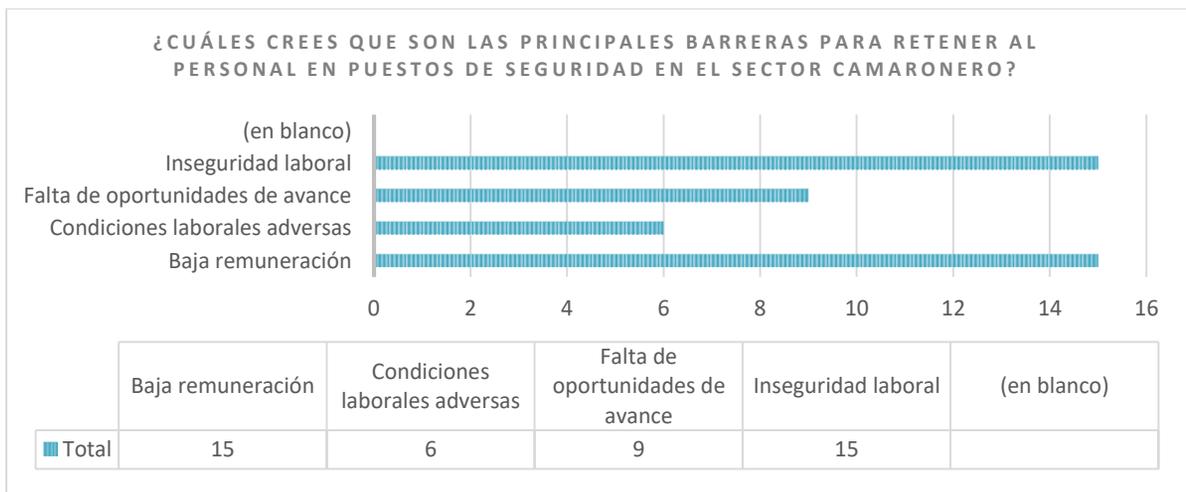
Incentivos y beneficios.



Con este resultado podemos determinar que los profesionales en seguridad buscan oportunidades de aprendizaje y desarrollo para desarrollar mejor sus actividades y responsabilidades día a día.

Figura 7

Barreras para retención de personal



Con esto podemos confirmar los resultados anteriores con respecto a la insatisfacción laboral que sienten los profesionales en seguridad en su remuneración salarial, en este punto

también sale a luz un tema muy importante como es la inseguridad laboral.

Los principales análisis de la entrevista realizada al Gerente de Seguridad de la industria pesquera dieron como conclusión que la principal problemática del sector camaronero es la alta rotación de personal. Esto se debe a varios factores, entre ellos la dificultad para encontrar personal capacitado para cubrir los puntos clave en las camaroneras, especialmente considerando que los productos involucrados son de alto costo, no solo el camarón, sino también el alimento para su crianza. Aunque los salarios pueden ser un poco más atractivos en comparación con el salario mínimo, no se ofrecen beneficios suficientes para retener al personal, ya que muchas empresas priorizan la producción sobre el bienestar de sus empleados.

Otro aspecto que se destacó es la desilusión que experimenta el personal, particularmente los guardias, una vez que comienzan a trabajar. A pesar de ingresar con grandes expectativas de ser parte de una gran empresa, se enfrentan a condiciones laborales exigentes, como horarios de hasta 24 horas con descansos cortos e insuficientes. Un ejemplo mencionado fue un turno que inicia a las 7 a.m., con un breve descanso a las 3 p.m., seguido por un segundo turno desde las 11 p.m. hasta las 7 a.m. Estas jornadas extensas y pesadas, junto con la falta de prestaciones atractivas, como seguro médico y asistencia sanitaria adecuada, generan un ambiente laboral poco motivador, lo que incrementa la rotación.

Finalmente, se identificó que las condiciones de vida del personal en las camaroneras son inadecuadas, lo que afecta su calidad de vida y contribuye a la insatisfacción laboral. Muchos trabajadores no cuentan con acceso a energía eléctrica o agua para sus necesidades básicas, y deben compartir camas con otros empleados debido a los cambios de turno. Además, la falta de acceso a internet impide que los empleados se mantengan en contacto con sus familias. Estas deficiencias en el alojamiento y la falta de condiciones dignas en general provocan que los empleados no deseen

permanecer a largo plazo en estas posiciones.

La encuesta realizada a los guardias de seguridad en el sector camaronero de la Provincia del Guayas proporcionó información relevante sobre los factores que contribuyeron a la alta rotación de personal en estos puestos. Los resultados indicaron de manera clara que dos factores principales jugaron un papel crucial en la insatisfacción y eventual abandono de los guardias de seguridad: los bajos salarios y la falta de inversión en capacitaciones.

En primer lugar, el análisis de las respuestas reveló que una proporción significativa de los encuestados consideraba que el salario que recibían era insuficiente en relación con las demandas y responsabilidades de su trabajo. En segundo lugar, se identificó que la falta de inversión en capacitación y desarrollo profesional era otro factor significativo que afectaba la retención del personal.

Según Pérez (2022) realizó un estudio titulado “Motivación y Compromiso”. Su objetivo fue determinar que los empleados que perciben un salario por debajo del mercado tienen una alta propensión a cambiar de trabajo. En conclusión, la baja duración en los puestos de los guardias de seguridad en el sector camaronero de la Provincia del Guayas se debió principalmente a los salarios insuficientes y a la falta de inversión en capacitación. Para abordar estos problemas y reducir la alta rotación de personal, es esencial que las empresas del sector revisen y ajusten sus políticas salariales y establecieran programas de capacitación y desarrollo profesional.

La implementación de estas medidas no solo mejoraría la satisfacción y retención de los empleados, sino que también contribuiría a una mayor estabilidad y eficiencia operativa en el sector camaronero, se debe tomar en cuenta revisar beneficios complementarios que se puedan ofrecer, es decir incentivos adicionales basados en el desempeño como por ejemplo bonificaciones por antigüedad.

CONCLUSIONES

La investigación sobre la rotación de personal en los puestos de seguridad del sector camaronero de la Provincia del Guayas proporcionó una visión detallada sobre los factores que influyeron en la alta rotación de guardias de seguridad. Los resultados obtenidos a través de encuestas destacaron que los principales problemas relacionados con la estabilidad y retención del personal estaban vinculados con las condiciones salariales y laborales.

Los hallazgos indicaron que los bajos salarios y la falta de inversión en capacitación profesional fueron problemas significativos que contribuyeron a la alta rotación de personal. Los Guardias de Seguridad expresaron insatisfacción con los ingresos recibidos, los cuales consideraban insuficientes en comparación con el costo de vida y los estándares del mercado. Además, la carencia de oportunidades para el desarrollo profesional y la capacitación adecuada generaron una sensación de estancamiento y desmotivación, lo que impulsó a muchos empleados a buscar otras oportunidades que ofrecieran mejores perspectivas económicas y profesionales.

Dado el impacto negativo que estos factores tuvieron sobre la estabilidad del personal y la eficiencia operativa en el sector camaronero, se concluyó que era fundamental que las empresas del sector revisaran y ajustaran sus políticas salariales y condiciones laborales. Brindar salarios competitivos y establecer programas de capacitación y desarrollo profesional habrían contribuido a mejorar la satisfacción y retención de los empleados, así como a fortalecer la estabilidad y el desempeño general de las empresas.

RECOMENDACIONES

Se recomendó a las empresas del sector camaronero que llevaran a cabo una revisión exhaustiva de las estructuras salariales y las condiciones laborales de los guardias de seguridad. Proporcionar una compensación justa y oportunidades de crecimiento profesional eran medidas cruciales para asegurar la estabilidad del personal y mejorar el ambiente laboral. Estas acciones no solo habrían beneficiado a los empleados, sino que también habrían contribuido al éxito y la sostenibilidad a largo plazo del sector camaronero de la Provincia del Guayas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Pérez, J., & Gómez, A. (2018). Factores que influyen en la rotación de personal en el sector camaronero de Ecuador. *Revista de Recursos Humanos*, 12(3), 45-59.
- Sánchez, M., & Moreno, R. (2020). Impacto de los factores laborales en la rotación de personal en el sector camaronero de la de la Provincia del Guayas. *Journal of Aquaculture Management*, 8(2), p.112-127.
- Castro, L., & Fernández, P. (2021). Estrategias de gestión para reducir la rotación de personal en el sector camaronero: Un enfoque desde la seguridad laboral. *International Journal of Seafood Research*, 9(1), p.78-91.
- Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Trabajo de grado como especialista en Talento Humano, p. 20.
- García, M. (2021). *La gestión del talento humano: Cómo motivar y retener al mejor personal*. Libro que investiga la gestión de talento humano en la retención del talento, 30.
- Pérez, J. (2022). *Motivación y compromiso: Cómo optimizar el capital humano en la empresa*. Un enfoque sobre cómo el salario puede afectar la retención de empleados, p.88.

Chiavenato, I. (2019). *Gestión de talento humano: Un enfoque estratégico*. Se aborda cómo la percepción de una compensación inadecuada puede llevar a los empleados a buscar otras oportunidades laborales, p.315.

Roca, R. (2020). *El futuro del trabajo: Nuevas formas de trabajar en la era digital*. Las largas horas de trabajo continuo causan agotamiento, p.142.

Alles, M. (2021). *Gestión de talento humano: Estrategias en el siglo XXI*. Libro sobre Recursos Humanos, p.188. 4o