



Análisis de rotación del personal operario de la Planta Industrial Diamante para el  
mejoramiento continuo en la empresa Distraves S.A.S

Modalidad: Práctica Empresarial

Amy Julieth Parra Montañez

CC. 1005288782

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Tecnología en Gestión Empresarial

Piedecuesta 04/05/2022



Análisis de rotación del personal operario de la Planta Industrial Diamante para el  
mejoramiento continuo en la empresa Distraves S.A.S

Modalidad: Práctica Empresarial

Amy Julieth Parra Montañez

CC. 1005288782

Informe de práctica para optar al título de  
Tecnología en Gestión Empresarial

DIRECTOR

Maria Liliana Santamaria Sarmiento

Carolina Margarita Cárdenas Gil

Coordinador Asuntos Laborales

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Tecnología en Gestión Empresarial

Piedecuesta 04/05/2022

Nota de Aceptación

---

---

---

---



Análisis de rotación del personal operario de la Planta  
Industrial Diamante para el mejoramiento continuo en la  
empresa Distraves S.A.S.

---

Firma del Evaluador



---

Firma del Director



## DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis padres que son el pilar fundamental para superarme y siempre desearme lo mejor en cada paso que doy, gracias por el esfuerzo que realizaron para cumplir cada meta y sueño.

A mis maestros, por su paciencia y cariño, en el momento de la enseñanza en las aulas de clase, gracias por guiarnos con sus conocimientos para ser profesionales como buenas personas.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	8
IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O COMUNIDAD .....	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1. Descripción de la Problemática .....	10
1.2. Justificación de la Práctica .....	11
1.3. Objetivos .....	12
2.3.1 Objetivo General.....	12
2.3.2 Objetivos Específicos .....	12
2.4 Antecedentes de la Empresa .....	12
3 MARCO REFERENCIAL .....	14
Personal.....	14
Rotación del personal .....	14
Selección del personal .....	15
Administración del personal .....	15
4 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA .....	16
5 RESULTADOS .....	24
6 CONCLUSIONES .....	31
7 RECOMENDACIONES.....	33
8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34

9	APENDICES .....	35
10	ANEXOS .....	36

### LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b>	Formato solicitud de personal y contratación .....	17
<b>Figura 2.</b>	Formulario entrevista de retiro.....	18
<b>Figura 2.1.</b>	Formulario entrevista de retiro.....	19
<b>Figura 2.2.</b>	Formulario entrevista de retiro.....	20
<b>Figura 2.3.</b>	Formulario entrevista de retiro.....	21
<b>Figura 2.4.</b>	Formulario entrevista de retiro.....	22
<b>Figura 3.</b>	Retiros por área.....	24
<b>Figura 4.</b>	Retiros por género.....	25
<b>Figura 5.</b>	Motivos de retiro .....	26

### LISTA DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b>	Personal operario trabajando .....	28
<b>Ilustración 2.</b>	Personal operario trabajando .....	29

## INTRODUCCIÓN

Distraves es una empresa avícola encargada de todo el proceso productivo del pollo desde la elaboración del concentrado para la alimentación del mismo, la reproducción, la incubación de los huevos primer día y el engorde para su beneficio; finalizando con su producto listo para el consumo humano. La Planta Industrial el Diamante es una de las más importantes para la organización, sede en la cual se realizan todos los procesos productos, desde el sacrificio hasta en empaque para sus dos marcas las cuales son; Distraves y Delichiks. (Distraves, 2017)

La Planta Industrial del Diamante presenta un alto índice de rotación del personal operario, lo cual genera por cada colaborador que ingrese a la planta una serie de costos discriminados en todo el proceso desde las distintas áreas tanto como administrativas y productivas, para la empresa. Nuestro principal objetivo es realizar el índice de rotación en la Planta clasificando las principales causas de esta problemática y así poder sugerir estrategias basadas en la información para poder mitigar la problemática principal que presenta la organización en la Planta.



## **IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O COMUNIDAD**

Distraves nace 1966 como distribuidora de concentrados para el área avícola. En 1975 inicia en la comercialización, producción de proteínas y derivados de pollo transformándose en la base de la agricultura de Colombia. Comercializa sus productos a todo el país

En el 2014 da inicio a comercialización de carne de res y cerdo con el nombre de nueva marca Delecta para conquistar nuevos segmentos de mercado.

La buena realización de su proyección ha traído a Distraves a ser una de las grandes empresas del subsector avícola donde sus marcas comerciales son conocidas como Delichiks y Delecta.

La empresa provee alimentos a base de carne garantizando una buena calidad, asegurando la satisfacción del cliente, procurando mantener la inocuidad de su producto.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la Problemática

Actualmente en Colombia, el mercado laboral del sector privado presenta un alto índice de rotación del personal que afecta significativamente la producción de las empresas, adicional genera un incremento en los costos que afectan económicamente a la organización a consecuencia de la inversión de tiempo y dinero no se recupera. (Cardenas, 2018)

Inicialmente se percibe esta rotación, por la poca gestión que se realiza en el inicio del proceso de selección del personal, es uno de los procesos de gestión más importante en el cual se debería tener en cuenta como principal foco. Según artículos de interés, se da a conocer que personal joven es común normalizar el cambio de trabajo con alta facilidad o solo buscan empleos para adquirir cierta experiencia laboral sin la necesidad o responsabilidad de mantenerse un largo lapso de tiempo en el puesto de trabajo. Así mismo para las personas en edades promedias la organización busca como principal punto de interés la experiencia laboral que adquirió el personal a contratar, por consiguiente, para las edades más alta debido a las diferentes complicaciones físicas y motoras que se presentan debido a la edad hacen este proceso más tedioso y poca factibilidad otro de los factores es el clima laboral producentes de el alto índice de rotación. (Cardenas, 2018)

En Distraves, está presente del alto índice de rotación del personal operario en planta debido a la dificultad de encontrar el trabajador idóneo que se adapte al cargo debido a que se requiere un gran esfuerzo físico para poder adaptarse al puesto de trabajo, el requerimiento de más de 700 trabajadores necesarios para la producción del producto,

lo que procede a la dificultad por parte del área encargada de la contratación lograr encontrar el perfil del personal correcto y por consiguiente disminuir esta problemática. ¿Cómo interviene la rotación del personal operario de planta en el mejoramiento continuo para el desarrollo de la competitividad y productividad en la Empresa Distraves SAS?

## **1.2. Justificación de la Práctica**

El proceso de selección influye gran parte en el índice de rotación del personal, debido a una decisión errónea conlleva a grandes complicaciones para la organización, la mala selección no solo es uno de los principales causantes de esta problemática, debido a puede haber falencias por parte del área o puesto de trabajo.

Se vuelve necesaria una rotación del personal a nivel integral dentro de la zona industrial por exigencias laborales; esto conllevan a que ciertos trabajadores tomen decisiones en la que se vea forzado el empleador a realizar la búsqueda y contratación de nuevos colaboradores de operarios en planta siendo este factor trascendental para el rendimiento efectivo de la organización.

Por último, el aporte realizado por parte de la empresa a las instituciones educativas de nivel superior es brindar la oportunidad de aplicar y ejercer los conocimientos adquiridos en las aulas de clase de las Unidades Tecnológicas de Santander; además de formar profesionales con experiencia en el campo laboral.

### **1.3. Objetivos**

#### **2.3.1 Objetivo General**

Diagnosticar a través de un análisis el índice de rotación del personal operario de planta, que permita elaborar estrategias para el mejoramiento en el desarrollo, competitividad y productividad, en la empresa Distraves S.A.S.

#### **2.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las principales razones por las cuales se genera la rotación dentro del personal operario en la Planta diamante de Distraves.
- Sintetizar la información obtenida del personal discriminándola en función a cada área de proceso productivo en la planta diamante.
- Sugerir estrategias basados en la información obtenida para mitigar la problemática presente.

### **2.4 Antecedentes de la Empresa**

Para Distraves los trabajadores, en este caso los operarios de la Planta Diamante, son un recurso humano fundamental y primordial para el rendimiento y principal funcionamiento de la organización por consiguiente se tiene alta importancia brindándole beneficios para así lograr que el personal se motive a continuar laborando dentro de la organización, brindando todo sus conocimientos y habilidades en su área de trabajo. Así mismo se refiere al momento de la selección del personal se trata de realizarlo de la mejor manera, para así poder lograr cumplir con el perfil de la vacante adecuada.

Con lo anterior podemos concluir la importancia de la organización para lograr disminuir el índice de rotación del personal operario para así lograr obtener una mejora continua, reduciendo costos, tiempo invertido en cada gestión realizada y lograr un mayor rendimiento para así un obtener una mayor eficiencia en los procesos productivos en la organización.

### **3 MARCO REFERENCIAL**

#### **Personal**

Personas que han contribuido con sus habilidades y conocimientos de forma directa o indirecta en la elaboración, distribución o comercialización de un producto o servicio, perteneciente a una organización.

El capital más fundamental dentro de una empresa son las personas, el papel de los trabajadores en las organizaciones han cambiado en los últimos años, ha adquirido un nuevo concepto de recurso humano, el personal con sus motivaciones, talentos, habilidades y conocimientos, aportan en el mejoramiento de la organización y ventajas competitivas de otras empresas. (SUMMITDIGITAL, 2019)

#### **Rotación del personal**

La rotación del personal es causada cuando no hay continuidad de los trabajadores, su labor cesa al cabo de poco tiempo, dicha decisión puede ser de manera voluntaria o forzada, es decir, cuando la organización toma la determinación de despedir al trabajador. Esto conlleva a un impacto negativo para la organización, por lo tanto, es importante analizar las causantes y llevar a cabo un proceso para terminar con esa problemática. (Morales F. C., 2020)

## **Selección del personal**

Proceso en que la organización selecciona al candidato más apto de una serie de candidatos para ocupar un puesto de trabajo. Esto inicia de la necesidad de ingresar nuevos trabajadores, ya sea la causa porque se ha quedado un puesto o se ha creado uno nuevo, incluye la capacitación y finaliza con la selección de los más calificados que puedan brindar el mayor valor a la empresa. Es una tarea que implica alta determinación debido a que esto abarca desde la elección de currículos hasta la definición de los perfiles que más se adecuan a la vacante solicitada. (Corte, 2021)

## **Administración del personal**

La administración del personal hace referencias a las acciones que se realiza en una empresa para así organizar al personal en la estructura de la organización y asegurar de que puedan lograr desempeñarse plenamente de acuerdo con sus conocimientos y habilidades. El principal objetivo es aprovechar el potencial teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de los trabajadores. (Porto & Gardey, 2022)

## **4 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA**

Cada personal operario de la Planta Industrial Diamante que decide retirarse de la empresa, de forma inmediato se procede a realizarse toda la gestión administrativa correspondiente a la renuncia, una vez finalizada este proceso, se genera de un formato en físico llamado solicitud del personal y contratación, cuyo formato es generado por el área administrativa a la cual pertenecía el ex trabajador y es entregado al área de Talento Humano.

Cada trabajador operario debe realizar la entrevista de retiro, se diligencia un formulario online donde debe diligenciar un cuestionario con diversidad de preguntas referentes a describir que tipo de inconformidad presento con respecto a la empresa en términos generales y describir los motivos principales que conllevaron a su renuncia en la compañía, gracias a este proceso podemos brindar la información necesaria para lograr identificar y poder sintetizar cuales son los índices principales o de mayor demanda de la problemática presente, que conllevan los altos retiros del personal operario en planta, logrando así poder presentar estrategias basados en la información suministrada.



Figura 1. Formato solicitud de personal y contratación

**Distraives** SOLICITUD DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN Código: GTM-F-01  
Versión: 06  
Fecha: 23/05/2019

1. DESCRIPCIÓN DE LA SOLICITUD

FECHA SOLICITUD: 23/10/21  
 BEN CORPORATIVO: Producción PROCESO: post-proceso AREA: tunetes de congelación  
 CENTRO DE COSTOS: 190131006 DIVISIÓN DE PERSONAL: B/manga POSICIÓN (CARGO): Operario planta  
 COMPENSACIÓN (Espacio para ser diligenciado solo por NOMINA)  
 SALARIO BÁSICO \$ \_\_\_\_\_ BNCS SALARIAL \$ \_\_\_\_\_ BNCS NO SALARIAL \$ \_\_\_\_\_  
 AUX. EXTRALEGAL SOSTENIMIENTO DE VEHICULO \$ \_\_\_\_\_  
 AUX. EXTRALEGAL DE MOVILIZACIÓN \$ \_\_\_\_\_  
 AUX. ALIMENTACIÓN \$ \_\_\_\_\_ DOMICILIOS \$ \_\_\_\_\_ COMISIONES \$ \_\_\_\_\_

*Nota: la bonificación no constitutiva de salario (BNCS) no podrá exceder el 40% del salario básico.*

TERMINACIÓN DE CONTRATO  RETIRO VOLUNTARIO  OTRO

NOMBRE DE LA PERSONA A REEMPLAZAR:  
 Jesús David Blanco Chaires CÉDULA DE CIUDADANÍA: A 102-386-669 Requiere curso de alturas: SI  NO

MOTIVO DE CONTRATACIÓN  
 ADICIÓN  CARGO NUEVO  ASCENSO   
 INCAPACIDAD  LICENCIA   
 REEMPLAZO  TRASLADO

*Nota: Anexar el perfil propuesto para el cargo nuevo solicitado. En caso de las vacaciones anexar el cronograma de las vacaciones.*

Tipo de contrato: Fijo  Temporal   
 Fecha estimada: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 a 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Tipo de convocatoria: Interna  Externa

Requisitos:  
 Sexo: Masculino  Femenino   
 Peso: \_\_\_\_\_ Estatura: \_\_\_\_\_

SOLICITUD REALIZADA:  
 Nombre: Daniela Marcela Payara  
 Cargo: jefe (a) post-proceso  
 Firma: Daniela Payara Firma de Líder de Proceso: Daniela Payara

2. APROBACIÓN DE LA SOLICITUD (cargo nuevo o adición)

APROBADO SI  NO   
 FECHA: \_\_\_\_\_ FIRMA GERENTE GENERAL \_\_\_\_\_

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

3. CONTRATACION

NOMBRE DE LA PERSONA A CONTRATAR: \_\_\_\_\_  
 FECHA DE INGRESO: \_\_\_\_\_ VoBo. Talento Humano \_\_\_\_\_

Nota: Vigencia de treinta días calendario.  
 Copia Controlada.

En la figura 1, En el formato de solicitud, se informa en modo general a que área del proceso de la planta se generó el retiro y el nombre del ex trabajador. Este formato es entregado al área de Talento Humano, para que inicien de forma inmediata el proceso de reclutamiento de la vacante que se generó.

**Figura 2.** Formulario entrevista de retiro

## ENTREVISTA DE RETIRO (FO-198 2021/11) V2

La encuesta tardará aproximadamente 8 minutos en completarse.  
El presente formato permite recopilar la percepción del ex empleado de DISTRAVES S.A.S, frente a su experiencia laboral y su vivencia en la organización e identificar los motivos de retiro para analizar las variables encontradas que pudiesen ser un obstáculo para la satisfacción del empleado en la organización y su contribución dentro de ella.

\* Obligatorio


1. Fecha de Retiro \*

2. Numero de Cédula \*

3. Nombre Completo \*

**Figura 2.1.** Formulario entrevista de retiro

4. Fecha de Ingreso a Distraves \*

Especifique la fecha (M/d/yyyy) 

5. Último cargo ocupado en Distraves \*

Escriba su respuesta

6. Nombre del Líder Inmediato \*

Escriba su respuesta

7. Cuales considera usted que son las principales fortalezas de la organización \*

Escriba su respuesta

8. Cuales considera usted que son las principales debilidades de la organización \*

Escriba su respuesta

**Figura 2.2.** Formulario entrevista de retiro

9. Lo más satisfactorio de la labor que usted realizó en DISTRAVES SAS fue: \*

Escriba su respuesta

10. Lo más insatisfactorio de la labor que usted realizó en DISTRAVES SAS fue: \*

Escriba su respuesta

11. Las principales fortalezas que usted identificó en su grupo de trabajo son: \*

Escriba su respuesta

12. Las principales debilidades que usted identificó en su grupo de trabajo son: \*

Escriba su respuesta

**Figura 2.3.** Formulario entrevista de retiro

13. Califique su grado de satisfacción con: \*

	satisfecho	Conforme	Insatisfecho
Salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lider inmediato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grupo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. ¿Qué motivos ocasionaron su retiro? \*

- Otra oferta laboral
- Motivos Personales
- Jornada de Trabajo
- Ambiente Laboral
- Salario
- Enfermedad
- Dificultades con el líder inmediato
- Problemas familiares
- Traslado de ciudad
- Estudio

**Figura 2.4.** Formulario entrevista de retiro

Inconforme con responsabilidades

Pocas opciones de capacitación y desarrollo

Incumplimiento de los procedimientos

Dificultad transporte

Horario de trabajo incompatible con estudio

Volumen trabajo

15. Describa su motivo \*

Escriba su respuesta

**Enviar**

No revele nunca su contraseña. [Notificar abuso](#)

En las figuras 2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, del formulario entrevista de retiro, es una plataforma en la cual se puede diligenciar desde un explorador web o dispositivo móvil y recabar los resultados de cada cuestionario diligenciado en tiempo real, cuyas respuestas son exportadas a un Excel para proceder realizar el análisis correspondiente.

Debido a esta plataforma se puede llevar a cabo el primer objetivo de la práctica, que consiste en identificar, basándonos en la opinión personal de cada trabajador operario planta, la causa por el cual decide finalizar su labor dentro de la compañía, lo que conlleva al elevado número de personal retirado causando la alta rotación en la Planta industrial el Diamante.

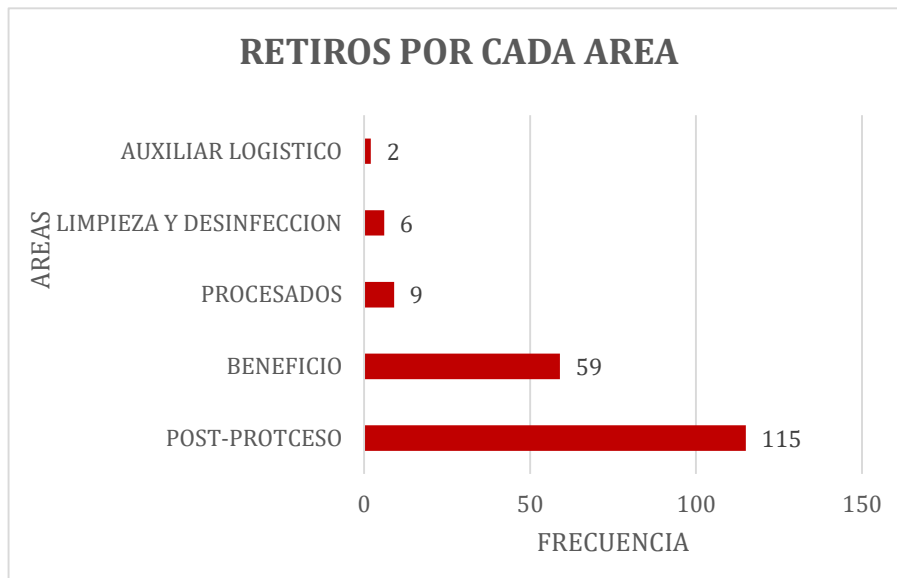
Llevando a cabo la información suministrada por el formulario, se logra obtener el número del personal retirado desde 1 de octubre del 2021 hasta el 2 de abril del 2022, sintetizándolo por áreas, género y motivos de retiro, logrando así poder recopilar la información exacta llevando a cabo uno de los objetivos del presente proyecto.

Una vez indicada la causante que representa con mayor frecuencia el número de personal que dio fin a su labor dentro de la organización, podemos sugerir debido a la información suministrada, posibles estrategias en base de la problemática presente, que logre mitigar de manera progresiva el alto el índice de retiros, mediante los conocimientos obtenidos durante la carrera y en la práctica realizada dentro de la organización, dando la finalidad de los objetivos presentes en el proyecto

## 5 RESULTADOS

El proyecto tiene como finalidad realizar un análisis mediante la información proporcionada, recopilada y sintetizada para lograr identificar las posibles estrategias, a fin de mitigar el alto índice de rotación en la Planta Industrial el Diamante Distraves.

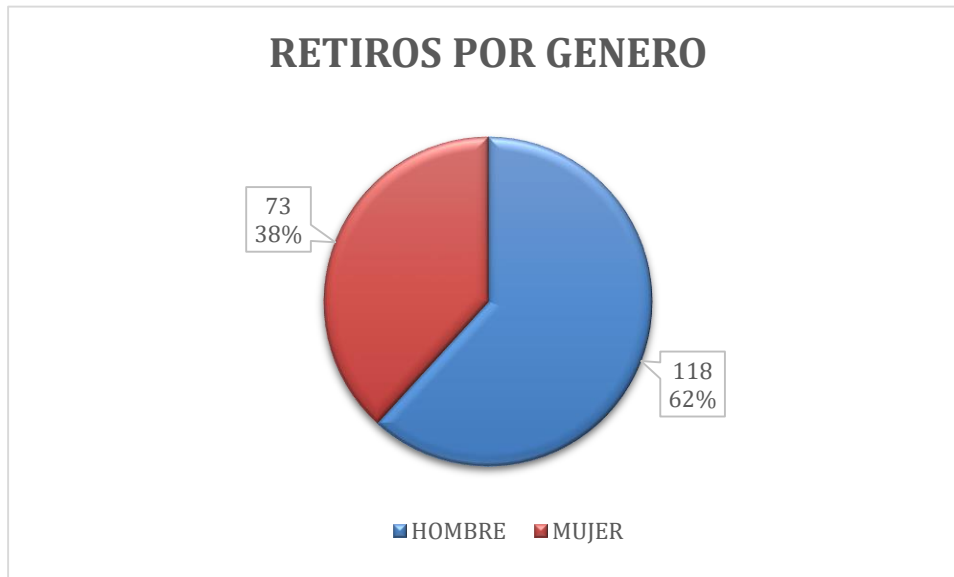
**Figura 3.** Retiros por área



En la figura 3, podemos demostrar que el área en la cual se presenta mayor rotación por retiros, es post-proceso en vista de que predomina con el 60% de las renuncias desde el 2 de octubre del 2021 hasta el 1 de abril del 2022.

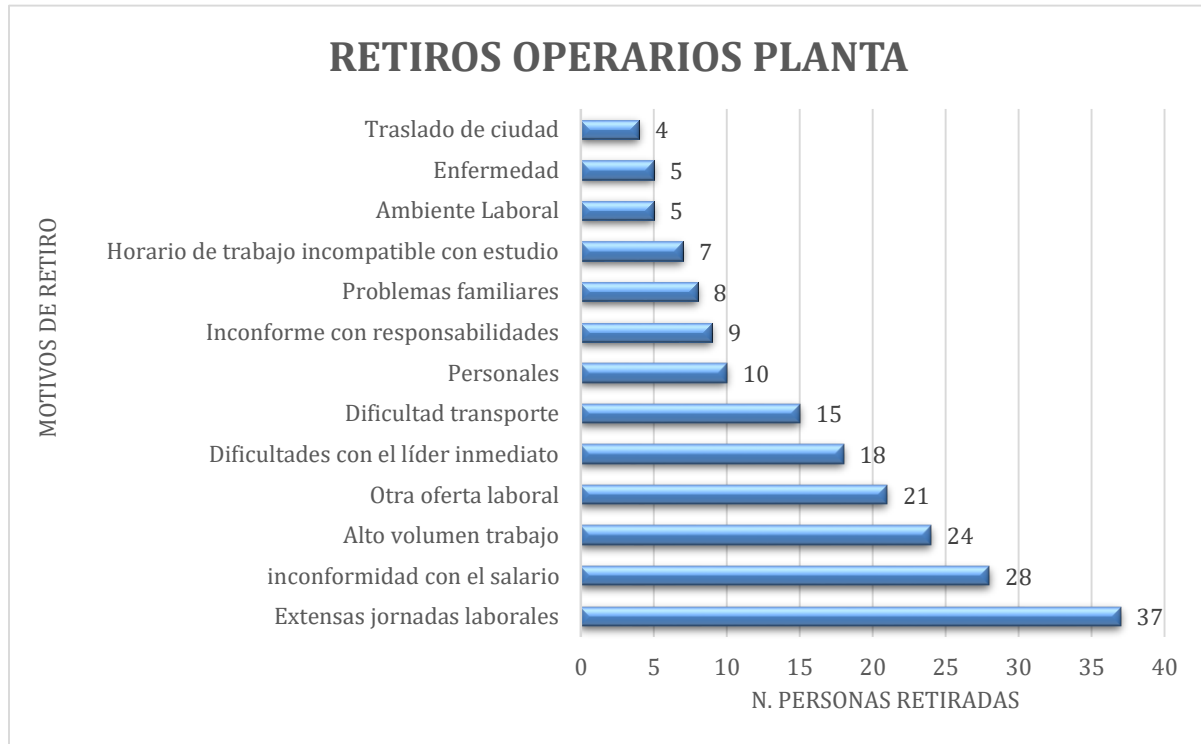


**Figura 4.** Retiros por género



En la figura 4, podemos observar la frecuencia de retiros entre los dos géneros desde el 2 de octubre del 2021 hasta el 1 de abril del 2022, se demuestra que el personal de planta con mayor número de renunciaciones es por parte del género masculino.

**Figura 5. Motivos de retiro**



En la figura 5, se evidencia los motivos de renuncia y el número total del personal retirado desde el 2 de octubre del 2021 hasta el 1 de abril del 2022, se puede demostrar que el 47% de los motivos de retiro que presentan la mayor frecuencia es generado por las extensas jornadas laborales, inconformidad con el salario y alto volumen de trabajo.

Según la información implementada anteriormente, podemos resaltar la mayor causante frecuente de los motivos de retiro y en cuál de las áreas se presenta mayormente esta problemática. Produce que el trabajador se sienta desmotivado en su puesto de trabajo y decida llegar al punto de retirarse de la compañía.

Las causantes principales de que exista la rotación del personal operario en planta que lo podemos observar en la figura 5, son las extensas jornadas laborales, inconformidad salarial y alto volumen de trabajo. Podemos inducir que en Distraves S.A.S, es considerada una de las empresas en sector avícola líder a nivel nacional, su producción y distribución representa un alto índice, por tal motivo la operación de los procesos se requiere de una producción de tiempo completo, esto es debido a la alta demanda de los clientes, lo que conlleva las largas jornadas laborales y alto volumen de trabajo para los operarios; las funciones realizadas por cada uno de ellos constan de movimientos repetitivos, permanecer de pie toda su jornada laboral, causando agotamiento físico, poco tiempo para poder descansar una vez finalizadas su jornada laboral, bajo rendimiento en los procesos, no tener el tiempo suficiente para compartir con sus familiares o amigos y demás actividades que realizan.

Adicionalmente esto conlleva a la inconformidad salarial debido a los altos esfuerzos físicos que realizan y que no ven reflejado al momento de recibir su sueldo, el cual equivale al salario mínimo legal vigente, causando así una gran inconformidad y desmotivación para continuar laborando en la organización.

### Ilustración 1. Personal operario trabajando



En la ilustración 1, se logra evidenciar al personal operario planta requiere estar laborando de pie.

## Ilustración 2. Personal operario trabajando



En la ilustración 2, se logra evidenciar al personal ejecutando su labor de pie, mediante movimientos repetitivos de forma manual.

Cada retiro que se genera debe realizarse el ingreso de un nuevo trabajador de forma inmediata, para suplir la vacante y no generar retrasos en la producción. Esto conlleva a altos costos, y tiempo en el proceso de selección, vinculación, contratación, capacitación e inducción. Una vez el personal nuevo ingrese, de inmediato genera insatisfacción al presentar esta diversidad de problemáticas que prima en la organización y decida retirarse en un lapso corto de tiempo, logrando así costos adicionales conllevando pérdidas económicas a la empresa.

Una de las posibles opciones para lograr mitigar esta problemática es aumentando la mano de obra, generando la posibilidad de reducir las largas jornadas laborales y disminuir dicha carga, logrando la permanencia del personal, evitando así la rotación continua, aumentando el bienestar para los trabajadores y obtener un mejoramiento continuo para la compañía.

## 6 CONCLUSIONES

Durante el periodo de práctica en la empresa Distraves S.A.S se logra evidenciar la problemática que presenta una de las grandes empresas en el sector avícola a nivel nacional, Mantener una rotación de personal estable en una organización la cual maneja un alto número de trabajadores no es una tarea fácil.

La labor que se ejecutó en la organización implicó un arduo trabajo, el cual requería ante la eventualidad de un retiro del personal operario en planta, de forma inmediata se debía proceder a suplir la vacante, para no generar sobrecargas a los empleados y retrasos en la producción. Al presentar un incremento significativo de retiros generando consigo un efecto domino en la cual se intensificaban las labores en el área de Talento Humano.

La personal planta es el capital humano más importante de la organización y es el que representa más falencias. Como se pudo evidenciar en los resultados los motivos de retiro que representan mayor frecuencia se debían a las largas y arduas jornadas laborales e inconformidades salariales. Para la gran mayoría de empresas el factor económico presenta un alto grado de delicadeza, al incurrir a mayores costos en el momento de aumentar su personal o generar un reconocimiento salarial.

Según un estudio se revela que los costos que conlleva todo el proceso al momento de generar una contratación producto de una renuncia, pueden significar para la organización un 400% del salario mensual. (Escalante, 2021)

Por consiguiente, es de gran importancia mitigar esta gran problemática y prevaleciendo al personal operario como el capital humano de más importancia para lograr un mejoramiento continuo para Distraves. S.A.S.



## **7 RECOMENDACIONES**

Una de las recomendaciones que pueden llevar a cabo mediante el desarrollo de la práctica correspondiente a la rotación del personal operario en planta, es realizar un estudio de análisis donde se pueda evidenciar el total de costos y gastos en términos económico y el tiempo específico, de todo lo que genera el proceso de selección vinculación, contratación, inducción y entrenamiento, para lograr así en términos números y exactos las pérdidas que conlleva para la empresa esta gran problemática.

## 8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cardenas, M. A. (2018). *Indice de Rotacion de Personal de la Empresa Distraves SAS Planta Diamante.* R:  
[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5248/digital\\_36323.pdf?sequence=1](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5248/digital_36323.pdf?sequence=1)
- Corte, N. (2021). *¿Qué es la selección de personal?:*  
<https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/seleccion-de-personal/#:~:text=La%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20es,est%C3%A1n%20aptos%20para%20el%20puesto.>
- Escalante, L. (2021). *Rotacion de personal un gasto silencioso que afecta a todas las empresas.* <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Rotacion-de-personal-un-gasto-silencioso-que-afecta-a-todas-las-empresas-20210726-0100.html>
- M Morales Carvajal, F. C. (2020). Perfil profesional del personal de talento humano del Gad Urdaneta (Bachelor's thesis, Babahoyo, UTB-FAFI 2020)..
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2022). *Definicion de administracion de personal.* R  
<https://definicion.de/administracion-de-personal/>
- SUMMITDIGITAL. (2019). *Importancia del personal en el exito de una empresa.*  
<https://bhrs.blog/2019/02/27/la-importancia-del-personal-en-el-exito-de-una-empresa/>

## **9 APENDICES**

No aplica.

## 10 ANEXOS

No aplica.