



Artículo:

Influencia de la rotación de empleados en el cumplimiento de métricos claves en la industria maquiladora de Matamoros, Tamaulipas

Influence of employee turnover on compliance with key metrics in the maquiladora industry of Matamoros, Tamaulipas

Paulina Manuel-Pantoja¹, Ileana Guzmán-Prince¹, Miguel Ángel Medina-Álvarez¹, Daniel Gonzalo Galván-Rodríguez¹

**Revista Interdisciplinaria de
Ingeniería Sustentable y Desarrollo
Social**

Recibido: 22 de abril de 2025

Aceptado: 08 de mayo de 2025

Publicado: 19 de mayo de 2025

Publicación continua editada por el
**Tecnológico Nacional de México /
Instituto Tecnológico Superior de
Tantoyuca**

Desv. Lindero Tametate, S/N
Col. La Morita
C.P. 92100
Tantoyuca, Veracruz, México.
Teléfono: 789 8931680, Ext.196.

Correo electrónico:
revistadigital@itsta.edu.mx

Sitio WEB
<https://itsta.edu.mx/revistadigital>

ISSN 2448-8003
Reserva de derechos al uso exclusivo
No. 04-2016-092313253300-203

Editor responsable:
Dr. Horacio Bautista Santos

Copyright: Este artículo es de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la licencia Creative Commons

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

¹ Tecnológico Nacional de México – Instituto Tecnológico de Matamoros, Tamaulipas, México.

* Autor corresponsal: manuelpantajapaulina@gmail.com

Resumen: El siguiente estudio tiene como objetivo validar la relación que existe entre la rotación de personal operativo, y como esto impacta en el cumplimiento de métricos que son clave dentro de la organización: Calidad del producto, Eficiencia Operativa y Seguridad del Empleado. Para ello, se realizó una investigación cuantitativa y comparativa, por lo cual fueron recopilados datos históricos de la organización que corresponden al periodo 2023-2024 de una empresa de la industria maquiladora en Matamoros, Tamaulipas. Por último, a partir de esta investigación, también se pretende identificar aquellas estrategias que fueron utilizadas para disminuir el impacto de la rotación de la mano de obra, sirviendo, así como modelo para algunas otras maquiladoras industriales de la zona fronteriza del país para disminuir los efectos negativos secundarios de la fluctuación de empleados y contribuir la estabilidad de las organizaciones.

Palabras clave: Rotación, Eficiencia Operativa, Calidad del producto, Seguridad del Empleado, Clima Laboral.

Abstract

The following study aims to validate the relationship between operational staff turnover, and how these impacts on the fulfillment of key metrics within the organization: Product Quality, Operational Efficiency and Employee Safety. For this purpose, quantitative and comparative research was conducted, for which historical data was collected from the organization corresponding to the period 2023-2024 of a company in the maquiladora industry in Matamoros, Tamaulipas. Finally, from this research, it is also intended to identify those strategies that were used to reduce the impact of labor turnover, thus serving as a model for some other industrial maquiladoras in the border area of the country to reduce the negative side effects of employee fluctuation and contribute to the stability of organizations.

Keywords: Turnover, Operational Efficiency, Product Quality, Employee Safety, Work environment

Introducción

La Rotación laboral se refiere al acto de partida cuando el recurso humano renuncia o abandona la compañía en la que trabajan. Para la mayoría de las industrias, este indicador puede llegar a ser preocupante y predictivo en sus resultados económicos y productivos, a corto y largo plazo (Hamzah, 2020).

La elevada rotación de personal es una situación muy común en diversas organizaciones, “En México el índice de rotación de personal promedia en casi un 17%, siendo el país de Latinoamérica con la tasa más elevada” (Hernandez G. , 2023), sin embargo, el hecho de que sea algo frecuente no significa que sea lo adecuado pues, las secuelas de la rotación de personal influye en un mal ambiente laboral, teniendo empleados desmotivados que no rinden por completo, también creando mala reputación en el mercado laboral, y finalmente donde se puede observar los costos que le toca asumir a la empresa como lo es el gasto por el retiro, proceso de reclutamiento, selección, capacitación, incluso hasta que el colaborador alcance su máxima potencial; menciona (Rios, 2023).

Al no contar con personal fijo para la ejecución de actividades, teniendo operarios de otras líneas o áreas de producción es muy común que estos no muestren el mismo interés para llevar a cabo la actividad productiva. (Hernandez N. V., 2018) provocando rechazos por la mala calidad del producto,

Otro de los medibles que llegan a repercutir la rotación laboral, es la seguridad del empleado, como menciona el autor (Zamudio, 2024) en su investigación “Influencia de la rotación de personal obrero en la afectación de accidentes de trabajo” debido a que los nuevos asociados no llegan a crear un compromiso con la compañía por el movimiento continuo de personal en consecuencia suceden accidentes de trabajo en la empresa.

A su vez en recientes estudios (Galeano, 2024) reafirma que una de las graves consecuencia de la rotación de personal indirectamente también afecta a la eficiencia operativa y márgenes de beneficio de las compañías.

Al identificar la importancia de la rotación laboral en las organizaciones el objetivo de este artículo fue comprobar la relación que existe que durante años se ha investigado cuales son las mejores estrategias a implementar en las empresas para que los empleados no dejen sus lugares de trabajo.

Materiales y métodos

La metodología se dividió en las siguientes fases:

Fase 1. Recopilación de Datos y Análisis

Para analizar la relación existente entre la rotación voluntaria de empleados y el cumplimiento de métricos claves en una empresa maquiladora de Matamoros, Tamaulipas, se manejaron datos históricos de la compañía considerando el período 2023-2024 (Tabla 1), los cuales fueron solicitados a los departamentos correspondientes.

Tabla 1. Datos otorgados por los departamentos

Departamento	Datos compartidos
Recursos Humanos	Rotación y Ausentismo
Calidad	Quejas de Cliente
Seguridad	Accidentes Registrables
Producción	Eficiencia Productiva

Fuente: Los Autores.

Quienes para efectos de seguimiento y cumplimiento a las metas documentan mes a mes los datos históricos de manera interna.

Al adquirir los registros sobre la tasa de rotación de empleados, accidentes registrables, quejas de cliente y eficiencias productivas comparando datos entre los años 2023 y 2024, se estableció la información mostrada en la tabla 2.

Tabla 2. Métricos claves 2023

	Rotación (% Faltas Voluntarias)	Seguridad (Accidentes Registrables)	Calidad (Quejas de Cliente)	Eficiencia Productiva
Enero	1.35%	0	3	89.80%
Febrero	0.28%	0	2	97%
Marzo	0%	0	1	89.50%
Abril	1.10%	0	8	97.00%
Mayo	1.46%	0	0	94%
Junio	1.12%	0	1	88.50%
Julio	1.13%	0	3	87.40%
Agosto	1.94%	0	4	88.20%
Septiembre	1.80%	1	1	91.50%
Octubre	0.99%	0	3	98%
Noviembre	1.01%	0	0	95%
Diciembre	0.26%	0	1	89%

Fuente: Los Autores.

Durante el año 2023 un promedio anual de 1.04% en rotación, como se ha mencionado anteriormente la rotación de personal es disruptiva, costosa y afecta de muchas maneras la empresa (Burgos Linares, 2023), un accidente registrado en el año, aunque pareciera un número relativamente bajo la meta anual es de cero accidentes registrables, pues, de un accidente o enfermedad se derivan diversos tipos de costos productivos o legales. (ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), s.f.).

Para la cuestión de Quejas de Cliente en promedio hubo de dos a tres incidencias por mes, únicamente en los meses de mayo y noviembre se cumplió el objetivo de cero quejas de clientes, la importancia radica en que, para los consumidores, la calidad de los productos y servicios ofrecidos es un factor decisivo para establecer y mantener relaciones comerciales a largo plazo (A&T Group, 2023)

Por otro lado, la eficiencia, que de acuerdo con (Lopez, 2023; Bautista-Santos, y otros, 2015) consiste en la capacidad de una empresa de poder conseguir determinados resultados, pero con menos recursos promedió en un 92%, sin embargo, se puede notar en la figura 1 que hubo meses muy bajos por debajo del promedio.

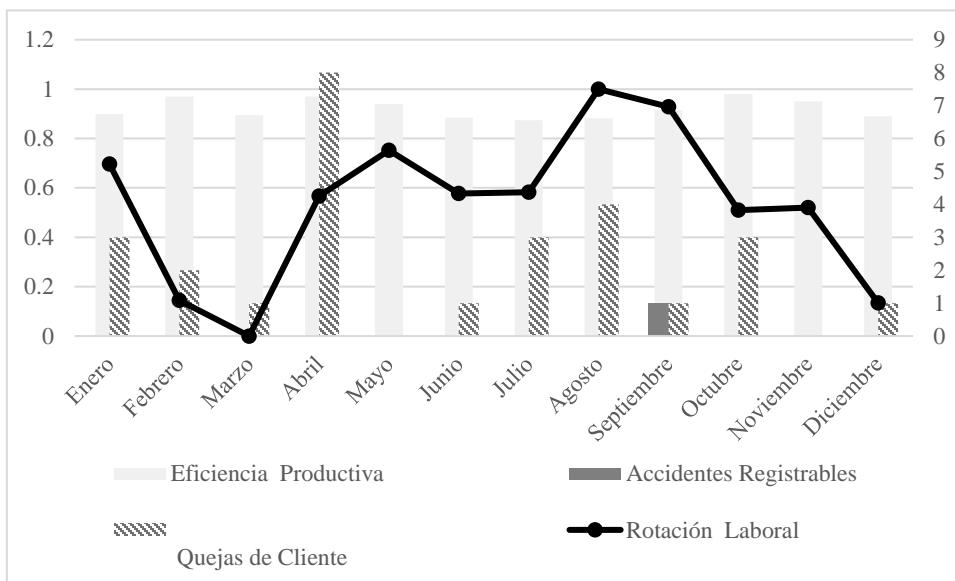


Figura 1. Gráfica de Tendencia- Métricos 2023

Fuente: Los Autores.

Como se visualiza en la figura 1, en el mes de abril 2023 hubo un fuerte incremento de la rotación laboral, a la par se recibieron ocho quejas de cliente, el número más alto en todo el año. Diversos estudios como el de (Gonzales Cando, 2024) demuestran que esto puede deberse a la poca capacitación del personal de nuevo ingreso, pues este mismo aun continua en su curva de aprendizaje.

Por otra parte, el pico más alto en el métrico de rotación se vio reflejado en el mes de agosto 2023 y justo en el mes siguiente se registró el primer accidente laboral, específicamente al no tener el dominio en el área asignada y realizar inadecuadamente la operación.

Fase 2. Análisis Cuantitativo

Se analizó la información recopilada para evaluar la relación entre la rotación laboral y los métricos de desempeño.

La eficiencia productiva se mantiene durante el año, sin embargo, simultáneamente a la rotación durante el mes de agosto se encuentra fuera de meta, disminuyendo en uno de sus puntos más bajos, en la página web de (PROHANCE, 2024) Plataforma de análisis del lugar de trabajo y habilitación de operaciones se menciona que el compromiso de los empleados es la clave para que un lugar de trabajo sea productivo y eficiente por consecuente el empleado entra en un modo de supervivencia, hace lo mínimo para mantener el puesto, pues

no da más que lo estrictamente necesario, es decir, que únicamente cumple con su función básica, pero quizá no aporta un valor agregado a la compañía (Valero, 2022).

Otro de los datos importantes que se recopilaron para análisis fueron los motivos de renuncia, las cuales servirán para identificar las oportunidades que debían atacarse en primera instancia, creando planes estratégicos y acciones preventivas para retener al talento humano.

A continuación, se muestra que el principal motivo de renuncia durante el 2023 fue el abandono de empleo, es decir, el empleado dejó de acudir a sus labores acumulando un total 4 o más días con inasistencia. En segundo lugar, el motivo de renuncia fue la búsqueda de otro empleo, en tercer lugar, el tener que salir de la ciudad y por último problemas familiares (Figura 2).

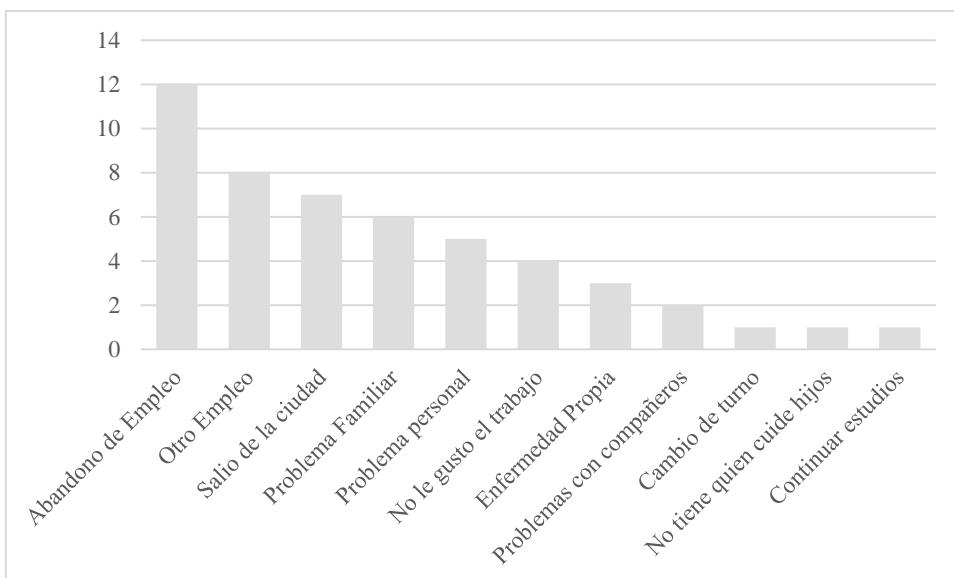


Figura 2. Motivos de Rotación de personal 2023

Fuente: Los Autores.

Fase 3. Implementación de Estrategias

Implementar estrategias por parte de Recursos Humanos para disminuir la rotación laboral es fundamental porque una alta rotación tiene consecuencias directas y negativas en la organización, para ello será importante indagar que es lo que el departamento debe considerar en base a los motivos de renuncia comentarios del personal.

Reafirmando la importancia que tienen la promoción, comunicación y desarrollo del personal con el fin de que la empresa pueda establecerse en el mercado, conseguir a un equipo íntegro y capaz de generar un mejor producto y resultados. (Quiñones Li, 2021).

Las estrategias efectivas deben incluir la selección adecuada de personal, capacitación continua y evaluaciones de desempeño justas y transparentes. (López, 2023) , (Gusman, 2022) afirma que existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento y las dimensiones de la motivación laboral (Tabla 3).

Tabla 3. Estrategias implementadas para la disminución de Rotación laboral.

ENTREGABLE	ESTRATEGIA
Comunicación	Comité de transporte y cafetería
	Reunión individual de empleados con equipo de Gerencia*
	Pláticas de Enfoque y Retención
	Juntas de Comunicación Mensual*
Comunicación/Pertenencia	Encuestas de Satisfacción de personal*
	Proceso de Onboarding para el personal Sindicalizado
Motivación	Nuevos Eventos de Engagement (Ej.Día del Hombre,Cumpleaños,)
	Universidad y Desarrollo de Líderes
Motivación/Compromiso	Línea operativa del Mes*
	Servicio de Psicólogo*
	Programa de Ayuda a la Sociedad
Reclutamiento y Selección	Selección con filtro de habilidades.
	Recorrido por la planta para el personal en etapa de reclutamiento
	Procedimientos para el desarrollo interno de personal
	Ánalysis del personal requerido para operar (RTO)

Fuente: Los Autores.

Las nuevas estrategias implementadas fueron las siguientes:

1. Comunicación

Comité de Transporte y cafetería: Se crearon grupos de comunicación para recibir sugerencias y quejas sobre los servicios, se crean planes de acción con base en sus comentarios.

Reunión Individual de empleados con Equipo de gerencia: Cada mes, un grupo seleccionado de empleados tiene una reunión informal con un integrante del equipo de Gerencia, se crean planes de acción con base en sus comentarios.

Pláticas de Enfoque y Retención: Se identifica aquellas áreas que necesitan un mayor monitoreo o ayuda, teniendo reuniones de seguimiento con ellos para mejorar ciertas cuestiones. Ejemplo: ausentismo, retardos, baja eficiencia, etc.

Juntas de Comunicación Mensual: Cada mes, todo el equipo de Gerencia comunica al personal temas de interés que sucedieron en toda la planta, como los métricos, eventos, objetivos etc.

Encuestas de Satisfacción de Personal: Cada cuarto se realizan encuestas al personal, donde con diversos enfoques de interés, evaluando el liderazgo, la inclusión, comunicación etc. , se crean planes de acción con base en los resultados.

2. Comunicación y Pertenencia

Proceso de Onboarding: Se debe seguir un proceso de integración por cada nuevo ingreso incluyendo presentación con el Supervisor, líderes, y una encuesta de retención posterior a las dos semanas de su ingreso, buscando asegurar la adecuada introducción y capacitación del empleado a su área de trabajo.

3. Motivación

Integración de nuevos eventos de Engagement: Se entrevistó al personal y se detectó la necesidad de agregar nuevos eventos al programa de engagement, como el día del hombre y la celebración de cumpleaños de los empleados.

Universidad y Desarrollo de Líderes: Se desarrolló un programa de cursos básicos para los líderes y supervisores de la empresa, donde además de reforzar las políticas y reglamentos de la compañía se pulieron las habilidades blandas.

4. Motivación/Compromiso

Línea del Mes: Se reconoce a la línea productiva con mejor Eficiencia, sin rechazos de calidad, sin casi accidentes y mejor evaluada en 5's pasándolos al frente durante la junta de comunicación mensual y organizándoles una comida especial.

Servicio de Psicólogo: Se ofrece servicio de psicólogo gratuitamente para todos los empleados que así lo requieran.

Programa de Ayuda a la Sociedad: Cada mes se organiza una actividad que pueda ayudar a la sociedad regresándole un poco de lo mucho que nos ofrecen. Ej. Donación de útiles escolares, remodelación de escuelas, donación de víveres etc.

5. Reclutamiento y Selección

Filtro de Habilidades: Durante el proceso de selección de personal, se añadió el filtro de habilidades para evaluar la capacidad del candidato para realizar las actividades operativas.

Recorrido por planta: Antes de iniciar el proceso de reclutamiento, se le muestran las instalaciones a los candidatos con el fin de que conozcan como se lleva a cabo las operaciones en la empresa.

Procedimientos de Desarrollo de Personal: Se establecieron procedimientos para el desarrollo del personal interno, con el fin de mejorar y tener procesos justos y objetivos, buscando también que el 90% de las posiciones se cubran con el personal interno.

Reporte-Require to Operate RTO: Mes a mes, se evalúa la cantidad de empleados actual vs la demanda a futuro para que el equipo pueda anticiparse y reclute al personal adecuado para el puesto adecuado, así también evitar contratar personal extra que después tendría que dejarse ir.

Las métricas son parte importante de la estrategia; el hábito de medir y monitorear las acciones ayuda a definir qué se requiere y medir el progreso hacia las metas trazadas, lo cual permite identificar si se está mejorando y corregir lo que no está funcionando. Además, ayuda a definir las prioridades de la organización, dar focos y objetivos específicos a cada miembro del equipo. (Makaia.org, 2022)

Resultados y discusión

Se recopilaron los resultados posteriores a la implementación de las estrategias de la misma forma en que se realizó con anterioridad, acudiendo a cada departamento responsable de los métricos clave de la compañía para obtener los datos posterior a las nuevas tácticas implementadas por parte del departamento de Recursos Humanos para disminuir los altos índices de rotación laboral y así corroborar que existe una relación entre la rotación de empleados y el cumplimiento de los métricos clave de la empresa, obteniendo resultados realmente favorables y significativos (Tabla 4).

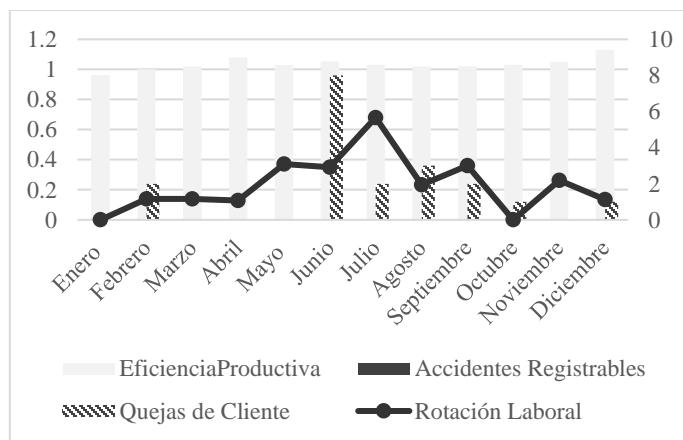
Tabla 4. Métricos claves 2024

	Rotación (% Voluntarias)	Faltas	Seguridad (Accidentes Registrables)	Calidad (Quejas Cliente)	Eficiencias de Productiva
Enero	0.00%	0	0	0	96.20%
Febrero	0.27%	0	0	2	100%
Marzo	0%	0	0	0	102.00%
Abril	0.25%	0	0	0	108.00%
Mayo	0.72%	0	0	0	103%
Junio	0.68%	0	0	8	105.40%
Julio	1.32%	0	0	2	103.00%
Agosto	0.45%	0	0	3	102.00%
Septiembre	0.70%	0	0	2	102.30%
Octubre	0.00%	0	0	1	103%
Noviembre	0.51%	0	0	0	105%
Diciembre	0.26%	0	0	1	113%

Fuente: Los Autores.

Como se puede observar el índice de faltas voluntarias disminuyó de 1.04% a 0.45%, no hubo accidentes registrables, las quejas de cliente redujeron de 27 a 19 en el año y la eficiencia productiva alcanzó porcentajes valiosos, muy por encima de la meta.

En conjunto puede visualizarse en la figura 3 que los mejores meses del año 2024 fueron enero, marzo, abril, mayo y noviembre, la rotación fue mínima, no hubo quejas de cliente o cuestiones de seguridad y la eficiencia se mantuvo al alza.

**Figura 3. Gráficas de Tendencia- Métricos 2024**

Fuente: Los Autores.

Con toda la información antes evaluada, se confirma que efectivamente si existe relación entre la rotación laboral y los métricos principales de una empresa maquiladora en Matamoros, Tamaulipas y que las diversas estrategias implementadas por parte del departamento de Recursos Humanos reflejan un impacto significativo y positivo, si bien la evidencia recolectada y resultados obtenidos cumplen con el objetivo principal del artículo de investigación, a partir de estos hallazgos se abre paso a una investigación más profunda, ¿Qué tipo de estrategias tienen un mayor impacto en la retención del talento y como varia su efectividad dependiendo del perfil del colaborador?, ¿Existen factores externos que potencializan o limitan la efectividad de las estrategias implementadas?, es decir como influyen los cambios en la demanda, las condiciones económicas globalmente o los cambios administrativos en el corporativo en la empresa maquiladora en Matamoros, Tamaulipas.

Conclusiones

En este caso podemos corroborar que la rotación laboral no solo es un medible que impacte a la capacidad de personal para operar, sino que también influye al resto de departamentos, como se analizó, en la productividad, satisfacción del cliente, seguridad e incluso los costos asociados por el reclutamiento y la capacitación del personal.

Otro de los fines de esta investigación, fue, documentar las estrategias que la empresa implementó resultando en un caso de éxito, reiterando que es importante que cada departamento tenga objetivos y metas claras pero, sobre todo, resaltar la importancia de la comunicación interdepartamental para el éxito en conjunto de la compañía pues, si bien, el departamento de recursos humanos trabajó en diversas tareas para la mejora de la rotación, en equipo con las demás áreas, se pudo obtener un resultado visiblemente favorable.

Es fundamental que la organización se detenga a evaluar y analizar el progreso de cada métrico clave, como se identifican en este artículo de investigación: La calidad del producto, seguridad del empleado, eficiencia productiva y rotación laboral para conocer el desempeño de la empresa y con ello poder tomar decisiones correctas basada en datos, por ejemplo, el implementar estrategias para mejorar el desempeño de cada uno de los métricos, con el objetivo en conjunto de tener un mayor posicionamiento en el mercado. (Natali, 2023).

Referencias bibliográficas

- A&T Group. (2023, Abril 10). *La calidad en la manufactura mexicana: Un factor clave en Nearshoring*. Retrieved from LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/la-calidad-en-manufactura-mexicana-un-factor-clave>
- Bautista-Santos, H., Martínez-Flores, J. L., Fernández-Lambert, G., Bernabé-Loranca, B., Sánchez-Galván, F., & Sablón-Cossío, N. (2015). Modelo de integración de cadenas de suministro colaborativas. *Dyna*, 145-154.
- Burgos Linares, J. (2023, Julio). INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN Y AUTO REALIZACIÓN PERSONAL EN LA ROTACIÓN LABORAL DEL AREA COMERCIAL. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Galeano, L. F. (2024). Rotación de Personal en una empresa colombiana. Bogota , Colombia.
- Gonzales Cando, D. A. (2024). *Satisfacción al cliente de la Empresa Colombatti en la ciudad de Babahoyo, periodo 2023*. ECUADOR: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO. Retrieved from Universidad Tecnica de Babahoyo.
- Gusman, E. (2022). tión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. *Revista Pakamuros*, 78-90.
- Hamzah, H. (2020, Septiembre). Psychological Contracts, Job Stress, and Turnover Intention for Salesperson Retail Company. *International Journal of Scientific Research and Management*, pp. 1930-1936. doi:<https://doi.org/10.18535/ijsr/v8i09.em01>
- Hernandez, G. (2023, Junio 27). *Rotación temprana de personal puede costar hasta 200,000 pesos por empleado*. Retrieved from El Economista: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Rotacion-temprana-de-personal-puede-costar-hasta-200000-pesos-por-empleado-20230626-0099.html>
- Hernandez, N. V. (2018). EFICIENCIA EN UNA LÍNEA DE PRODUCCION EN LA EMPRESA UNOMEDICAL DEVICES S.A DE C.V DE REYNOSA TAMAULIPAS. *Revista Interdisciplinaria de Ingenieria Sustentable y Desarrollo Social*, 139-148.
- ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). (n.d.). *Impacto económico de los accidentes y las enfermedades de trabajo*. Retrieved from ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo,

- Ambiente y Salud): <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/impacto-economico-de-los-accidentes-y-las-enfermedades-de-trabajo>
- López, L. (2023). La Gestión de Recursos Humanos en el Sector Educativo y su Impacto en el Desarrollo Profesional Docente: Una Revisión Sistemática. *Ciencia Latina*, 9329-9353.
- Lopez, S. (2023, Julio 20). *Importancia de la eficiencia operativa en la empresa*. Retrieved from Facturación y Gestión Empresarial Online: <https://www.mygestion.com/blog/importancia-de-la-eficiencia-operativa-en-la-empresa>
- Makaia.org. (2022, Agosto 9). *Lo que se mide, se mejora: importancia de las métricas en las Organizaciones Sociales*. Retrieved from Makaia.org: <https://makaia.org/metricas-en-las-organizaciones-sociales/>
- Natali, O. P.-P. (2023). Estudio de ingeniería de confiabilidad en las MIPYMES de Tantoyuca, Veracruz. *Revista Interdisciplinaria de Ingenieria Sustentable y Desarrollo Social.*, 477-490.
- PROHANCE. (2024, Enero 18). *Cómo el compromiso de los empleados aumenta la eficiencia y la productividad*. Retrieved from PROHANCE: https://www-prohance-net.translate.goog/blog/how-employee-engagement-boosts-efficiency-and-productivity/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge#:~:text=para%20los%20empleados-,Conclusi%C3%B3n,para%20todas%20las%20partes%20involucradas.
- Quiñones Li, A. E. (2021). *Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos*. Mexico: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.
- Rios, G. J. (2023). Efectos de la Rotación de personal en el Clima Organizacional.
- Valero, M. (2022, Mayo 10). *La falta de compromiso es tan mala como una excesiva rotación*. Retrieved from LinkedIn: <https://www.linkedin.com/news/story/la-falta-de-compromiso-es-tan-mala-como-una-excesiva-rotaci%C3%B3n-5850250/>
- Zamudio, L. A. (2024, Septiembre 23). “INFLUENCIA DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL OBRERO EN LA AFECTACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA COMPAÑIA MINERA PODEROSA S.A. Huancayo, Perú.