

***FORTALECER EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS
PROMOVIENDO ESPACIOS DE INTEGRACIÓN Y MOTIVACIÓN
ORGANIZACIONAL DESDE EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA EN PIMPOLLO
S.A. ZONA ORIENTE DISTRITO BUCARAMANGA***

LEIDY PEREZ RUGELES

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2011

***FORTALECER EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS
PROMOVIENDO ESPACIOS DE INTEGRACIÓN Y MOTIVACIÓN
ORGANIZACIONAL DESDE EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA EN PIMPOLLO
S.A. ZONA ORIENTE DISTRITO BUCARAMANGA***

LEIDY PEREZ RUGELES

**Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de
Trabajadora Social**

Directora:

**Yazmin Villamizar
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2011

DEDICATORIA

A la fuerza que da el amor eterno que guía cada paso de la vida.
Al Amor paternal paciente que cuida, comprende y fortalece día a día para lograr
los sueños.
Amor que apasionado, que fortalece el espíritu y sacia tu vida.
Amor generoso que acompaña y anima cada día.
Al Amor que impulsa y motiva cada día a ser mejor.
Amor que crece con cada paso de la vida.
A la magia del amor de la cual estoy muy agradecida.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. MARCO REFERENCIAL	17
1.1 LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES	17
1.2 TEORÍAS QUE GUÍAN EL PROCESO	19
1.3 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	30
1.3.1 Los factores psicosociales en el trabajo	32
1.4 BIENESTAR SOCIAL	34
1.5 EL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES	36
2. CONTEXTO GENERAL Y ESPECÍFICO EN EL CUAL ESTÁ INSERTA LA EXPERIENCIA	41
2.1 LA ORGANIZACIÓN BAJO UN MANTO LEGAL	41
2.1.1 Un panorama legal internacional	42
2.1.2 Nivel Nacional	43
2.2 MARCO CONTEXTUAL DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA	50
2.3 HISTORIA DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA COLOMBIANA	53
2.4 HISTORIA DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA PIMPOLLO	56
3. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN	59
3.1 LA INSTITUCIÓN EN UN CONTEXTO LOCAL	59
3.1.1 Objeto Social de PIMPOLLO S.A.	59
3.1.2 Estructura organizacional de la empresa	62
3.1.3 Política de calidad	64
3.1.4 Valores corporativos	65

3.2	ÁREA ESPECÍFICA EN LA QUE SE ENMARCA LA PRÁCTICA	67
3.2.1	Área de gestión humana	67
3.3	PERSONAS EN EL CONTEXTO LOCAL	69
3.3.1	Estructura Demográfica de la empresa	69
4.	CARACTERÍSTICA DE LA EXPERIENCIA	82
4.1	DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO SITUACIONAL	83
4.1.1	Análisis de la matriz DOFA	89
4.2	JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO	94
4.3	OBJETIVOS Y METAS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	95
4.3.1	Objetivo Estratégicos	95
4.4	PROCESO METODOLÓGICO	96
4.5	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	103
5.	EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA	120
6.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE CONTINUIDAD EN PIMPOLLO S.A.	122
6.1	JUSTIFICACIÓN	123
6.2	PROPUESTA METODOLÓGICA	124
6.3	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	125
6.4	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	126
7.	CONCLUSIONES	130
8.	RECOMENDACIONES	132
	BIBLIOGRAFÍA	133
	ANEXOS	137

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Modelo básico de motivación	20
Figura 2. Pirámide jerárquica de necesidades de Maslow	22
Figura 3. Los factores psicosociales en el trabajo	32
Figura 4. Dimensiones del bienestar social	35
Figura 5. Razón social de la Institución	59
Figura 6. Mapa PIMPOLLO S.A. en Colombia	61
Figura 7. Modelo de planeación	62
Figura 8. Organigrama general de PIMPOLLO S. A.	63
Figura 9. Estructura del área de gestión Humana.	83
Figura 10. Desarrollo de actividades sociales dentro de la organización	110
Figura 11. Desarrollo de actividades sociales dentro de la organización	111
Figura 12. Realización de actividades físicas en el trabajo	112
Figura 13. Proceso de selección e inducción	115
Tabla 13. Descripción del proceso de intervención de la estrategia No.3	116
Figura 14. Actividades de capacitación	118
Figura 15. Realización de la escuela de padres	119

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Matriz de necesidades y satisfactores	28
Tabla 2. Áreas de intervención laboral del Trabajo Social	38
Tabla 3. Conceptos de factores de riesgo estipulados en la resolución número 2646 de 2008	47
Tabla 4. Basado en los factores de riesgo psicosocial el decreto 4626	49
Tabla 5. Área de gestión humana	68
Tabla 6. Matriz DOFA	85
Tabla 7. Evaluación y priorización de estrategias	93
Tabla 8. Plan operativo #1	98
Tabla 9. Plan operativo # 2	100
Tabla 10. Plan operativo # 3	101
Tabla 11. Descripción del proceso de intervención de la estrategia No.1	103
Tabla 12. Descripción del proceso de intervención de la estrategia No.2	113
Tabla 13. Descripción del proceso de intervención de la estrategia No.3	116
Tabla 14. Planeación estratégica de la propuesta de intervención No. 1	126
Tabla 15. Planeación estratégica de la propuesta de intervención No. 2	127
Tabla 16. Planeación estratégica de la propuesta de intervención No. 3	128

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1. Principales productores de carne de pollo en el mundo en el año 200951	
Grafica 2. Distribución de los empleados por áreas	73
Grafica 3. Division de empleados según su genero	75
Grafica 4. División de empleados según antigüedad	77
Grafica 5. División de empleados según su edad	78
Grafica 6. Número de empleados según su cargo	79
Grafica 7. Division de Empleados Según su Cargo por Genero	81

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Propuesta del empleado del mes	137
Anexo 2. Escuela de Padres	139
Anexo 3. Encuesta	141
Anexo 4. Programación De Escuela De Padres	145
Anexo 5 Encuesta de evaluación los riesgos sicosociales en PIMPOLLO S.A.	149

RESUMEN

TÍTULO: FORTALECER EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS PROMOVRIENDO ESPACIOS DE INTEGRACIÓN Y MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL DESDE EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA EN PIMPOLLO S.A. ZONA ORIENTE DISTRITO BUCARAMANGA

AUTOR: LEIDY PÉREZ RUGELES**

PALABRA CLAVES: motivación, bienestar social, organización, trabajadores, riesgos psicosociales, satisfacción, necesidades, redes sociales, evaluación, ambiente laboral, recurso humano, planeación estratégica.

Descripción: el presente informe muestra el proceso metodológico desarrollado en la práctica de formación profesional en trabajo social, con los empleados pimplollo S.A y sus familias, pertenecientes a las diferentes unidades de producción de la empresa; durante el primer periodo académico del 2010.

Durante el desarrollo del documento, se pretendió concertar el reconocimiento del trabajador como eje fundamental dentro de la organización, comprendiendo el marco epistemológico teórico y conceptual que permitieran guiar el proceso, en donde se articula, con las normativizada pertinente para el proceso práctico dentro de una organización; Guiados por una referencia histórica y contemporánea de la industria avícola a nivel mundial y en la región; la descripción general de la organización y junto con breve descripción de la población sujeto de intervención permite comprender el contexto abordado en el proceso practico.

partiendo de un diagnostico desde el enfoque estratégico que dio origen a un plan de acción ejecutado durante el proceso llevado acabo, para dar respuesta a la problemática social hallada dentro de la organización, en donde se buscó fortalecer el bienestar social de los empleados fomentando espacios que permitieran la integración social, disminuyendolos factores de riesgo psicosocial, fortaleciendo la motivación y satisfacción de los empleados que permitieran fortalecer el sentido de pertenencia por la organización.

Finalmente se plantea una propuesta de intervención de continuidad en donde el futuro practicante proporcione un profundo análisis diagnóstico, por medio de una evaluación y medición de los posibles riesgos sicosociales presentados dentro de la organización; que influyen en el desarrollo integral del empleado y en su rendimiento laboral fortaleciendo el proceso social llevado a cabo dentro de la organización y cimentando el proceso para futuras intervenciones profesionales.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social, Directora Yazmin Villamizar Niño

ABSTRACT

TITLE: STRENGTHENING THE SOCIAL WELFARE OF EMPLOYEES AND PROMOTING INTEGRATION SPACES FROM THE AREA MOTIVATION ORGANIZATIONAL MANAGEMENT IN HUMAN Bud SA EAST ZONE DISTRICT BUCARAMANGA*

AUTHOR: LEIDY PEREZ RUGELES**

KEYWORDS: motivation, social welfare organization workers, psychosocial risks, satisfaction, needs, social networking, assessment, work environment, human resources, strategic planning.

Description: This report shows the methodological process developed in the practice of social work training, bud SA with employees and their families, belonging to different production units of the company, during the first academic term of 2010.

During the development of document recognition was intended to conclude the worker as the cornerstone in the organization, understanding the theoretical and conceptual epistemological framework that will guide the process, where it articulates with the normativizing relevant to the practical process within an organization; Led by an historical and contemporary global poultry industry and the region, the general description of the organization and together with a brief description of the target population for intervention understand the context addressed in the practical process.

Based on an assessment from the strategic approach that gave rise to an action plan implemented during the process carried out in order to respond to social problems found within the organization, which sought to enhance social welfare by encouraging employee spaces allow social integration, reducing psychosocial risk factors, strengthening the motivation and satisfaction of employees needed to strengthen the sense of belonging to the organization.

Finally it presents a proposal of intervention where the future continuity practitioner provides a thorough diagnostic analysis by means of an evaluation and measurement of psychosocial risks presented within the organization that influence the development of the employee and their performance strengthening the social work process carried out within the organization

* Degree Project

** Faculty Science Humans, School Work Social, Director Yazmin Villamizar Niño

INTRODUCCIÓN

El presente informe quiere dar a conocer el trabajo realizado en PIMPOLLO S.A. Una de las empresas avícolas más importantes a nivel nacional, con una amplia trayectoria que busca el reconocimiento y preferencia de los colombianos y de esta forma convertirse en la empresa avícola más importante del país. Es por esto que uno de sus propósitos es consolidarse en el mercado, promoviendo el desarrollo de la calidad de vida de sus empleados junto con sus familias y a la sociedad en general.

De acuerdo a sus valores corporativos el área de gestión humana debe brindar herramientas que permitan al empleado un buen desarrollo dentro de la organización y en su vida familiar. Partiendo del reconocimiento del trabajador como sujeto social que influye y que se ve influenciado por el contexto en el que se desarrolla, por lo que se parte de un proceso de intervención en donde se encuentren espacios de integración entre compañeros en pro del fortalecimiento de la relaciones sociales dentro de la organización y fortalezcan la motivación de los empleados, incitando a fortalecer el sentido de pertenencia por La empresa

La práctica realizada se ve enmarcada en el desarrollo de acciones que le permitan al empleado un manejo del estrés, y lo motiven de forma satisfactoria a realizar su labor, buscando la forma de abordar y atender a los trabajadores Pimpollo, por medio del área de gestión humana, en donde se desarrolla esta práctica, desplegándose en todos los campos de competencia del practicante como salud ocupacional, provisión de personal bienestar social.

Lo que se busca plasmar en este informe es el proceso que se llevó a cabo dentro de la organización por parte del practicante de trabajo social. Permitiendo conocer

las características propias de la organización y las diversas experiencias del estudiante en práctica, de tal forma que sea gestor de futuro conocimiento y nuevos programas dentro de la empresa.

“Trata a un hombre tal como es, y seguirá siendo lo que es; trátalo como puede y debe ser, y se convertirá en lo que puede y debe ser.”

PIMPOLLO S.A. es una empresa colombiana perteneciente al sector avícola, generadora de empleo tanto en Santander como a nivel nacional. Es una de las cinco empresas avícolas más importantes en el país, mostrando una estabilidad y solidez económica, con miras a una mayor proyección internacional, cuenta en Colombia con más de 2150 empleados. Y en Bucaramanga, con más de 690 trabajadores zona oriente

Dentro de la empresa PIMPOLLO S.A se pudo notar el alto grado de rotación y ausentismo por parte de los empleados especialmente de los operarios lo que implica un constante proceso de selección debido al alto grado de insatisfacción producto de una serie de factores como el continuo y constante proceso de producción lo que le exige un permanente y agotador trabajo, por el tipo de producto que se manipula. Junto con un inadecuado manejo de la cantidad suficiente de personal, esto ha llevado a que la empresa disponga de la mayoría de su personal los siete días de la semana, en donde se presentan extenuantes jornadas de trabajo. Junto con un alto grado de agotamiento físico y psicológico por parte de los operarios. Lo anterior sumado al alto grado de estrés encontrado en factores de riesgo físicos y psicosociales, pueden ocasionar enfermedades tanto físicas como psicosociales,

En el proceso llevado a cabo con base a la situación anteriormente planteada y de acuerdo a las necesidades de la empresa, se tomó como base de acción el fortalecimiento del bienestar social de los trabajadores por medio de la motivación

constante y la integración entre compañeros que permita fomentar la buenas relaciones y un adecuado manejo del estrés. Por medio de acciones estratégicas que brindaran espacios de unificación entra el empleado y la empresa, por medio del área de bienestar social, en donde también se apoyó los procesos de selección e ingreso de los nuevos empleados a la organización.

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

Estudiar las organizaciones implica reconocer que estas no están constituidas por personas, las organizaciones son las personas. No se debe partir de otro hecho diferente. Toda empresa desde su concepción, creación, desarrollo, direccionamiento y funcionamiento, son esencial y materialmente de carácter humano. El reconocimiento del ser humano como eje fundamental de las organizaciones permite comprender el camino que conduce a la empresa a lograr sus objetivos propuestos en materia de crecimiento y posicionamiento dentro de una sociedad.

La poca importancia que las empresas le ha brindado a sus empleados ha permitido que los direccionamientos de estas, estén desarticulados y por ende no se alcancen las metas propuestas. En la actualidad las organizaciones ven a los empleados con mayor importancia, en comparación al concepto que se tenía a principios de siglo XX, cuando el individuo era visto como una herramienta más de trabajo dentro de los procesos productivos. Gracias al planteamiento de nuevas teorías humanistas que resaltaron al ser humano como eje fundamental en el desarrollo de la sociedad, han permitido que algunas empresas implementen espacios que garantizan el desarrollo y bienestar de los empleados; estos espacios se han materializado en la creación de departamentos dentro de las entidades como lo son las áreas de recursos humanos y bienestar social que velan por los derechos y el desarrollo integral de los trabajadores.

“Es importante definir a la organización, como un organismo vivo, social, dinámico y sujeto a cambio, tanto del ambiente externo como el interno, y que

necesariamente se afecta positiva o negativamente en el desarrollo organizacional".¹ Como se mencionaba anteriormente el eje de la organización se basa en el ambiente y desarrollo del hombre, por lo tanto se puede deducir que al promover el bienestar de las personas en la empresa, los dos se fortalecen mutuamente; pero este desarrollo debe ser integral, abarcando al individuo en su conjunto y que satisfaga las necesidades que se esperan conseguir, lo que le permitirá que el empleado alcance un alto grado de motivación, fortaleciendo las percepciones que se tienen dentro de su entorno, y de esta manera lograr que el empleado realice con más agrado su labor.

Las organizaciones de acuerdo a su razón social están constituidas por una serie de procesos, jerarquías, áreas y/o departamentos, para el desarrollo de procesos y actividades, con el fin de obtener el máximo funcionamiento y beneficio de los recursos tanto humanos como materiales, que faciliten su desarrollo. De tal manera que el buen funcionamiento esté sujeto a una relación recíproca entre los objetivos organizacionales propuestos y el resultado de la eficiencia y eficacia de las personas empleadas de cada una de las áreas o dependencias y de su interrelación.

Por ello para que la organización funcione como sistema debe existir una armonía, comunicación fluida, apoyo, coordinación, planeación, alianzas y ajustes que permitan el cumplimiento de la misión y visión empresarial. Por lo tanto, los trabajadores y las trabajadoras sociales cumplen un papel fundamental para que este sistema funcione adecuadamente entre empleado y empleador. Consciente que todo cambio influirá inevitablemente en el resto, es decir, un adecuado proceso de desarrollo personal dentro de una organización no solo contribuye al desarrollo de la persona sino también en la organización.

¹TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. *Visión Sistémica del hombre en la organización*. Revista Humanidades. Bucaramanga. Vol. 27 de 1998 P.8

Si una organización desea alcanzar su grado más alto de efectividad, debe buscar que cada una de las áreas funcione de la mejor manera posible; es así, como la entidad debe tener presente que lo más importante en la organización es el capital humano, ya que es el que lleva a cabo las actividades que permiten el desarrollo de la efectiva producción. Son las personas las que analizan, investigan, planean, organizan y generan estrategias para enfrentar las situaciones que se presentan, como lo plantea Chiavenato *“sin personas no existe organización pero al contar con individuos complejos, autónomos y diferentes se tiene organizaciones complejas, únicas y autónomas”*². Que le permitirán alcanzar los diferentes objetivos.

Uno de los puntos más importantes a tratar dentro de una organización, son los factores psicológicos, guiados por las relaciones sociales que se dan dentro de una organización y en grupos de compañeros de trabajo, que inciden directamente en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores contrarrestando la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo; el enfoque humanístico trasladó la preocupación por la máquina y el método de trabajo a un segundo plano.

1.2 TEORÍAS QUE GUÍAN EL PROCESO

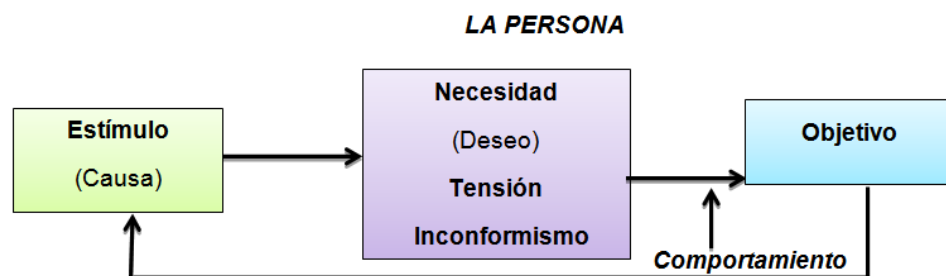
Dentro de las variables a tratar en este trabajo tomaremos a la motivación como uno de los ejes fundamentales en el desarrollo psicosocial de los trabajadores, entendiendo como motivación la fuerza intrínseca o interés que impulsa a una persona al querer alcanzar un deseo o necesidad. Se entiende que el hombre realiza sus acciones intelectuales, fisiológicas y psicológicas en una determinada situación para poder alcanzar un satisfacer un deseo o necesidad, Por esto los

² CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos .MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de Bogotá. 2000. Pág. 60

individuos hacen una determinada cosa y no otra. Lo que nos permite hondar en un amplio estudio que fortalezca el desarrollo psicosocial del individuo.

Según **westwood** el concepto de motivación tiene varias características, entre las cuales expone, que la motivación es un estado que se manifiesta dentro de las personas y que se ven influenciados por factores externos del ambiente o por otras personas. Una característica que se puede evidenciar de las personas en estado de motivación, es el tipo de sentimientos que dan origen a deseos o intención para actuar.³ Las personas eligen actuar de una u otra manera y con una intensidad, debido al estímulo o deseo que origina la motivación, se pueden ver reflejadas en la acción o el desempeño que son algunas de las funciones originadas de la motivación. (Ver figura 1)

Figura 1. Modelo básico de motivación



Fuente: Harold J. Leavitt, Managerial Psychology, Chicago, University Of Press, 1964 P.9⁴

Se puede mencionar que la motivación es un estado interno que tienen todas las personas y que se ven influenciadas por el entorno en el que se desarrollan y por quienes los rodean, por lo que los deseos o intenciones del estado motivacional son propias de cada persona al igual que las acciones y procesos, impulsados por el estado motivacional teniendo en cuenta la variabilidad entre una persona y otra,

³ FURNHAM Adrián. Psicología organizacional el comportamiento del individuo en las organizaciones. Oxford University Press, 2001. Pág. 279

⁴ Ibid. Pág. 69

las motivaciones que tiene un individuo son únicas y propias de sí mismo, aun que compartan un grado de similitud con las personas que giren en su entorno.

Comprendiendo la motivación como fuerza intrínseca que impulsa a una persona a querer alcanzar un deseo o necesidad, es de entender que el empleo para una persona es el medio para alcanzar necesidades, aunque se puede pensar que la única motivación que impulsa a las personas a laboral es netamente económica, Hay otras razones por las cuales las personas trabajan, como un medio para canalizar energía física y mental que mantiene a las personas activas, evitando la pereza o el aburrimiento y permitiendo el contacto social, que puede abarcar en el reconocimiento, aprobación, estatus y el logro de los objetivos deseados, son otras motivaciones que tienen las personas para ejercer una determinada labor. Esto permite que las motivaciones económicas no sean las únicas razones para continuar trabajando debido a las fuertes motivaciones sociales y personales que le permitas lograr sus objetivos.⁵

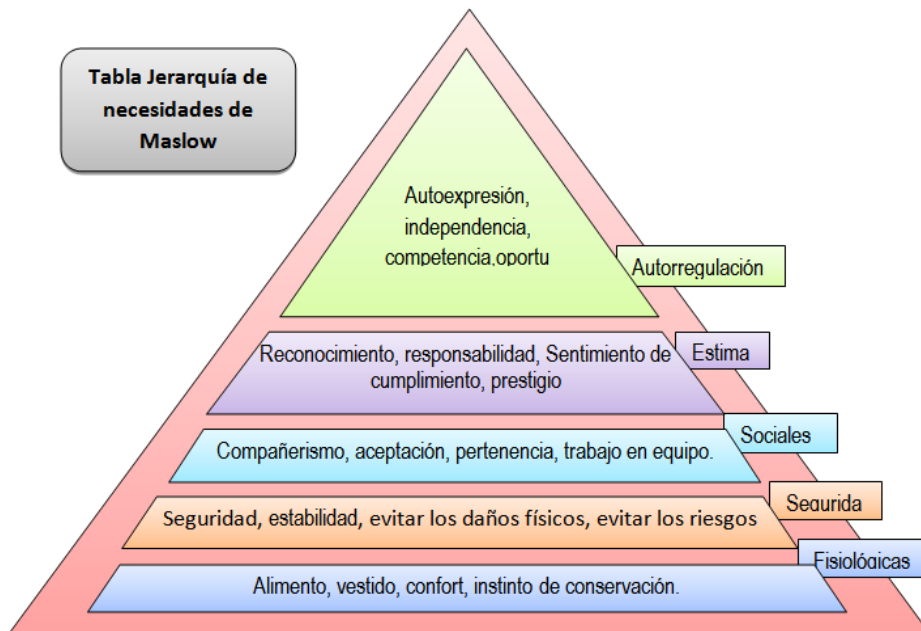
Dicho de otro modo cada uno de los miembros de una organización tiene y espera como fin satisfacer una necesidad por medio de una labor ejercida en su puesto de trabajo. Por lo que se puede interpretar que la motivación se deriva de la satisfacción de necesidades como lo plantea **maslow** en su teoría; por medio de la existencia permanente de unas necesidades intrínsecas en cada persona, que son el principal motivo para lograr objetivos personales y alcanzar el bienestar y la autorrealización.

De lo anterior podemos referir que las necesidades son el motor que impulsa a la motivación de las personas a lograr satisfacer distintos niveles de necesidades

⁵CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos .MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de Bogotá. 2000. Pág. 60⁵

como lo plantea Maslow⁶ de forma jerárquica o escalonada (ver grafica 2). Cuando una persona logra satisfacer las necesidades básicas o fisiológicas, como el alimento, vestido, confort, instinto de conservación, entre otras, la persona siente la necesidad de entrar gradualmente a suplir otras necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas. Es importante notar como el trabajo hace parte fundamental en la satisfacción de estas necesidades fisiológicas suministrando del recurso material y económico para su satisfacción, razón por la cual el hombre siente la motivación de buscar una continua de una estabilidad económica o laboral.

Figura 2. Pirámide jerárquica de necesidades de Maslow



Fuente: CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos⁷

⁶FURNHAM Adrián. Psicología organizacional el comportamiento del individuo en las organizaciones. Oxford University Press, 2001. Pág. 279

⁷CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos .MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de Bogotá. 2000. Pág. 60⁷

Luego de suplir las necesidades fisiológicas las personas deben satisfacer aspectos de seguridad, en donde el individuo cuida de sí mismo, supliendo la necesidad de protección, de tener un orden, legislación y de libertad entre otras. Se debe señalar que la satisfacción de este tipo de necesidades hace que el individuo pueda mantener un ambiente controlado y en donde pueda encontrar una estabilidad económica, modo por el cual la vida moderna brinda mucha satisfacción. Estas necesidades de seguridad en ocasiones sobrepasan a las necesidades fisiológicas, cuando las personas ven en peligro su seguridad y estabilidad, buscan contrarrestar los daños físicos, y evitar los riesgos.

Dentro de una organización encontramos como la persona puede seguir satisfaciendo las diferentes escalas de la pirámide necesidades que plantea este autor, como lo son las necesidades sociales y de afecto que vienen después de haber superado las dos primeras, en donde la persona pasa de cuidarse a sí mismo y toma un rol social, interesándose en ser aceptado y recibir afecto fraternal o emocional, de esta manera se propicia su desarrollo al integrar un grupo social, familiar, o participar en acción de un equipo de trabajo para el bien común con otros.

La satisfacción de las necesidades sociales Juegan un papel muy importante en autoestima de un trabajador, por superación personal, auto exigencia, poder de logro, y todos aquellos factores que las personas pueden superar y que giran en el contexto en donde se quiere desenvolver cada individuo, como son el reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, y prestigio. Las necesidades de autorregulación es la máxima expresión de una persona en donde se conjuga todos sus deseos, gustos, anhelos, autoexpresión, independencia, competencia, y oportunidad.

El trabajo es una buena fuente de satisfacción de este tipo de necesidades puesto que le brinda al individuo un rol social en donde desarrollarse, por medio del

compañerismo, aceptación, pertenencia, y trabajo en equipo. La motivación del empleado por satisfacer sus necesidades lo impulsan a buscar y mantener su empleo, y si éste no le garantiza la satisfacción de sus necesidades, el empleado no encuentra razones para estar a gusto en su puesto y posiblemente no desee seguir en él; por lo que la conducta asumida por el trabajador puede variar disminuyendo o manteniendo un alto nivel de rendimiento, de acuerdo a la forma como la organización le brinde una motivación.

El empleo de técnicas que incrementan la satisfacción de los trabajadores es un fin en sí mismo y tiene un valor intrínseco que incumbe al trabajador y de forma recíproca a la empresa; por lo que no es útil adoptar métodos utilitaristas y egoístas, que empleen la satisfacción laboral sólo como uno más de los elementos necesarios para lograr una mayor producción, la cual solo sería beneficiosa para la empresa. Se debe permitir un desarrollo integral de las personas que fortalezca lazos de cooperación y de solidaridad. Mientras los objetivos de la organización y del personal no coincidan, el problema cada vez será mayor.

El buen desempeño del hombre en la organización dependerá de que también lleve a cabo un buen proceso de selección, inducción, re-inducción, y le proporcione los elementos necesarios para su buen desempeño. La organización debe disponer de los medios necesarios para que el empleado logre su desarrollo profesional y personal. Pero, que tales elementos atiendan a las necesidades que manifiesta el trabajador y no únicamente las que la organización piensa que el trabajador necesita.

Tampoco se puede ver a los trabajadores solo dentro de la organización, ya que al mismo tiempo están inmersos dentro de un macro sistema externo a la empresa, el cual afecta de forma directa o indirecta a las personas perturbando su funcionamiento dentro de la organización. Puede ser que la organización le esté brindando todas las oportunidades, para que el trabajador se desenvuelva efectiva

y eficazmente, pero si está siendo afectado por el contexto externo como en sus relaciones familiares y/o económicas, su rendimiento disminuirá. Este contexto externo también puede afectar de forma directa a la empresa y verse seriamente involucrada en un contexto económico, social y/o político cambiante que le permite ya sea fortalecerse o decaer. De tal manera que la organización alcanzará sus objetivos si logra sortear las situaciones que se van presentando a nivel externo e interno y es flexible al cambio.

Otra teoría que nos ayuda a orientar el proceso práctico es la planteada por **Herzberg** llamada la teoría Bifactorial, que se centra más en el ámbito empresarial en donde plantea dos factores importantes: higiene y motivación, estos elementos giran en torno a la relación del individuo con su trabajo y como la actitud de este, influye directamente en el éxito o en el fracaso del desarrollo de su trabajo. Los dos factores planteados por Herzberg estudian la forma como estos influyen en la satisfacción del empleado en la ejecución de su cargo, en su ambiente de trabajo y/o con sus compañeros y supervisores.

Los factores de higiene que se plantean hacen referencia a las necesidades elementales que el trabajador necesita y que se deben dar en todo el proceso, como lo son: el sueldo, la supervisión de personal, condiciones adecuadas de trabajo, reglamentación y buenas relaciones entre empleados, estos factores necesariamente no son motivantes pero es indispensable que se den de forma confortable porque de lo contrario causa insatisfacción en el trabajador, ya que estos no son factores internos de las personas, pero dependen del contexto. Por esta razón se habla de la responsabilidad e importancia que tiene la empresa en mantenerlas.⁸

⁸ FURNHAM Adrián. Psicología organizacional el comportamiento del individuo en las organizaciones. Oxford University Press, 2001. Pág. 286

Los otros factores que mencionan Herzberg son los factores de motivación que afectan de forma intrínseca la labor del trabajador, en cuanto a sus objetivos personales y sociales, es la posibilidad de logro, el reconocimiento, la naturaleza de la propia tarea, la responsabilidad, promoción, trabajos no monótonos, etc. Motivando al empleado a desarrollarse dentro de la institución procurando consolidar un sentido de pertenencia, lo que le permite a la empresa tener una estabilidad y compromiso por parte de sus empleados; buscando eliminar los factores que crean insatisfacción en ellos.

Que las personas recobraran el papel más importante dentro de las organizaciones, ha sido una de las partes más significativas que ha tenido los postulados expuestos **Manfred Max-Neef**, que propuso en su teoría del desarrollo a escala Humana, rebatiendo los postulados del pensamiento económico dominante de los teóricos clásicos y planteando una nueva filosofía de desarrollo, la teoría de las necesidades humanas para el desarrollo. En esta teoría las personas recobran el papel en su desarrollo integral y social, en donde hay una transformación de la persona objeto en una persona sujeto de desarrollo, adquiriendo la importancia que había perdido por el materialismo, humanizando las nuevas metodologías planteadas.⁹ Esta teoría propone que el desarrollo es de las personas y no de los objetos, por esto el mejor proceso de desarrollo es aquel que permita elevar la calidad de vida de las personas, centrándose en la importancia de satisfacer adecuadamente las necesidades de los trabajadores, y no solo las que se pueden suplir económicamente, también aquellos factores sociales, culturales, políticos, ambientales y afectivas que constituyan en un desarrollo integral de los individuos.

La teoría del desarrollo a escala humana establece que las necesidades son finitas, cuantificables y clasificables, que se interrelacionan e interactúan entre sí

⁹ MAX-NEEF, Manfred, ELIZANDE, Antonio y HOPENHAYN, Martín. Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro. Santiago de Chile; CEPAAUR, 1986. Pág. 15

de forma dinámica, se pueden relacionar como un sistema común en todas las culturas, en las diferentes épocas y en diversos grupos humanos. Estas necesidades se fraccionan en nueve grupos de necesidades axiológicas; que son: necesidades de subsistencia, de protección, de amor, de entendimiento, de participación, de ocio, de creación, identidad y de libertad. Se dice que la *“insatisfacción de una sola de estas necesidades genera pobreza y satisfacerlas es una gran riqueza”*.¹⁰

Las necesidades humanas según la teoría de Max-Neef, se pueden dividir en criterios de acuerdo a las necesidades existenciales, el primer criterio sería de acuerdo a los medios por los que se pueden satisfacer estas necesidades y se divide en dos categorías, que son las necesidades de ser y las necesidades de poseer, en esta última habla de las necesidades que se puede satisfacer primordialmente por medios materiales o productos en concreto, en cambio la necesidades del ser son de carácter más intrínseco como la autorrealización, crecimiento, personal y social.

La otra categoría se relaciona más con el ser y con el entorno, que influyen en la satisfacción de las necesidades, estas serían las del hacer, que mencionan a las acciones personales o colectivas, expresadas como verbos, y por último las necesidades de estar, registran espacios y ambientes en los que las personas se desarrollan. La complementariedad e interrelación entre estas categorías permite determinar los satisfactores o formas de satisfacer una o varias necesidades. Una necesidad puede tener varios satisfactores y son estos los que determinan el grado de desarrollo en diferentes culturas y regiones. (Ver tabla 1)

¹⁰ *Ibíd.*, Pág. 27

Tabla 1. Matriz de necesidades y satisfactores

Necesidades Según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existenciales			
	SER	TENER	HACER	ESTAR
SUBSISTENCIA	1-Salud física y mental, equilibrio, sentido del humor, adaptabilidad.	2-Alimentos, cobijo, trabajo.	3-Alimentarse, procrear, descansar, trabajar.	4-Entorno vital, marco social.
PROTECCIÓN	5-Asistencia, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	6-Sistemas de seguros, ahorros, seguridad social, sistemas sanitarios, derechos, familia, trabajo.	7-Cooperar, prevenir, planificar, ocuparse de curar, ayudar.	8-Espacio vital, entorno social, vivienda.
AFECTO	9-Autoestima, decisión generosidad, receptividad, pasión, sensualidad, sentido del humor tolerancia, solidaridad,	10-Amistades, relaciones familiares, relaciones con la naturaleza.	11-Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, ocuparse de cultivar, apreciar.	12-Vida privada, intimidad, hogar, espacios de unión entre personas.
ENTRETENIMIENTO	13-Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad.	14-Literatura, maestros, métodos, políticas educativas, políticas de comunicación.	15-Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar.	16-Marcos de interacción formativa, escuelas, Universidades, Grupos, familia, comunidades
PARTICIPACIÓN	17-Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, decisión, dedicación, respeto, pasión, sentido del humor.	18-Derechos, responsabilidad, deberes, privilegios, trabajo.	19-Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, obedecer, relacionarse, estar de acuerdo, expresar opiniones.	20-Marcos de relaciones participativas, partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, barrios, familia.
CREACIÓN	21-Pasión, decisión, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, inventiva, autonomía, curiosidad.	22-Habilidades, oficios, método, Trabajo.	23-Trabajar, inventar, construir, diseñar, componer, interpretar.	24-Marcos productivos de aprovechamiento de información, seminarios, grupos culturales, espacios para la expresión.

Necesidades Según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existenciales			
	SER	TENER	HACER	ESTAR
OCIO	25-Curiosidad, sentido del humor, receptividad, imaginación, temeridad, tranquilidad, sensualidad.	26-Juegos, espectáculos, clubes, fiestas, paz mental.	27-Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	28-Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
IDENTIDAD	29-Sentido de pertenencia, consistencia, diferenciación, autoestima, afirmación.	30-Símbolos, lenguaje, religión, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, hormas, memoria histórica, trabajo.	31- Comprometerse, integrarse, enfrentarse, decidir, conocerse a sí mismo, reconocerse a uno mismo, realizarse, crecer.	32-Ritmos sociales, marcos de la vida diaria, ámbitos de pertenencia, etapas de madurez.
LIBERTAD	33- Autonomía, autoestima, decisión, pasión, afirmación, amplitud de miras, audacia, rebeldía, tolerancia.	34-Igualdad de derecho.	35- Discrepar, elegir, ser, diferente de, asumir riesgos, desarrollar conciencia, comprometerse, desobedecer.	36- Plasticidad espacio-temporal.

Fuente: MAX-NEEF, Manfred, ELIZANDE, Antonio y HOPENHAYN¹¹

Con base a lo anterior cabe señalar la importancia que tiene la satisfacción de las diferentes necesidades en el desarrollo y bienestar de las personas, que determinan el accionar y motivación que tenga una persona frente al alcance de sus propios objetivos, condicionando el desarrollo de un organización, de acuerdo a como esta reconozca en él un eje fundamental en el desarrollo productivo y comercial de la empresa.

¹¹Fuente: MAX-NEEF, Manfred, ELIZANDE, Antonio y HOPENHAYN, Martín. Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro. Santiago de Chile; CEPUR, 1986. Pág. 42¹¹

1.3 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Es de suma importancia que las empresas tengan presentes los factores de riesgo psicosocial, ya que aparte de incidir en el buen funcionamiento de la organización, son sus empleados los que acarrearán con las dificultades y baja calidad de vida. Perdiendo interés y motivación en la organización. El informe del comité mixto de la OIT/OMS plantea una serie de recomendaciones y medidas a seguir que permiten vislumbrar como en la actualidad las empresas no solo deben pensar en riesgos, físicos, químicos o biológicos como los únicos riesgos a los cuales están sujetos los empleados y que pueden ser nocivos para su salud.

En el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, se ha comprobado incidencia en los daños de la salud y la baja autoestima de los empleados. Demostrando que hay una relación entre enfermedades como el estrés, problemas cardiovasculares, entre otras, dependiendo de las percepciones y condiciones del trabajador en su entorno de trabajo. Comprende aspectos físicos, organizacionales y del sistema de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores.¹²

El determinar los factores de riesgo en un empleado implica estudiar de forma objetiva el contexto en que se desenvuelve, en su ambiente de trabajo, personal y familiar que influyen en la vida del empleado. Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, el ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización; también depende por otra parte de las capacidades del trabajador, de sus necesidades, su cultura y su ambiente social y

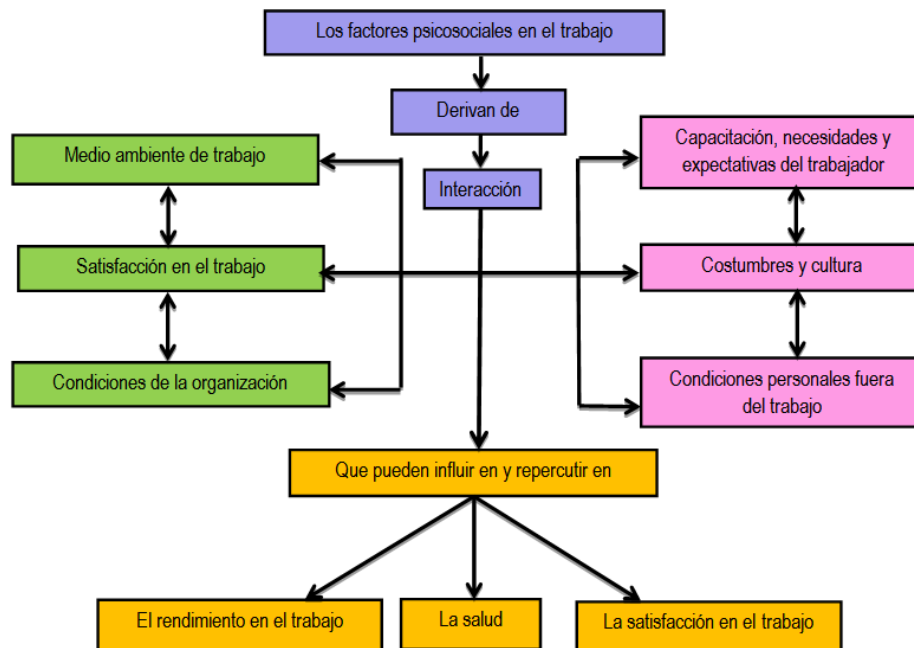
¹² COMITÉ MIXTO OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo. naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo, ginebra, 1984. Pág. 10

personal dentro y fuera del trabajo, y que a través de percepciones y experiencias, influye en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo se derivan de una serie de elementos en donde la persona interactúa para ejercer su labor. El medio ambiente de trabajo, la satisfacción de las necesidades en su cargo asignado, las condiciones de la organización, que son propias del entorno laboral donde la persona realiza su función. Los factores que intervienen en la percepción y reacción de los trabajadores son las capacidades, necesidades y expectativas del empleado que junto a las costumbres y condiciones personales fuera del trabajo moldean la actitud de las personas. Estos factores humanos pueden cambiar de acuerdo con el tiempo o por causas externas para adaptarse a las nuevas condiciones y que influyan o repercutan en el rendimiento del trabajo, la salud y la satisfacción del trabajador (ver gráfico 3 Los factores psicosociales en el trabajo).¹³

¹³ *Ibid.* Pág. 13

Figura 3. Los factores psicosociales en el trabajo



Fuente: comité MIXTO OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención.¹⁴

1.3.1 Los factores psicosociales en el trabajo

Dentro del ambiente laboral se encuentran una serie de factores psicosociales en el trabajo, que interactúa en conjunto y que repercuten positiva o negativamente en los individuos y en el desarrollo de la organización y la interacción en el medioambiente de trabajo. Como el Medio ambiente físico de trabajo que rodea al trabajador, en donde se tiene en cuenta condiciones como el nivel de ruido, la temperatura, continuas vibraciones, agentes biológicos y químicos, entre otros que se manifiestan como los principales agentes estresantes en los empleados.

¹⁴COMITÉ MIXTO OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo. naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo, ginebra, 1984. Pág. 10

También hay factores que influyen son los propios de la tarea en donde la sobrecarga de trabajo o la dificultad de éste entre otros, influyen en la tranquilidad de las personas. Se ha señalado que la sobrecarga de trabajo está relacionada con el consumo de tabaco y síntomas de estrés, junto con una baja autoestima. También influyen factores como el tiempo de trabajo, en donde las largas jornadas diarias de trabajo, así como las semanales, mensuales y anuales, es que estructuran y condicionan las perspectivas y la productividad positiva o negativa de los empleados de la organización.

Otros factores psicosociales importantes que inciden en el desempeño laboral y en el bienestar de los trabajadores, son aquellas atribuidas a los puestos de trabajo cuando no tienen una coherencia, o son contradictorios y pueden presentar relaciones conflictivas de competencia; Son una de las principales razones que generan estrés en la persona por su ambiente laboral.

La participación de los trabajadores en la estructura de la organización, los factores y el medio ambiente de la empresa, como sus políticas, la poca comunicación, la participación en la toma de decisiones, las limitaciones de iniciativas etc. giran en torno a crear una cultura organizacional en donde el individuo ve limitado su desarrollo. Relaciones en el medio de trabajo en donde se ha encontrado una interrelación entre el estrés profesional y las relaciones del medio de trabajo, entre colegas supervisores y subordinados, al igual que del apoyo que le pueden brindar, si no son bien manejados pueden acarrear malas relaciones y conflictos interpersonales.¹⁵

Dentro de las consecuencias que acarrearán los factores psicosociales en relación con la profesión, sus interacciones y repercusiones sobre la salud. Se encuentran cuatro formas de clasificación en las afectaciones posibles en el individuo. La

¹⁵Ibíd. Pág. 10

primera son las consecuencias fisiológicas en que se involucra directamente en el estado físico de las personas, producidas por las inadecuadas condiciones del trabajo o por alto grado de estrés, como son las afectaciones producidas en las hormonas suprarrenales, el sistema nervioso central y las reacciones cardiovasculares.

Otras consecuencias son las psicológicas, en donde el individuo puede perder parte de su autoestima y estabilidad emocional, debido a falta de condiciones en el trabajo ya sea por malas relaciones entre compañeros, estrés o por condiciones de trabajo extenuantes, derivándolo en la bebida, el consumo de tabaquismo, depresión, agotamiento físico e incluso puede desbordarse en el suicidio, entre otras consecuencias. También hace mención a las relaciones y comportamiento y como estas influyen en el rendimiento del trabajo, en el ausentismo y la movilidad laboral acarreando repercusiones fuera del medio de trabajo afectando su entorno familiar. Por último los factores psicosociales, pueden generar problemas persistente en la salud como las afectaciones somática crónicas, los riesgos psicosociales y de salud mental, las enfermedades colectivas y los accidentes de trabajo.

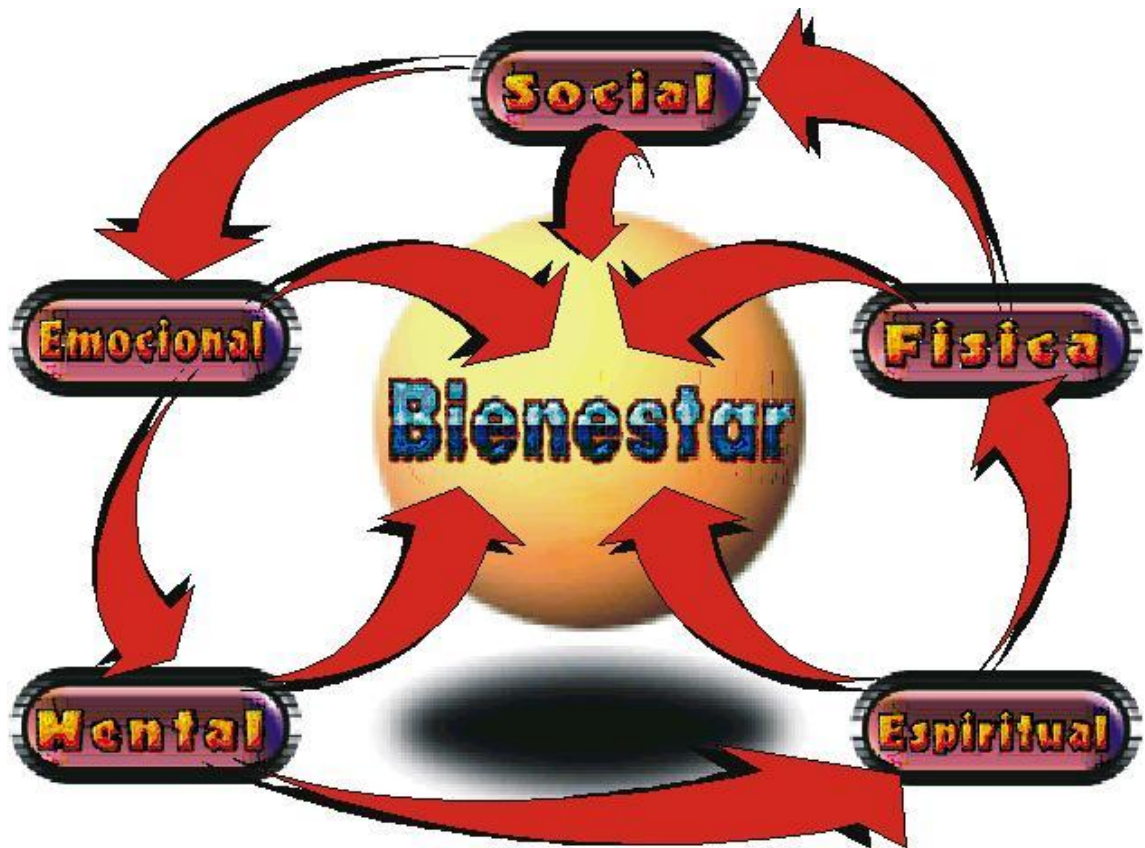
1.4 BIENESTAR SOCIAL

El bienestar social puede definirse como el conjunto de factores que necesita una persona para gozar de una calidad de vida óptima, donde se incluyen una serie de condiciones positivas, principalmente de carácter económico, que permitan desarrollarse en una vida digna como el empleo digno, suficientes recursos económicos que le permitan satisfacer sus necesidades de vivienda, acceso a la educación, a la salud, tiempo para el ocio y la recreación, son todos aquellos factores que le permiten a una persona gozar de una convivencia

tranquila y en un estado de satisfacción, de un sujeto, una familia o una comunidad.

El bienestar social pese a su noción generalizada se puede considerar como concepto subjetivo cuyo fin en sí está relacionado con el bienestar individual, que incidan en el sujeto, de forma física ambientales sociales, psicológicos, espirituales entre otros, todo esto está relacionado con la salud tanto física como mental de las personas en este caso de los empleados de una organización.¹⁶

Figura 4. Dimensiones del bienestar social



Fuente: <http://www.saludmed.com/Bienestar/Cap1/Dimesion.html> Tomado de la web el 28 de septiembre de 2011.

¹⁶<http://definicion.de/bienestar-social/> Tomado de la web el 28 de septiembre de 2011.

Las dimensiones del bienestar social permiten alcanzar una calidad de vida, por medio de la satisfacción de las necesidades comprendidas en cinco dimensiones: físicas, emocionales, sociales, espirituales y mentales, requeridas para el bienestar social de un trabajador.

1.5 EL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

La vida moderna ha traído consigo el facilitarle la vida a las personas, por medio de adelantos tecnológicos como en la medicina y la tecnología dispuesta para su bienestar y comodidad. Pero la vida moderna también ha llevado a nuevos problemas y retos con los cuales el trabajador social tiene que enfrentarse. La profesión del trabajador social es una de las pocas profesiones que se ve inmiscuida en casi todos los quehaceres del ser humano, ya que como su nombre lo dice trabaja en pro de la sociedad, lo que la convierte en una de las carreras más holísticas que se conocen y que pueden intervenir, en casi cualquier lugar en donde haya seres humanos en búsqueda de su desarrollo.

El rol de trabajador social no ha sido ampliamente identificado, limitándole su campo de acción y sus funciones en la prestación de sus servicios. Nuevos estudios han arrojado que las funciones del trabajador social se han ampliado y especializado dándole un nuevo giro a la concepción que se tenía anteriormente, en donde el trabajador social cumplía un rol únicamente asistencialista, a pasar a ser una herramienta en el desarrollo de la sociedad.

Después de un largo estudio por la universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en donde desde 1997 hasta el 2004, se estudiaron las competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral, con egresados de trabajo social, mostrando cómo se desarrolla actualmente el rol de intervención y las necesidades que atiende la profesión. De este estudio se puede decir que las

áreas de intervención en las que actualmente la profesión se desarrolla; son las áreas de salud, educación, comunidad, familia e infancia, rehabilitación y organizacional, las áreas en que más se desenvuelve el trabajador social.¹⁷

Para fines de este trabajo solo se hablara del área de intervención organizacional, en donde el profesional requiere de nuevas competencias, para poder responder a las nuevas condiciones requeridas a nivel nacional e internacional, donde el marco de la organización económica, ha dado uno de sus más significativos resultados en los cambios sociales y tecnológicos, girando hacia la importancia del capital humano, en la medida que se considera a las personas, como un factor sustancial del incremento económico y en la generación de ventajas competitivas.

En el campo organizacional también se señala, como la profesión se ha centrado en nuevos y diversos campos de intervención, en donde aparte de incluir gremios empresariales tradicionales, se tienen en cuenta centros educativos, universidades, organizaciones internacionales y empresas en general; en donde se reconoce las ventajas de su aplicación en el bienestar y desarrollo del capital humano acrecentando el nivel de desempeño de los trabajadores y la competitividad de las empresas.¹⁸

El Trabajo Social en las organizaciones hoy en día, es un eje de acción que se desarrolla desde el nivel instrumental, pasando por el nivel programático, hasta llegar al nivel estratégico.¹⁹ De acuerdo con lo anterior, se puede decir que desde la profesión de trabajo social se busca gerenciar procesos de desarrollo humano integral, buscando integrar los objetivos individuales de los empleados con la misión y visión de la organización. Para lograr el desarrollo humano en la

¹⁷LUNA Emilia López y CHAPARRO Maldonado Melba. Competencias Laborales del Trabajador Social Vistas desde el Mercado Laboral, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia, 08 de septiembre de 2006. Pág. 32

¹⁸ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo social en organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. Revista Colombiana de Trabajo Social – CONETS 2005 – N° 19.

organización es necesario ejecutar acciones enfocadas desde diversas áreas (ver tabla).

Tabla 2. Áreas de intervención laboral del Trabajo Social

Función	Acciones
Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar, en coordinación con el subdirector y los jefes de otras dependencias, los programas de bienestar social, capacitación y salud ocupacional, que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios del Departamento. • Evaluar y proponer las actividades relacionadas con el reclutamiento, selección, capacitación, remuneración, control y desarrollo del personal de la entidad. • Gestionar la afiliación del personal a la seguridad social: Administradora de Riesgos Profesionales -ARP-, Empresa Promotora de Salud –EPS-, Administradoras de Fondo de Pensiones –AFP- • Realizar las visitas domiciliarias y su respectivo informe de las personas que se encuentren en proceso de selección con el fin de complementar los datos sociales y familiares de cada trabajador • Realizar las inducciones generales a todas las personas que ingresen a la empresa • Elaborar el presupuesto fijo de Trabajo Social de acuerdo con las normas y políticas establecidas. • Elaborar informes socio-económicos y registros sobre el bienestar del personal. • Verificar las referencias del candidato que se encuentra en proceso de selección. • Participar en el proceso de elaboración de la nómina (vacaciones, incapacidades y registros).
Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. • Trabajar el área recreativa, lúdica y artística con los hijos de los empleados que faciliten su desarrollo y acercamiento con la empresa • Participar en el diseño, organización, ejecución y control de planes, programas y proyectos de bienestar social para empleados y pensionados de acuerdo con las normas vigentes. • Planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia. • Generar espacios de apoyo y asesoría a nivel social, económico y personal para mejorar la calidad de vida del empleado y su familia.
Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar con la ARP el levantamiento del panorama de riesgos y el diseño del programa de salud ocupacional. • Realizar actividades orientadas a la prevención y control de riesgos profesionales. • Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias. • Realizar los trámites ante la EPS y la ARP en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y coordinar talleres, seminarios, conferencias orientados a tratar temas familiares, personales y de superación, dirigidas a los colaboradores

Función	Acciones
	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar con la EPS las charlas de promoción y prevención en salud. • Coordinar jornadas de capacitación para dar a conocer los servicios de la caja de compensación familiar. • Realizar junto con el área de psicología talleres y círculos de prevención de salud mental. • Coordinar con la ARP la programación de las capacitaciones dirigidas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
Asesoría individual	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar orientación profesional frente a situaciones de dificultad como: crisis personales, conflictos con la pareja, duelos, pautas para la orientación de los hijos, entre otros. • Hacer seguimiento a los empleados de la empresa en lo relacionado a situaciones laborales o personales • Atender en forma personal y telefónica los requerimientos e inquietudes del pensionado y resolver en forma ágil y oportuna • Intervenir a nivel de caso y familia según los problemas identificados • Realizar la remisión de los casos que no son de la competencia profesional a las instancias pertinentes
Responsabilidad social empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en actividades que contribuyen al bienestar y desarrollo de la comunidad y a la creación de un entorno favorable para el crecimiento de la empresa. • Buscar alianzas estratégicas entre sectores económicos de la sociedad. • Participar en programas de acción social a través de los productos y servicios de la empresa. • Apoyar proyectos de infraestructura para mejorar caminos y parques de la comunidad, mejorar la escuela de la zona apoyando con libros y materiales, proteger el medio ambiente, apoyar proyectos comunitarios, e inclusive poner a disposición de las organizaciones comunitarias su capacidad de gestión, su potencial administrativo y su disponibilidad de recursos humanos

Fuente: LUNA Emilia López y CHAPARRO Maldonado Melba. Competencias

Laborales del Trabajador Social Vistas desde el Mercado Laboral²⁰

Teniendo en cuenta las diferentes áreas de intervención profesional en donde puede desempeñarse el trabajador social en las organizaciones, planteadas en la anterior tabla, nos permite ver el variado campo de acción en el que se puede desenvolver el profesional en las áreas de competencias requeridas para el ejercicio profesional, en donde se pueden desempeñar el trabajador social en el área organizacional. Entre las competencias laborales del trabajador social en las empresas y en su intervención diversos hechos o características propias de la organización van construyendo la estructura empresarial, teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, de relaciones productivas y de relaciones

²⁰LUNA Emilia López y CHAPARRO Maldonado Melba. Competencias Laborales del Trabajador Social Vistas desde el Mercado Laboral, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia, 08 de septiembre de 2006. Pág. 276

humanas, apuntando hacia el aumento de la productividad dentro de un clima organizacional propicio y satisfactorio. La acción del trabajador social en cualquiera de las funciones adquiridas dentro de una empresa, parte de los niveles organizativos de las mismas, es importante que el profesional conozca el contexto para que su intervención sea de impacto y sus decisiones sean tomadas en cuenta por la alta dirección.²¹

“Cualquier movimiento, cualquiera que sea su causa, es creador”.

Edgar Allan Poe

²¹Ibíd. Pág. 275

2. CONTEXTO GENERAL Y ESPECÍFICO EN EL CUAL ESTÁ INSERTA LA EXPERIENCIA

2.1 LA ORGANIZACIÓN BAJO UN MANTO LEGAL

En la actualidad la administración de los recursos humanos de las empresas en Colombia han dado un gran giro, en cuanto a acciones que emprenden por el bienestar de sus trabajadores; esto se puede comprender por la importancia que ha adquirido la legislación colombiana con respecto a protección y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, por lo que se enmarca la importancia que han evidenciado gobernantes y empresarios en proteger a los empleados, pieza fundamental como capital humano en las organizaciones a lo largo de su vida laboral y después de esta, aunque todavía se debe pulir y perfeccionar la legislación existente que favorezcan al trabajador; como resultado hoy en día a los trabajadores se les reconoce más sus mecanismos de protección y de bienestar, aunque todavía falta mayores medidas y aplicabilidad dentro de las empresas, se debe notar que desde mediados del siglo XX, tanto en Colombia como en el mundo se han impartido diferentes normatividades en pro del trabajador, según normatividad nacional e internacional; Como la conformación de la OIT organización internacional del trabajo ente que vela por la protección y derechos de los trabajadores a nivel internacional.

A nivel nacional se puede mencionar como a partir de finales de los años 70 se empieza a legislar a favor del bienestar de los trabajadores colombianos con leyes como la ley 9 de 1979, la resolución 2400 de 1979, entre otras que permitía el abordaje e importancia de la salud, ocupacional pero no es sino hasta la constitución del 1991, que no hay un interés de priorizar a favor del trabajador,

hasta llegar a una de las más recientes mecanismos de protección del bienestar del empleado como es la resolución 2646 del 2008.

2.1.1 Un panorama legal internacional

En referencia a los tratados internacionales, se puede hablar del trabajo adelantado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en todos los 189 Estados miembros, donde hace presencia, facilitando el progreso social, ambiental y económico de las diferentes regiones que ha apoyado por medio de programas como el de trabajo decente, en coordinación con sus mandatarios.

Procurar el trabajo decente, es uno de sus principales programas el cual es esencial para el bienestar de los trabajadores diferente al ingreso económico; el trabajo es fuente de progreso social y económico en las personas familias y comunidades, por esto la importancia de que el trabajo sea decente, el programa busca por medio de la realización de cuatro objetivos estratégicos que tienen como eje transversal la equidad. Los objetivos son: crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social, y promover dialogo el social. Los dos últimos objetivos tienen como interés particular la relación que hay en función del trabajador y la organización, en donde ésta debe procurar por los derechos de los trabajadores, estableciendo pautas para el desarrollo de un trabajo decente ²² y productivo en condiciones de equidad, seguridad, libertad, y dignidad humana, para todos los géneros razas y edades.

Por otro lado, Social Accountability elabora una norma la (SA 8000) sostenible y auditable que describe las exigencias de responsabilidad social empresarial dentro de una compañía que involucran ámbitos sociales, económicos y ambientales. Trabaja con requerimientos normativos basados en el Enfoque Diferencial de

²²<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, Tomado de la web el 28 de marzo de 2011.

Derechos, cuya perspectiva indica la distinción entre los grupos que conforman la sociedad, como las mujeres, mujeres cabeza de familia, los hombres, la infancia y adolescencia, el adulto mayor, las minorías étnicas y personas en condición de discapacidad.

Alrededor del tema de responsabilidad Social Empresarial, se teje una estrecha relación, entre el desarrollo social, económico y ambiental; también en aspectos de calidad política entran a desempeñarse como prioridades para lograr un alcance certero frente al Desarrollo Humano, concepto que incluye además del aumento de la riqueza²³, valores como la democracia, la equidad, equilibrio ecológico, justicia de género, y entre otros factores que configuran la vida con dignidad. Por eso, el flujo del desarrollo económico de cualquier sociedad debe estar basado en normas y leyes al respecto, que canalicen y comprometan al sector productivo de bienes y/o servicios frente a sus intervenciones en el sistema social de una organización.

2.1.2 Nivel Nacional

Dentro de la normatividad nacional se encuentra una regulación en procura del bienestar del trabajador. Aunque en un principio era muy básica, a medida que los años fueron pasando el trabajador adquirió más garantías en su labor. En los últimos años uno de los hechos más importantes en Colombia ha sido la renovación de la constitución política en 1991, en donde se estableció que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de protección del estado.”²⁴ De esta forma el Estado junto con instituciones privadas y públicas está garantizándole al trabajador normas que prevén de protección y respeto por el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Ahora bien los

²³PROGRAMA LAS NACIONES UNIDAS, informe Nacional de Desarrollo Humano para Colombia - 2003. El Conflicto, callejón sin salida. Bogotá. P.13

²⁴ Código laboral

principales decretos y resoluciones que reglamentan la salud ocupacional y el bienestar social en Colombia han sido:

- LEY 9 DE 1979: Es la Ley que empezó a regular la Salud Ocupacional en Colombia, Norma que buscaba la preservación, conservación y mejora, de la salud de los trabajadores en las empresas.
- RESOLUCIÓN 2400 DE 1979: conocida como el "Estatuto General de Seguridad". En donde se enmarca las disposiciones de vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- DECRETO 614 DE 1984: es donde se establecen las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional. señala como objeto de la salud ocupacional, el proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.
- RESOLUCIÓN 1016 DE 1989: se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.
- RESOLUCIÓN NÚMERO 1075 DE 1992: Esta resolución establece que los empleadores están en la obligación de proporcionar a los trabajadores

condiciones laborales que brinden el bienestar social y la conservación de la salud al empleado, Por medio de programas de salud ocupacional establecida con los Objetivos de eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.

- LEY 100 DEL 1993: A pesar de su crítica, es la herramienta legislativa para los colombianos en cuestión de Seguridad Social Integral estipulando el Sistema General de Seguridad Social en Salud la cual cambia y reorganiza, los parámetros en esta materia. la prestación de los servicios de salud del país e integra la salud pública, el sistema de seguridad social y la provisión de servicios privados. Esta ley regula a nivel nacional las instituciones, normas y procedimientos, de que dependen las personas y las comunidades para poder alcanzar y gozar de una calidad de vida, especialmente en el ámbito de la salud. con el fin de lograr el bienestar social a todos los colombianos. La Ley 100 plantea los siguientes principios como sus fundamentos centrales: equidad, obligatoriedad, protección integral, libre escogencia, autonomía de las instituciones, descentralización administrativa, participación social, concertación y calidad²⁵.
- DECRETO 1832 DE 1994: por el cual se establece la tabla de enfermedades profesionales, estableciendo las patologías causadas por estrés en el trabajo en donde se comprenden “trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control Impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto

²⁵<http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf> Tomado de la web el 10 de octubre de 2011.

del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.”²⁶

En anteriores decretos y resoluciones se puede mirar como la legislación laboral en colombiana, ha establecido parámetros que le permitan a los trabajadores un principio en la seguridad laboral para poder alcanzar el desarrollo integral en su trabajo, en especial se puede apreciar como los riesgos psicosociales son claves en la satisfacción y motivación de un empleado, también en materia de bienestar social una de las resoluciones más importante en cuanto a riesgos psicosociales, es la promulgada en el 2008 la numero 2646, donde se permite una intervención directa y más apropiada en los trabajadores por parte del profesional dentro de la empresa.

Esta resolución tiene en cuenta la importancia de la salud psicosocial, en el desarrollo de los trabajadores y el beneficio de costo que esto acarrea en la organización, esta es una nueva herramienta para mirar de forma integral la salud ocupacional y de esta forma tratar la salud física y la psicosocial parte vital de la vida de cualquier persona. La Resolución Número 2646 De 2008²⁷ plantea los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que tienen por objeto trazar parámetros que ayuden a establecer o identificar los factores de riesgo en donde se pueda establecer la responsabilidad de los diferentes actores sociales en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

En cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés laboral, se plantean una serie de parámetros

²⁶ <http://legislacionidentificacionycontrol.blogspot.com/2009/01/decreto-1832-de-1994.html>. Tomado de la web el 17 de abril de 2011.

²⁷ <http://legislacionidentificacionycontrol.blogspot.com/2009/01/resolucion-2646-de-2008.html>. Tomado de la web el 17 de abril de 2011.

para la evaluación, prevención, estudio y manejo de los riesgos profesionales. Esta resolución protege al trabajador que se ve afectado por las condiciones de trabajo, de forma física, biológica, psíquica y social y que pueda ver afectada su calidad de vida tanto en el ámbito personal como laboral. Por esto se adopta una serie de definiciones que ayudan a comprender el alcance de esta resolución, como trabajo, riesgo, factor de riesgo, factores de riesgo psicosociales, factor protector psicosocial, condiciones de trabajo, estrés, y riesgo psicosocial entre otras. (Ver tabla 3)

Tabla 3. Conceptos de factores de riesgo estipulados en la resolución número 2646 de 2008

Alcance	Descripción
Trabajo	<i>Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.</i>
Riesgo	<i>Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño.</i>
Factor de riesgo	<i>Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad o lesión.</i>
Factores de riesgo psicosociales	<i>Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.</i>
Factor protector psicosocial	<i>Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.</i>
Condiciones de trabajo	<i>Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.</i>
Estrés	<i>Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.</i>
Carga física	<i>Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema</i>

Alcance	Descripción
	<i>osteomuscular, cardiovascular y metabólico.</i>
Carga mental	<i>Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.</i>
Carga psíquica o emocional	<i>Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.</i>
Carga de trabajo	<i>Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.</i>
Acoso laboral	<i>Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.</i>
Efectos en la salud	<i>Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.</i>
Efectos en el trabajo	<i>Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.</i>

Fuente: Resolución Número 2646 De 2008²⁸

En esta resolución se puede analizar la importancia que el empleador tenga la mayor información que se pueda de sus empleados inclusive fuera de la empresa y que puedan afectar al trabajador en su labor. Uno de los objetivos de esta resolución se centra en prevenir las enfermedades psicosociales causadas por el estrés, y que ocasionan un bajo rendimiento laboral en los trabajadores y su vez generador de enfermedades relacionadas con el estrés, para esto los empleadores deben identificar y fortalecer los factores existentes dentro de la empresa.

²⁸ *Ibíd.* Pág. 2

La tabla cuatro muestra una mejor comprensión del alcance de esta ley en donde se pretende exponer como las organizaciones deben procurar por el bienestar integrar de los trabajadores, por esto es prudente observar la descripción de los alcancen de esta resolución para así poder orientar este trabajo.

Tabla 4. Basado en los factores de riesgo psicosocial el decreto 4626

Alcance	Descripción
Gestión organizacional	<i>Es la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.</i>
características de la organización del trabajo	<i>Formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.</i>
Características del grupo social de trabajo	<i>Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.</i>
Condiciones de la tarea	<i>Incluyen las demandas de carga mental, el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo, las demandas emocionales, especificación de los sistemas de control y definición de roles.</i>
Carga física	<i>Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3o de la presente resolución.</i>
Condiciones del medioambiente de trabajo	<i>Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.</i>
Interface persona tarea	<i>Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de</i>
	<i>Iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con</i>

Alcance	Descripción
	<i>la tarea y con la organización.</i>
Jornada de trabajo	<i>Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.</i>
Número de trabajadores	<i>Número de trabajadores por tipo de contrato.</i>
Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa	<i>Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.</i>
Programas	<i>Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.</i>

Fuente: Resolución Número 2646 De 2008²⁹

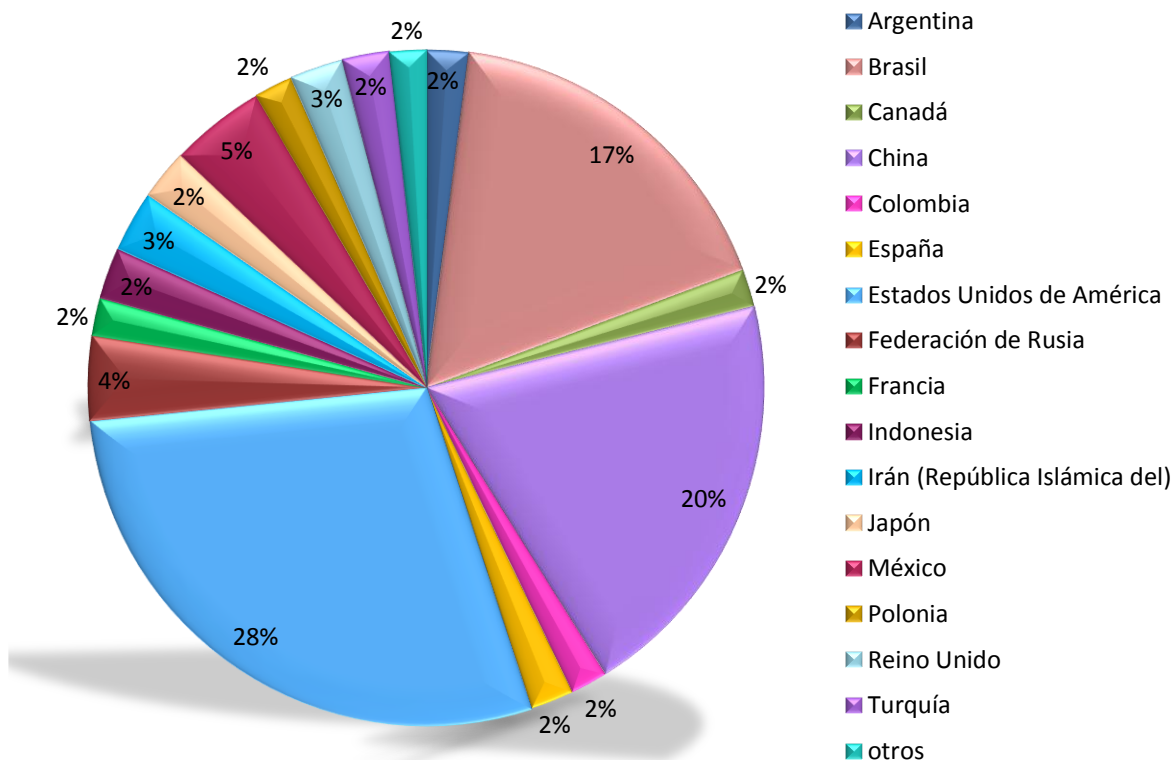
2.2 MARCO CONTEXTUAL DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA

La industria avícola es uno de los sectores más importantes a nivel mundial. Cuando se habla de avicultura hace referencia a la producción y comercialización de carne de cualquier tipo de ave ya sea pato, pavo, gallinas, etc. La especie que más se utiliza es el gallo doméstico o gallo rojo (*Gallusgallus*), su domesticación se remonta a la china al rededor del año 1400 a.c; aunque se cree que el origen de esta especie de ave proviene de la india oriental. Actualmente la producción de carne de pollo se extiende a casi todo los rincones del mundo y se considera al gallo como el ave más numerosa del planeta. Esta carne se ha convertido en la de mayor crecimiento en la demanda mundial a comparación de sus mayores competidores carne de res y cerdo. El mayor productor de esta carne fue los

²⁹ *Ibíd.* pág. 4

Estados Unidos que fue de 16.334.315 toneladas durante el 2009y junto a china que produjo11.444.950 toneladas y Brasil con 9.939.791 toneladas: generando entre los tres países alrededor del 65% de la producción mundial. Ese mismo año Colombia produjo 1.020.299 toneladas que equivalen al 2% sobre el total de la producción mundial, mostrando un progresivo incremento en comparación con el 2006 en donde su producción fue de 849.830 toneladas mientras que en 1990 era de 297.648 toneladas. El grafico a continuación muestra los principales productores de carne de pollo en el 2009.

Grafica 1. Principales productores de carne de pollo en el mundo en el año 2009



Fuente: FENAVI producción de carne de pollo a nivel mundial informe del 2008³⁰

³⁰http://www.fenavi.org/fenavi/admin/uploaded/file/Percapita/Per_capita_mundo_2008.xls Tomado de la web el 18 de mayo de 2011.

En Colombia como se mencionaba anteriormente es productor de un número grande con más de 685.000 toneladas de carne de pollo, situándolo de esta forma en los 20 primeros puestos en producción de pollo y el octavo lugar en producción de huevo. Por esto es fácil reconocer que la producción avícola se extiende en buena parte del territorio nacional, pero solo de forma industrial se sitúa en los principales departamentos del país, entre ellos se encuentra Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca y Santander siendo este último reconocido a nivel nacional como el departamento avícola por excelencia.

De otro modo esta industria es una de las principales fuentes de empleo, con respecto a la inclusión de personal en las granjas de producción, incubación o de sacrificio en donde se puede contratar mano de obra barata, por su bajo nivel de educación. La hace una fuente de empleo muy apetecida por muchos colombianos que se ven reflejados en este prototipo de labor. Ahora bien mirando la tipología de labor que se requiere en estas empresas ubicadas en el sector terciario agroindustrial, las empresas avícolas pueden contratar personal, por salarios mínimos que la legislación nacional permite y teniendo en cuenta el alto nivel de desempleo en Colombia las personas apetecen mucho este tipo de trabajo por la estabilidad laboral y social que estas brindan aunque la remuneración económica no satisfaga del todo al trabajador.

Una de las características de la labor de los empleados de la industria avícola es la exige y constante producción diaria, por el tipo de producto que se maneja, ya que el pollo es uno de los alimentos que más rápido suele descomponerse y a su vez es uno de los más consumidos diariamente en toda Colombia y el mundo como se vio anteriormente, esto lleva a las empresas utilizar a sus empleados en extensas jornadas de trabajo, al igual que en jornadas nocturnas y días feriados, lo que ocasiona que el salario se aumente *significativamente* pero no equivalga al esfuerzo demandado por los trabajadores.

Otra característica de estas industrias son las altas normas de sanidad y proceso industriales que tienen por el tipo de producto que se maneja. Entre las más conocidas se encuentra la certificación de sistema de análisis de peligros y de puntos críticos de control (HACCP). Que como su nombre lo dice identifica y controla los puntos de infraestructura y la logística de la empresa que son un potencial peligro para los empleados o para la producción, otra certificación es la de (BPM) Buenas Prácticas de Manufactura en donde al igual que la anterior certificación los empleados son capacitados para la buena manipulación del producto. Estas certificaciones velan por la higiene y calidad del producto que se debe tener en la estructura física y los empleados; pero a su vez se implementan medidas que ayudan a que el trabajador tenga unas mínimas normas de seguridad para su protección y bienestar.

2.3 HISTORIA DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA COLOMBIANA

La avicultura en Colombia se encuentra entre las más importantes a nivel internacional en Suramérica, lo que nos lleva a mirar el proceso detrás de este posicionamiento, para ello antes se tiene que partir de la historia de la cría del gallo doméstico o gallo rojo (*Gallus, gallus*) como sustento humano, la cual se cree que proviene de tiempos remotos, probablemente de la china y aunque no se tiene una fecha exacta, se piensa que fue alrededor del año 1.400 a. C. cuando el hombre domesticó aves para su consumo, desde entonces se inició, el arte de criar las aves y aprovechar sus productos, esta crianza es expandió por todo el mundo y Se cree que llegaron a Europa durante las migraciones. Este animal fue el primero en llegar a América junto con Cristóbal Colón, en donde años más tarde los colombianos no fueron la excepción dedicándose, a la crianza de estas aves domésticas.

Cuentan las narraciones históricas de Fernández de Oviedo que las primeras gallinas, catorce en total, entraron a Colombia por el puerto de Santa Marta en el año 1.528, traídas por los españoles. El fraile Alonso de Zamora, en su obra “Historia de la Provincia de San Antonio” refiere que la primera importación de gallinas a Bogotá la realizó Juan Berdejo, un lote de 45 gallinas. Dar una idea precisa de cómo inició la avicultura en Colombia es difícil; nuestras empresas no tienen ‘memoria institucional’, carecemos de una historia escrita que nos cuente quiénes fueron los pioneros, qué colaboración prestaron los gobiernos para su desarrollo, cuándo fueron realizadas las primeras transacciones comerciales, qué beneficios dejaron al país y a sus gestores.³¹

En Colombia esta práctica ha sido de forma artesanal en donde las familias criaban sus “animalitos” para el consumo familiar, por lo que se puede decir que hasta hace muy poco la cría y producción de carne de ave surgió de forma tecnificada e industrial, situación que generó un comienzo en esta industria que fue de forma lenta y con tropiezos ya que el apoyo del estado era limitado e ingenuo, y aunque las técnicas artesanales no se ha separado de esta industria, se ha logrado posicional en amplios sectores industriales de forma tecnificada en ciertas zonas del país convirtiéndose en industria avícola.

Los años más importantes para el impulso de esta industria estuvieron, entre 1920 y 1940 en los cuales los colombianos importaron pequeños lotes de gallinas, gallos y pollitos. Ingresaron gallinas de diversas razas: del mediterráneo la Minorca, de carne blanca y buena ponedora, y uno que otro ejemplar de las más estimadas, la Leghorn, excelente ponedoras de huevos blancos, de buen tamaño y en mayor cantidad que cualquier otra raza; de América. En 1.940 llegó al país el primer técnico avícola, José Castelló, de origen español. En 1.943 aparecieron registradas las primeras importaciones de gran volumen lotes de 800 y 1000 aves. A principios de 1.950, cuando la producción avícola total ascendía a 18 millones de aves, casi en su totalidad campesinas, entró por primera vez al país el

³¹MOJICA Pimiento Amílcar, PAREDES Vega Joaquín Ensayos sobre economía Regional Centro regional de estudios económicos Bucaramanga Características del sector avícola Colombiano y su reciente evolución en el Departamento de Santander. Agosto, 2005

virus del “Newcastle” y mató, según estimativos de la época, cerca de 12 millones de aves, número respetable que indica claramente la enorme importancia económica que hasta ese momento había adquirido la avicultura.

Esto último ocasionó un cambio en el hábito alimentario de los colombianos, luego las técnicas modernas de la industria hizo que el mercado se internacionalizara, permitiendo la creación de varios centros de explotación; inicialmente, instalaciones pequeñas en granjas, convertidas hoy en medianas y grandes empresas, con altos niveles de tecnificación e integración. Por eso es fácil ver que las principales regiones y zonas en donde se genera este beneficio productivo son también las zonas más pobladas: Antioquia, el Valle del Cauca, la Costa Atlántica, el Antiguo Caldas, Cundinamarca, Tolima, Boyacá y Norte de Santander y Santander. Siendo este último departamento líder y núcleo actualmente en este tipo de industria, aunque de manera artesanal, progresando sucesivamente con el pasar del tiempo; la adquisición de tecnología y el apoyo de Estados Unidos a mediados del siglo, con la donación de tres mil pollitos pedidos por la Secretaría de Agricultura departamental para mejorar las razas, en donde de inmediato fueron trasladados a la granja experimental de Piedecuesta. En 1959, inició actividades en Bucaramanga un laboratorio de diagnóstico, dependiente del Instituto Zoo profiláctico Colombiano. Naciendo la industria avícola en Santander.

En 1990 fue conformada la Federación Nacional de Avicultores de Colombia, FENAVI, es una institución de derecho privado, sin ánimo de lucro, que representa a los productores de huevo y pollo y a intubadores. Su domicilio se encuentra en Bogotá,

FENAVI administra el Fondo Nacional Avícola, FONAV, creado por medio de la Ley 117 de febrero de 1994. El FONAV es una cuenta especial vigilada por la Contraloría General de la Nación, que se nutre de la Cuota de Fomento Avícola,

un impuesto que todo productor de pollo y de huevo debe pagar sobre el valor da pagar.

2.4 HISTORIA DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA PIMPOLLO

PIMPOLLO S.A., inicia sus labores en el año de 1973 como una pequeña empresa familiar, en la cual se sacrificaban de 150 a 200 pollos diarios. En esa época los empleados realizaban sus labores en la pequeña planta de proceso, y vivían en los alrededores de la empresa y todos hacían parte de la comunidad.

A partir del 18 de Marzo de 1974, la empresa se constituye en sociedad comercial con el nombre de “ALFREDO HOYOS MAZUERA PIMPOLLO LTDA.”, cuyo capital inicial era de \$6´000.000. En ese mismo año se realizan mejoras en la infraestructura técnica, logrando así aumentos en la capacidad de sacrificios, llegando en 1976 a 5000 pollos diarios.

En el año de 1977, la razón social se sustituye por “INDUSTRIAS PIMPOLLO DE OCCIDENTE LTDA.” En 1981, los hermanos Robayo Ferro adquieren la mayoría de las acciones de la compañía, y su razón social cambió a “INDUSTRIA AVÍCOLA DE OCCIDENTE LTDA.”, y a partir de ese momento se adquieren y contratan más granjas para pollo de engorde.³²

En 1989, se da un gran avance para la empresa, ya que en la Planta de Proceso se incluye la sección de carnes frías, logrando al mes una producción de siete mil kilos de mortadela, salchicha y chorizo. Para 1995 esa producción aumenta a 56 mil kilos al mes, incrementando también las referencias y presentaciones de este producto.

³²Documentos internos PIMPOLLO S.A., Cartilla corporativa, N°3. Enero de 2008. 2 – 3 p. 3

En 1994 la “INDUSTRIA AVÍCOLA DE OCCIDENTE LTDA.” se fusiona con la empresa “INCUBADORA DEL VALLE”, y como resultado, se completa todo el proceso de incubación, levante, engorde y procesamiento de productos alimenticios en base de pollo, procesos que se cumplen por medio de una nueva infraestructura: Planta de Incubación.

- Granjas de Levante
- Granjas de Producción (postura)
- Granjas de Engorde
- Planta de Proceso de pollo y carnes frías
- Planta de Adobo

El 31 de Octubre de 1994, la compañía cambia su razón social a “PIMPOLLO S.A.” con el fin de optimizar el proceso de producción en general. En abril de 1998 se da apertura a la Planta de Concentrados en la unión (Valle). Para 1997 la capacidad total de producción es de 48.000 pollos diarios, que se distribuían por medio de 4 distritos ubicados en: Pereira, Cali, Medellín e Ibagué, desde los cuales se cubrían la zonas: Centro Occidental Colombiano, Eje Cafetero, Antioquia, Valle, Tolima, Cauca, Huila, Nariño, Cundinamarca, Boyacá, Santander, Meta, Atlántico y Bolívar. La distribución se hace a través de almacenes de cadena, autoservicios, restaurantes, puntos de venta y supermercados.

Este mismo año (1997), se realiza la unión estratégica de “PIMPOLLO S.A.” con “INCUBADORA DE ORIENTE S.A.” con el fin de aumentar la capacidad de producción y de ventas de la empresa, logrando así su crecimiento. Para este año ya se cuenta con tres plantas de procesos ubicadas en: Pereira, Bogotá y Bucaramanga.

Luego se propusieron estas dos empresas en conformar una sola gran empresa avícola en el país y después de hacer los estudios y evaluaciones de la fusión se constituyó legalmente en diciembre de 2003, bajo el nombre de “PIMPOLLO S.A.”,

lo que permitió un cubrimiento en el mercado y la consolidación de la organización a nivel nacional. En la actualidad, la empresa se distingue por ser una de las más grandes del sector avícola en el país que se esfuerza por entregar un producto con los más altos estándares de calidad, por generar rentabilidad a sus inversionistas.³³

“Las huellas del hombre sobre el hombre son eternas y ningún destino se ha cruzado impunemente con el nuestro.”
André Maurois

³³Documentos internos PIMPOLLO S.A., Cartilla de corporativa, N°3. Enero de 2008. 2 – 3 p. 4

3. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

3.1 LA INSTITUCIÓN EN UN CONTEXTO LOCAL

Figura 5. Razón social de la Institución



PIMPOLLO S.A. es una empresa avícola que se posiciona dentro de las cinco compañías avícolas más importantes del país. Dedicada al procesamiento y venta de pollo, trabaja desde la incubación del huevo fértil, hasta lograr el producto de procesado (pollo entero, despresado y carnes frías), también lo distribuyéndolo de a gran parte del territorio colombiano, e importaciones a Venezuela y china con la exportación de vísceras como valor agregado.

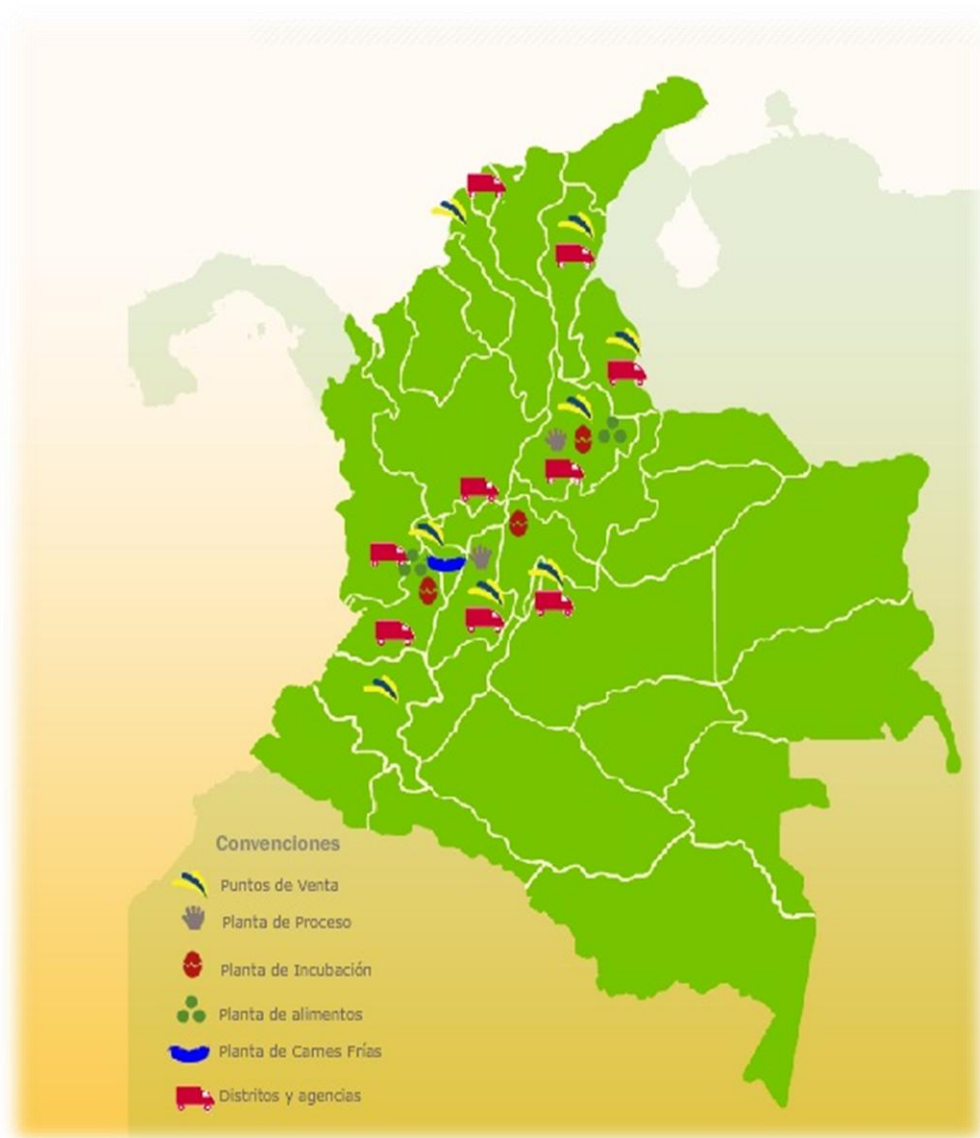
3.1.1 Objeto Social de PIMPOLLO S.A.

El objetivo social es la explotación económica de la industria y el comercio avícolas en todas sus áreas, desde la incubación, producción, levante, engorde del procesamiento de aves de corral, entre el sacrificio, selección, empaque, almacenamiento y comercialización. Para este proceso se debe tener en cuenta toda clase de huevos fértiles, de alimentos avícolas, compra y venta de pollitas y pollitos de un día, drogas veterinarias, fabricación, comercialización de equipos e implementos propios para la industria avícola, importación de aves progenitoras, de materias primas, máquinas, aparatos, equipos, sus partes y accesorios para la

industria avícola, la exportación de productos elaborados o semielaborados provenientes de la industria avícola y el comercio avícola; en sus distintas áreas, la importación, exportación distribución, ventas; en general el comercio de los artículos, materiales, materias primas, productos subproductos, artículos procesados, semielaborados o terminados, producidos o manufacturados por la compañía o por fabricantes, dentro de sus productos se incluyen los de valor agregado tales como carnes frías en todas sus presentaciones, carnes pre cocida, congeladas, enlatadas en todas sus gamas y la harina triple o de carnes; la producción, manufactura, aprovechamiento el mercadeo de insumos y productos o subproductos; la inversión directa e indirecta de bienes muebles e inmuebles para tales actividades, mediante asociación o cualesquiera modalidades contractuales que no implique por si sola intermediación financiera, pudiendo ser socio, accionista, parte o participe en sociedades de cualquier naturaleza civil, comercial y similar, cuyas actividades estén o no vinculadas con el objeto de esta sociedad, incluso de naturaleza financiera de servicios, gremial o de desarrollo empresarial, así como las actividades análogas o derivadas.³⁴

³⁴Documentos internos PIMPOLLO S.A., Cartilla de inducción, N° 1. Enero de 2009. 1 – 2 p. 3

Figura 6. Mapa PIMPOLLO S.A. en Colombia



Fuente: <http://www.pimpollo.com.co/> tomado de la web el 14 de agosto de 2010³⁵

³⁵<http://www.pimpollo.com.co/> tomado de la web el 14 de agosto de 2001tomando de la web el 14 de Agosto de 2010

Figura 7. Modelo de planeación

Direccionamiento Estratégico: Vuelo PIMPOLLO 2020

Visión

En el año 2020, PIMPOLLO es la más destacada empresa proveedora de proteína de origen animal en Colombia con: Un alto porcentaje de productos de valor agregado.

- ❖ Presencia en países de la región ampliada (Venezuela, Perú, Bolivia, Centro América y El Caribe).
- ❖ Costos y gastos competitivos en los mercados donde opera.
- ❖ Clientes y consumidores que tienen marcada preferencia por los productos y servicios de la empresa.
- ❖ Un nivel de satisfacción de sus asociados que la coloca como una de las 10 empresas más admiradas donde todos quieren trabajar.

Misión

Creamos valor entregando alternativas de nutrición de origen animal, al alcance de la mayor parte de la población.

3.1.2 Estructura organizacional de la empresa

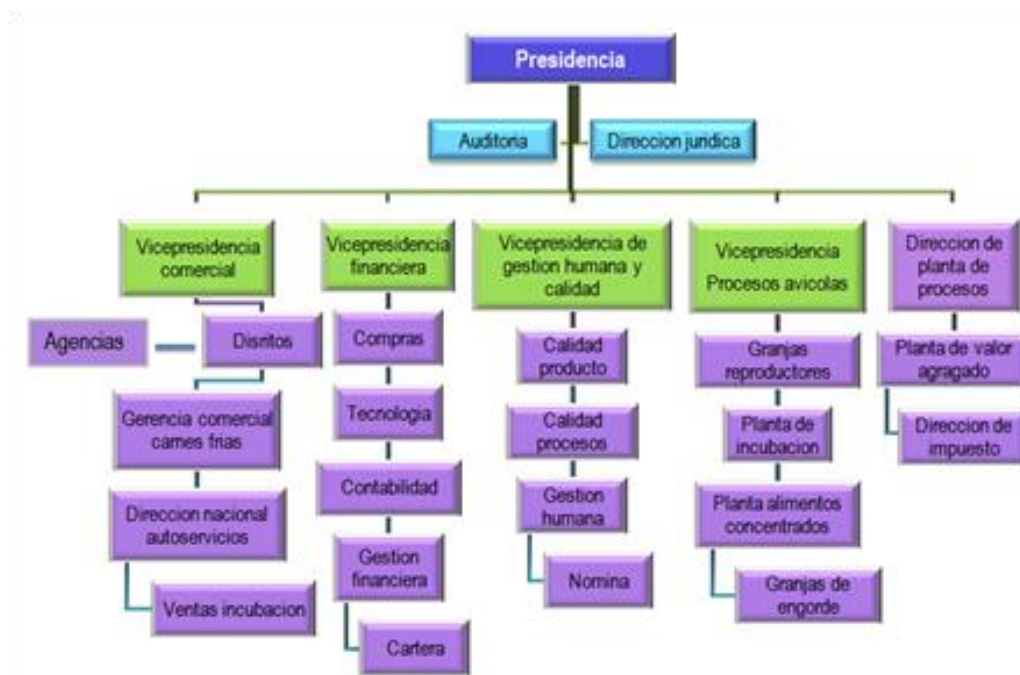
La estructura organizacional de PIMPOLLO S.A. Está conformada por la presidencia, Dirección jurídica, la dirección comercial que coordina los distritos y

agencias en las otras ciudades y altos directivos que se encuentran ubicados en la ciudad de Pereira, departamento de Risaralda.

La práctica de la estudiante de trabajo social se encuentra bajo la línea de la vicepresidencia de gestión humana y calidad en el área, del gestión humana de la zona oriental según el organigrama general de la empresa. (Ver gráfica 7)

El área de gestión humana tiene el objetivo de brindar apoyo a los procesos de bienestar del empleado, con el fin de brindar una mejor calidad de vida a las personas que hacen parte de forma directa o indirectamente como es caso de las familias de los empleados que componen en la empresa.

Figura 8. Organigrama general de PIMPOLLO S. A.



Fuente: Documentos internos, PIMPOLLO S.A. Documentos internos: Cartilla de inducción, N° 1. ³⁶

³⁶Documentos internos PIMPOLLO S.A., Cartilla de inducción, N° 1. Enero de 2009. 1 – 2 p. 3

3.1.3 Política de calidad

En PIMPOLLO S.A., se entiende por Calidad el hacer bien las cosas correctas desde la primera vez, para satisfacer las necesidades y requerimientos de los clientes y así lograr siempre su preferencia.

El compromiso de la Calidad es de toda la organización. El reto es el mejoramiento continuo de los procesos para ofrecer y entregar oportunamente productos con los más altos estándares de inocuidad, nutrición y empaque, acompañado de un excelente sistema de servicio.

Escucharemos permanentemente a nuestros clientes para conocer sus expectativas y su nivel de satisfacción con nuestros productos y servicios y así anticiparnos, actuando en consecuencia. Esto permitirá diseñar y ejecutar operaciones con la tecnología adecuada, con sistemas de información para medir y evaluar nuestro desempeño y con procesos que minimicen el desperdicio para reducir costos y mantener precios competitivos.

El empleado de PIMPOLLO S.A. es competente y se compromete y cumple con un trabajo bien hecho. Por ello, asume la responsabilidad de lograr la Calidad integral en todo lo que hace.

- **Confiabilidad**

somos responsables de todos nuestros actos por eso generamos credibilidad a través de todos los análisis que realizamos, las decisiones que tomamos, las acciones que emprendemos, los datos que suministramos y los resultados que producimos

- **Pasión por los resultados**

Obtener los resultados positivos esperados y superados cada vez que sea posible es nuestra motivación diaria en el trabajo. Nuestra tarea adquiere pleno sentido en el logro permanente del resultado, fruto de nuestro esfuerzo. Generamos valor porque somos productivos, optimizamos el uso de los recursos que nos han encontrado el uso de los recursos que nos han encomendado y nuestra gestión es responsable y rentable.

- **Anticipación y respuesta efectiva a las oportunidades del mercado**

Orientamos nuestro trabajo con base en nuestro conocimiento del entorno y del mercado de nuestra capacidad de anticipar las oportunidades futuras y de desarrollar una gestión eficaz que las aproveche plenamente.

- **Promoción del desarrollo integral de los asociados**

Reconocemos y entendemos el trabajo como base de la dignidad humana y fuente de realización y satisfacción de nuestros asociados. Por eso generamos oportunidades de crecimiento personal y profesional para todos los asociados y promovemos relaciones fundamentadas en el respeto al ser humano y en la valoración del aporte de cada uno al logro colectivo.

3.1.4 Valores corporativos

En PIMPOLLO S.A., se establecen una serie de valores fundamentales que la caracterizan como compañía avícola, porque cada uno de sus empleados los posee y se apropian de ellos haciendo las cosas correctas desde la primera vez.

- **Confiabilidad:** Somos responsables de todos nuestros actos y por eso generamos credibilidad a través de todos los análisis que realizamos, las decisiones que tomamos, las acciones que emprendemos, los datos que suministramos y los resultados que producimos.

- **Pasión por los resultados:** Obtener los resultados positivos esperados y superarlos cada vez que sea posible es nuestra motivación diaria en el trabajo. Nuestra tarea adquiere pleno sentido en el logro permanente del resultado, fruto de nuestro esfuerzo. Generamos valor porque somos productivos, optimizamos el uso de los recursos que nos han encomendado y nuestra gestión es responsable y rentable.
- **Anticipación y respuesta efectiva a las oportunidades del mercado:** Orientamos nuestro trabajo con base en nuestro conocimiento del entorno y del mercado, de nuestra capacidad de anticipar las oportunidades futuras y de desarrollar una gestión eficaz que las aproveche plenamente.
- **Promoción del desarrollo integral de los empleados:** Reconocemos y entendemos el trabajo como base de la dignidad humana y fuente de realización y satisfacción de nuestros empleados. Por eso generamos oportunidades de crecimiento personal y profesional para todos los empleados y promovemos relaciones fundamentadas en el respeto al ser humano y en la valoración del aporte de cada uno al logro colectivo.
- **Recursividad (creatividad, flexibilidad, persistencia):** Buscamos siempre mejores maneras legítimas de hacer las cosas dentro del rumbo elegido. Promovemos las capacidades y la autonomía para enfrentar lo inesperado, resolver problemas y sobreponerse en forma innovadora a los obstáculos que se presenten. Destacamos la tenacidad en la búsqueda del resultado sin importar lo difícil que sea el camino para lograrlo.
- **Responsabilidad social y ambiental:** Producimos y comercializamos productos y servicios de excelente calidad e inocuidad garantizada, ejecutando una operación que preserva el medio ambiente y los recursos naturales. Respetamos y nos sentimos responsables por nuestros clientes, por nuestras

comunidades donde operamos, con el sector del que formamos parte y con el país. Apoyamos y participamos en los programas y en la concertación de políticas que permitan el desarrollo y la competitividad de la industria avícola y del sector empresarial en general. Participamos y patrocinamos programas que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros asociados y de las comunidades de las cuales formamos parte.

3.2 ÁREA ESPECÍFICA EN LA QUE SE ENMARCA LA PRÁCTICA

3.2.1 Área de gestión humana

El área de gestión humana está a cargo de la doctora Olga Dávila, la cual tiene bajo su cargo todos los procesos y procedimientos de esta área administrativa, Provisión de personal, Conservación y desarrollo, Evaluación y Responsabilidad Social. La misión del área de Gestión Humana, consiste en planear, coordinar, controlar y evaluar procesos de desarrollo para los trabajadores de la empresa, con el fin de garantizar empleados de mayor rendimiento y compromiso con la empresa, para aumentar la competitividad de la misma y facilitar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por esta razón cuenta con uno de los procesos más rigurosos de provisión de personal entre las empresas avícolas del país, el cual está a cargo de una psicóloga y dos auxiliares, la estudiante en práctica brinda apoyo en esta área en el proceso de inducción y entrenamiento en el proceso de provisión de personal. En los programas de conservación y desarrollo PIMPOLLO S.A. busca brindar mayor seguridad y satisfacción en sus trabajadores por lo que decide dividir el área en salud ocupacional, y bienestar social, este último a cargo de la estudiante en práctica de Trabajo Social, quien también brinda apoyo en el área de salud ocupacional en capacitaciones y programas preventivos. En donde el

área de Bienestar social juega un papel importante en el desarrollo, coordinación y evaluación de programas de capacitación a nivel formativo (crecimiento y desarrollo personal), técnico (específico para el puesto de trabajo) y de habilidades, con el fin de garantizar y mantener las competencias. A continuación se muestra como se estipulan los programas del área de gestión humana (ver tabla 5).

Tabla 5. Área de gestión humana

En Salud ocupacional	1. Campañas de salud (de riesgo cardiovascular, de donación de sangre, etc.
	2. Realizar reportes oportunos de accidentes de trabajo, e investigación del mismo en el área correspondiente.
	3. Control y seguimiento al programa de disminución de accidentes de trabajo en planta de proceso.
	4. Dotación respectiva a los asociados de planta de elementos de protección
	5. personal.
	6. Realizar capacitación técnica general y de salud ocupacional
	7. Coordinar las capacitaciones y actividades de la brigada de seguridad, comité paritario y plan de emergencia.
	8. Realizar visitas de inspección en agencias, puntos de venta y plantas, y recomendaciones de salud ocupacional según la necesidad
	9. Tramitar la documentación para el cobro de incapacidades ante las EPS y ARP.
	10. Diligenciar y mantener actualizado el archivo historias clínicas y salud ocupacional.
	11. Realizar actividades de enfermería (curaciones, emergencias).
	12. Realizar inspecciones periódicas de seguridad en todas las dependencias, con el fin de identificar acciones y condiciones inseguras y coordinar las acciones según el caso.
En Bienestar social Conservación y desarrollo	13. Desarrollo, coordinación y evaluación de programas de capacitación a nivel formativo (crecimiento y desarrollo personal), técnico (específico para el puesto de trabajo) y de habilidades, con el fin de garantizar y mantener las competencias.
	14. Coordinar actividades de bienestar y deportes de los asociados de la compañía.
	15. Diseñar e implementar procesos de mejoramiento continuo, que

	conlleven a la optimización de los recursos y a su competitividad.
	16. Realización de actividades relacionadas con las diferentes fechas especiales que se celebran durante el año como: día de la madre, día de la mujer, día de la secretaria, día del padre, etc.
Provisión de personal	17. Selección de personal
	18. Entrenamiento en el puesto de trabajo con el jefe inmediato
	19. Inducción general al asociado que ingresa a la compañía: capacitación sobre la empresa con sus plantas y su direccionamiento estratégico, capacitaciones sobre manipulación de producto y calidad, presentación con sus compañeros de trabajo.
	20. Contratación de algunos empleados temporales, por medio de la empresa de servicios temporales Gente Útil.
	21. Autorización de vinculaciones
Procesos y procedimientos que administra el Área	22. Provisión de personal
	23. Responsabilidad Social
	24. Evaluación
	25. Conservación y desarrollo
Responsabilidad social	26. Apoyo a escuelas cercanas a la Fundación Pimpollo
	27. Creación y mantenimiento de la Fundación Pimpollo.
Evaluación	28. Evaluación de Competencias
	29. Evaluación de Desempeño.
	30. Evaluación del periodo de prueba (se realiza al finalizar el periodo de prueba).

Fuente: La Autora con base en ORDUZ Zafra, Dina Maritza. Generación de procesos de desarrollo humano con responsabilidad social desde el trabajo social para PIMPOLLO S.A., Tesis de Grado. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social, 2008

3.3 PERSONAS EN EL CONTEXTO LOCAL

3.3.1 Estructura Demográfica de la empresa

El trabajo realizado desde el área de gestión humana, está dirigido al bienestar social de todos los empleados de la empresa por medio de actividades que

fortalezcan la motivación de los empleados y sus familias. La empresa PIMPOLLO S.A. cuenta en toda Colombia con más de 2000 empleados, y se encuentra dividida en zonas, dentro de ella se encuentra la zona nororiental la cual está compuesta por Barrancabermeja, Cúcuta, Barranquilla, Cartagena y Bucaramanga. Este último cuenta con más de 590 empleados en su sede según la nómina de la empresa del mes de junio de 2010.

la estructura demográfica de la empresa en la zona oriental está compuesta por 695 empleados en la cual predomina el personal masculino con 499 empleados del total, los cuales están ubicados principalmente en los procesos de producción Granjas de Levante (Granjas de Producción, Granjas de Engorde, Planta de Proceso de pollo Planta de Adobo, distribución calidad.) excepto en el área de incubación el cual tiene predominación femenina, por otra parte el área administrativa es en gran parte del personal femenino en el cual está ubicado (auditoria, cartera, Gestión humana etc.) en la empresa en total el personal femenino es de 195 mujeres en la zona oriental. Pero por reformas estructurales en donde se planteando medidas para ampliar un poco más tanto el personal masculino como el femenino en la planta de proceso según la clasificación de la empresa.

Para una mejor comprensión de trabajo que se realizó en esta práctica se debe describir a la población objeto de intervención, comprende los trabajadores situados en Santander y a sus familias, los trabajadores en los que se intervino se encuentran en distintas zonas del departamento y áreas del proceso de la organización, esto permite obtener toda la cadena comercial (producción, procesamiento, distribución y venta del producto)

En el caso de la zona oriente la empresa posee dos granjas reproductoras en donde los operarios son los encargados todos los siete días de la semana de alimentar y cuidar de las gallinas ponedoras, las cuales suministran una cantidad

específica de huevos, estos operarios pertenecen a la zona rural su mayoría de procedencia campesina, con sus casas muy cerca de la granja, en donde es de subrayar que cerca de cada granja hay una escuela, en donde los hijos de sus empleados pueden formarse académicamente, al igual que otros niños de la región, como parte del programa de responsabilidad social que tiene la empresa esto permite que los empleados y sus familias tengan una interrelación directa con la empresa y el empleado.

Dentro de las características del trabajo en las granjas reproductivas la cantidad fuerza física que se necesita para el trabajo diario por lo que sus empleados en su gran mayoría son hombres, sobre todo para trabajos como: el descargue y distribución del alimento al igual que del el transporte de los animales y los huevos. Los cuales deben ser enviados a la planta de incubación en donde se selecciona los que son aptos para ser incubados, además del empolle, nacimiento, vacunación y distribución del pollito a las granjas de engorde, esta planta se caracteriza por ser la única en la región en donde hay más mujeres que hombres, con que cuenta la empresa, cabe señalar que el trabajo de censadoras y vacunadoras es muy apreciado por su delicadeza.

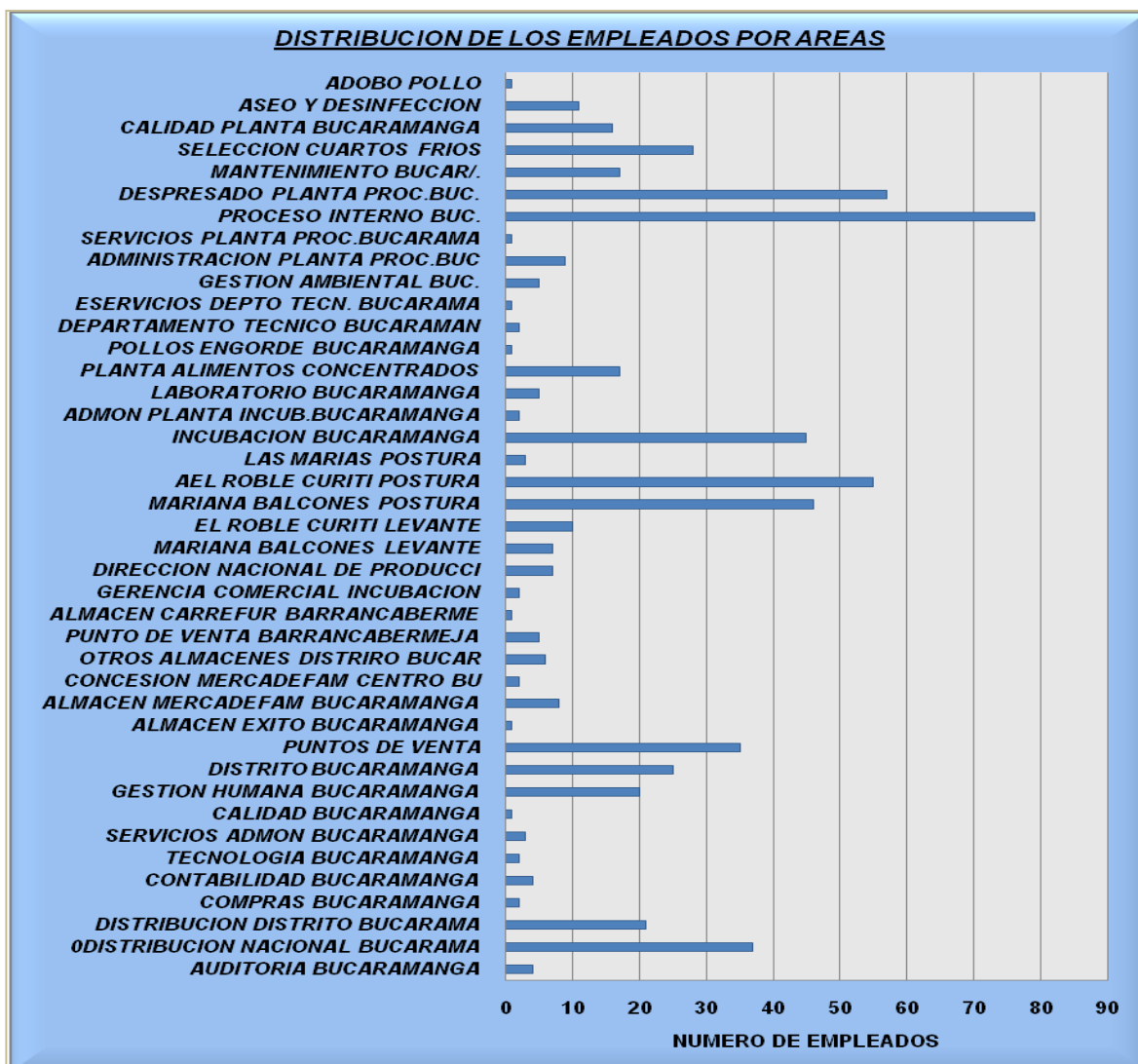
Después de este proceso los pollitos son llevados a las granjas de engorde y luego a la planta de proceso en donde los operarios están distribuidos a lo largo de una cadena de manipulación de pollo, en donde se inicia por la zona de línea, que se encarga del descargue, sacrificio, y desplumado del pollo, proceso realizado principalmente por hombres y maquinas , luego el producto pasa a la zona de la línea en la cual el pollo se limpia y extraen las vísceras del pollo para este tipo de trabajo se emplean tanto a mujeres como a hombres sin importar su nivel escolar. Posteriormente de este proceso el pollo pasa a un área en donde es seleccionado por máquinas y trabajadores en donde se requiere de fuerza física por lo que se solicita principalmente de hombres. Luego se pasa al área de desprese y empaque en donde se recibe el producto por medio de una banda y de

esta misma forma es transportado al área de cuartos frío y logística, el cual es el encargado del almacenamiento y distribución del producto a clientes ya establecidos, puntos de venta propios de empresa y almacenes de cadena en estos últimos la empresa tiene empleados fijos, como impulsadoras y vendedores, en donde es indiferente si se contratan hombres o mujeres. Con base al observación diaria registrada en el proceso diario realizada estudiante durante el proceso en práctica.

Cabe resaltar que en todo lo dicho anteriormente y a pesar de que hay áreas en donde predomina un género, en este caso el masculino, Sus áreas administrativa o de jefatura en el caso actual es de predominio femenino, en donde los niveles educativos son profesionales ya que se requieren para los puestos administrativos que se demandan a diferencia de los operarios quienes están distribuidos entre la planta de beneficio la planta de incubación, la planta de concentrados y las granjas, en este grupo se cuentan personas con un nivel educativo básico, que en muchas ocasiones es solo de primaria y con ingresos salariales de un mínimo mensual vigente y que viven en estratos socioeconómicos I y II.

La gráfica ocho muestra cómo están dispuestas las 41 áreas dentro de la organización en PIMPOLLO Santander y la repartición del personal por área.

Grafica 2. Distribución de los empleados por áreas



Fuente: La Autora

El grafico seis muestra como el área que más requiere de personal es proceso interno, en donde los operarios se ven distribuidos en diferentes tareas de acuerdo al cargo asignado por su experiencia o disposición del supervisor. Los operarios que se encuentran en la planta de proceso más específicamente en el sacrificio y arreglo del pollo, junto con vicerado (proceso interno), se aproximan a 80 empleados, convirtiéndose en el área más grande en cuestión de personal, esto se debe por el manejo directo diariamente con más de 40.000 pollos en el

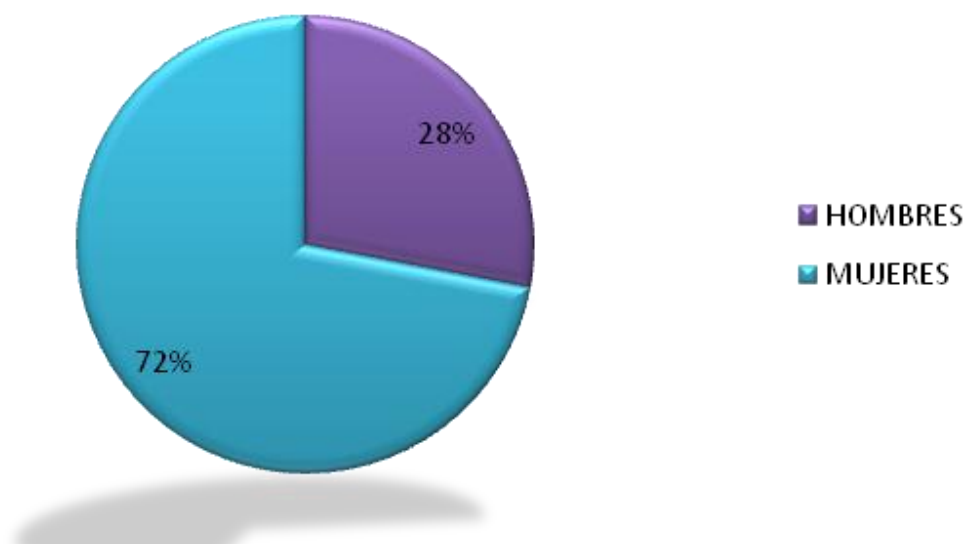
proceso del sacrificio y empaque del producto, ahora bien esto es así debido a que este producto demanda de una rápida manipulación antes de pasar a un cuarto frío por su rápido grado de descomposición. otra cantidad significativa de empleados son los operarios de las granjas o galponeros los cuales deben atender cerca de 30.000 huevos diarios, alimentar y cuidar a las gallinas ponedoras, en donde se emplean a cerca de 50 operarios por cada una de estas dos granjas.

Asimismo nos muestra como otras de las áreas que requieren de más operarios es la planta de incubación en donde está compuesta en su mayoría por mujeres las cuales deben estar pendientes al nacimiento de más de 100.000 pollitos en determinadas fechas, con más de 80 empleados, también se puede ver otras de las áreas que requieren de mayor personal serían las encargadas del proceso de almacenamiento y despacho del producto ya elaborado, distribución y distrito del área metropolitana de Bucaramanga y distribución nacional, estos empleados están distribuidos en tres turnos diarios que opera las 24 horas durante 6 días de la semana.

Por otro lado los cargos administrativos o de pocos procesos como adobo de pollo impulsadoras, servicios generales, plantan de concentrados etc. Requieren de poco personal, dándonos a entender que hay más personal en los cargos que implica el contacto y manipulación directa y constante con el producto, y que no requieren de un nivel educativo alto en la mayoría de estos casos no es necesario tener estudios secundarios para ocupar un puesto de estos.

Grafica 3. Division de empleados según su genero

EMPLEADOS POR GENEROS



Fuente: La Autora

PIMPOLLO S.A. como industria avícola requiere de labores y tareas que demandan de fuerza física o de una destreza obtenida por el tipo de trabajo y según el área del proceso que requieren de algunas de estas cualidades, como la manipulación de elementos pesados y en bajas temperaturas, o selección y manipulación del producto, por esto se crea una necesidad adquirida en donde se contratan más hombres por el tipo de labor, lo cual se ve reflejado en la siguiente grafica en donde el personal masculino ocupa un 72% del total de empleados ya que la mayoría se contrata para el oficio de galponeros, logística, selección y cuartos fríos, desprese proceso interno y ventas. El personal femenino se ve reflejado en la gráfica con el 28% del total de personal, el cual es requerido en mayor parte por labores en la planta de incubación y cargos administrativos.

La grafica nueve permite cuestionarnos el por qué se muestra segregación sexual ya que se ve una dicotomía en cuanto a la contratación femenina y la masculina

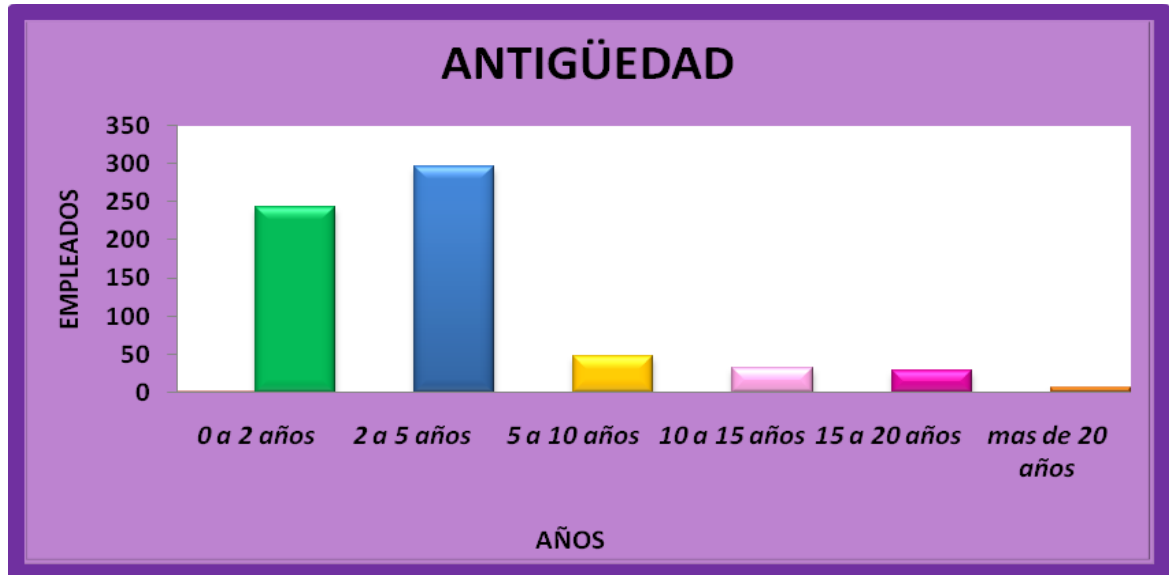
en toda la organización, sobre todo en campos netamente operativos, en donde la mujer tiene poca participación en la contratación. La explicación que brinda la empresa como anteriormente lo mencionamos son motivos de fuerza y destreza para el trabajo de una gran exigencia física, no por ninguna otra razón, tal es el caso que el área administrativa en donde la fuerza física no es requerida predominan las mujeres, aunque es de elogiar el hecho de que la mujer se destaque dentro de la empresa en cargos de gran responsabilidad por su preparación e intelecto, queda la pregunta si es mejor contratar solo a hombres para cargos operativos por el paralelismo que hay entre la fuerza y el sexo.

En un país como Colombia en donde las posibilidades de empleo son muy escasas, en donde la demanda sobrepasa la oferta ha permitido que las empresas seleccionen su personal de forma muy excluyente, dejando relegadas a las mujeres, para no tener que enfrentarse a la vida materna que va implícita, incluso sabiendo que la mujer puede realizar los mismos trabajos que los hombres, estando igualmente capacitadas para toda clase de tareas.³⁷

Pero cuestiones culturales y económicas influyen mucho en una organización como esta de carácter operativo, optando por una concentración de personal masculino en tareas que requieren de constancia y adiestramiento en los procesos, y de esta forma evitar un sobre esfuerzo en la empresa; por tener que hacer una reubicación, pagar un remplazo o asumir una disminución en las tareas, por la licencia de maternidad. Las condiciones en las áreas administrativas se pueden ver de forma diferente ya que al parecer son más fáciles de coordinar en remplazo, o los cargos de poder tienen más influencia en estas situaciones.

³⁷ MUNDUATE, Lourdes, género y liderazgo, Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos, universidad de Sevilla, 2003, pág. 4

Grafica 4. División de empleados según antigüedad



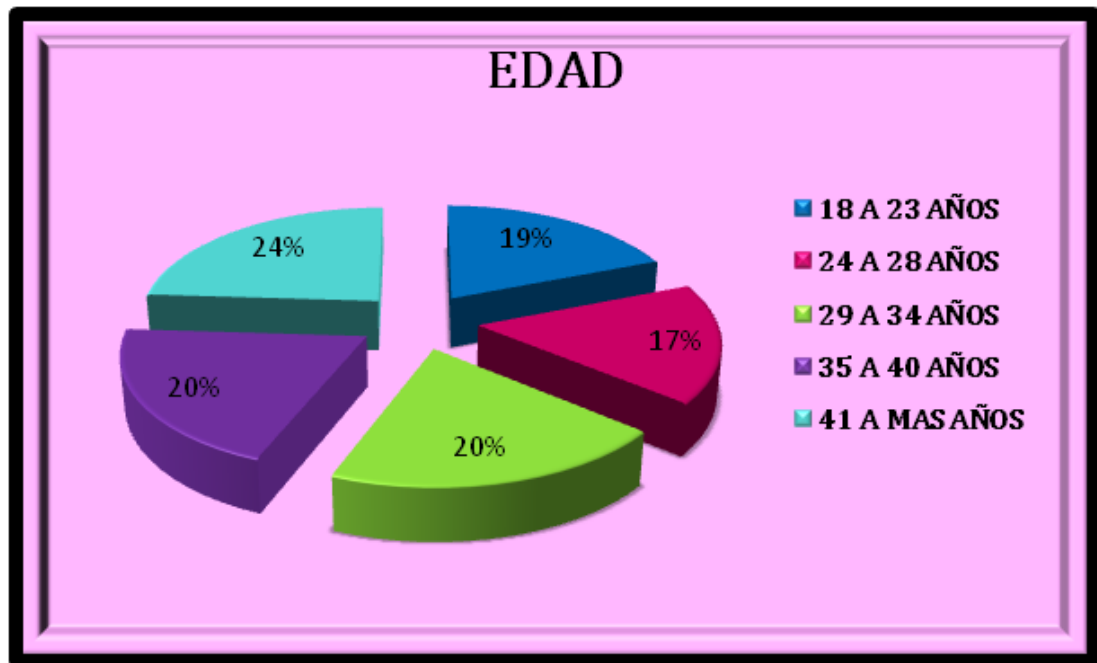
Fuente: La Autora

PIMPOLLO S.A. como empresa operante en Bucaramanga se encuentra hace poco mas de 13 años, luego de fusionarse con incubadora del oriente la cual venia trabajando desde hace mas de 16 años en santander, hasta antes de la fusión con PIMPOLLO S.A. la cual llevaba una amplia experiencia en el sector avicola del occidente del pais, esta fusión generó que el personal de la antigua incubadora del oriente pasase a pertenecer a la empresa PIMPOLLO S.A. Lo anterior nos permite explicar que el personal que tiene mas de 20 años, pertenecían antes a incubadora del oriente.

La anterior grafica tambien nos muestra como a pesar de que la empresa tiene mas de 25 años en santander, el personal que sobrepasa los 20 años es muy poco y con mas de quince años en es inferior al 20% del total de toda la empresa; el 35 % no sobrepasa los 5 años quedando un 48% casi la mitad del personal con una antigüedad no mayor a 2 años lo que refleja el alto grado de rotacion de la empresa al no conseguir mantener el personal por un largo tiempo. Dificultando las labores de la empresa ya que esta sujeta al largo proceso de selección y

inducción de un nuevo personal, mientras se cubre un puesto elevando los gastos en el reclutamiento de nuevo personal. Estos datos también nos permite vislumbrar que gran parte del personal no a afianzado lazos con la empresa por lo que el sentido de pertenencia no se ha fortificado y consolidado, como se esperaría de una empresa con gran trayectoria nacional.

Grafica 5. División de empleados según su edad

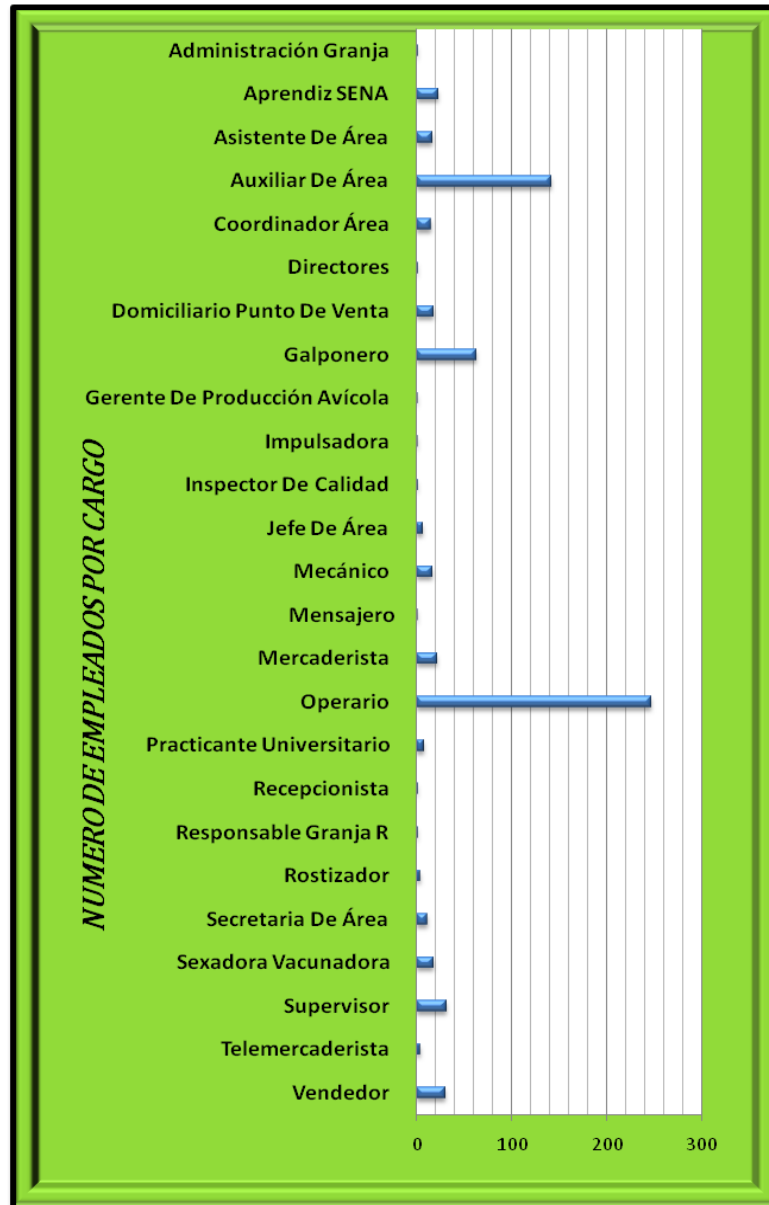


Fuente: La Autora

En la gráfica se observa las edades de los empleados de la organización PIMPOLLO zona oriente, clasificados en grupos por cada 6 años, en donde se puede ver una equivalencia de edades entre los 5 grupos seleccionados en este estudio, con excepción del grupo de personas que tienen más de 41 años en donde hay que tener en cuenta la edad de jubilación en los colombianos, asimismo se observa que hay una gran brecha de más de 15 años que corresponde al 24%, siendo de esta forma el grupo con el rango más alto, con edades entre los 41 años y la edad de jubilación, revelando como la compañía

principalmente esta integrada por trabajadores jóvenes, tal como lo se puede ver en la grafica, el resto de grupos seleccionados propocionan informacion conparable con la grafica once, sobre la antigüedad de pertenencia a la organizacion, con la poca edad de los trabajadores.

Grafica 6. Número de empleados según su cargo

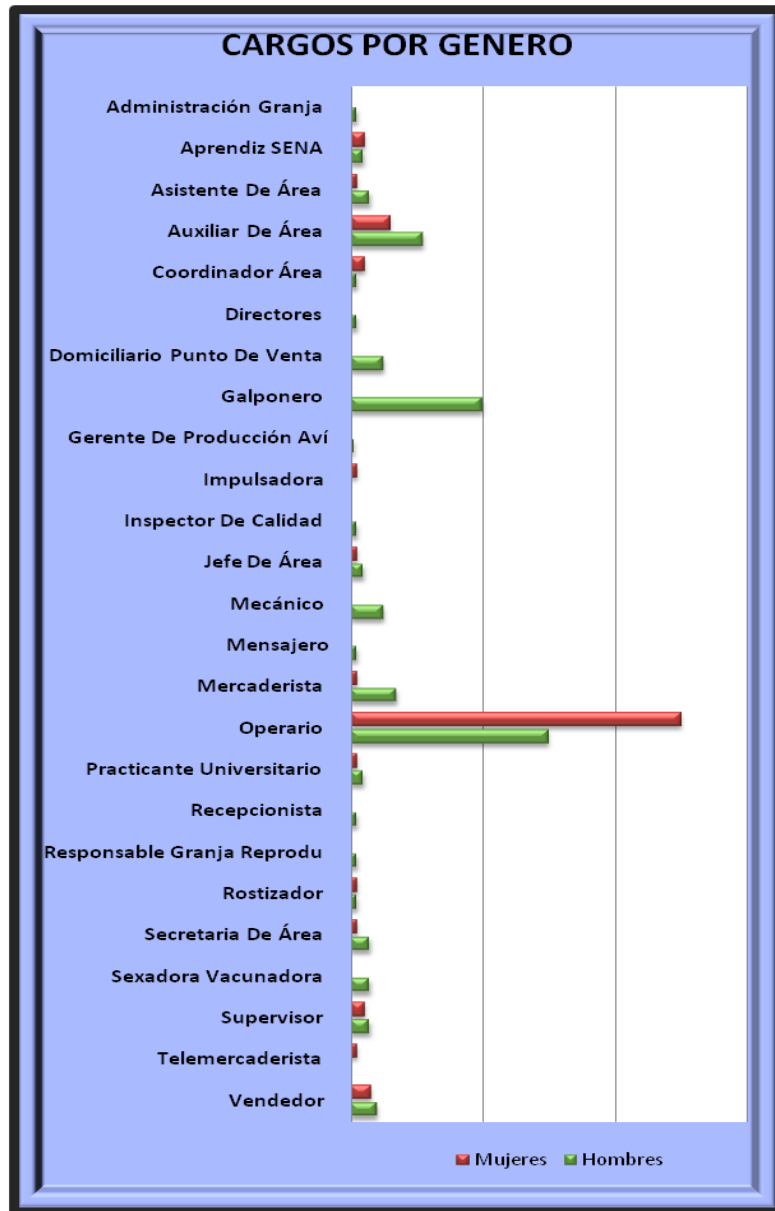


Fuente: La Autora

El número de empleados por cargo según la grafica doce, nos permite saber el nivel operativo que se emplea en la empresa y darnos un panorama de funciones que se cumplen dentro de la organización, mostrándonos que los empleados operarios son el mayor capital humano con el que cuenta la empresa, ya que son los responsables directos del cuidado y procesamiento del producto. En esta grafica también se puede apreciar que otro significativo número de personal son los vendedores que como los últimos en la cadena de proceso, también se aprecia como la empresa emplea de forma significativa a los aprendices SENA en los procesos administrativos y operativos de la empresa y en una pequeña cantidad se encuentra el personal administrativo o de comercialización en donde el contacto directo con el producto es mínimo o ya procesado como en el caso de las impulsadoras. Todo lo anterior nos permite decir que la responsabilidad directa sobre la calidad del producto están en la mayoría de empleados directos de la empresa conformado un equipo de trabajo organizado y activo para realizar eficazmente el producto y con los más altos estándares de calidad.

En el gráfico trece se puede apreciar que la distribución por género en los puestos de trabajo al interior de la organización, tiene una fuerte predominancia masculina en los cargos operativos como lo mencionamos anteriormente, excepto en la planta de incubación donde la supremacía de puestos operativos se ve requerida por personal femenino, en cuanto a puestos administrativos se puede ver que gran número de jefes de área son mujeres, al igual que coordinadores y auxiliares, también observar que los encargados de la administración de las sedes, específicamente las granjas y las plantas en su mayoría son hombres.

Grafica 7. Division de Empleados Según su Cargo por Genero



Fuente: La Autora

“Amar muchas cosas, porque en amar existe la verdadera fuerza y quien ama mucho logrará mucho, y lo que se hace con amor está bien hecho.”

Vincent Van Gogh

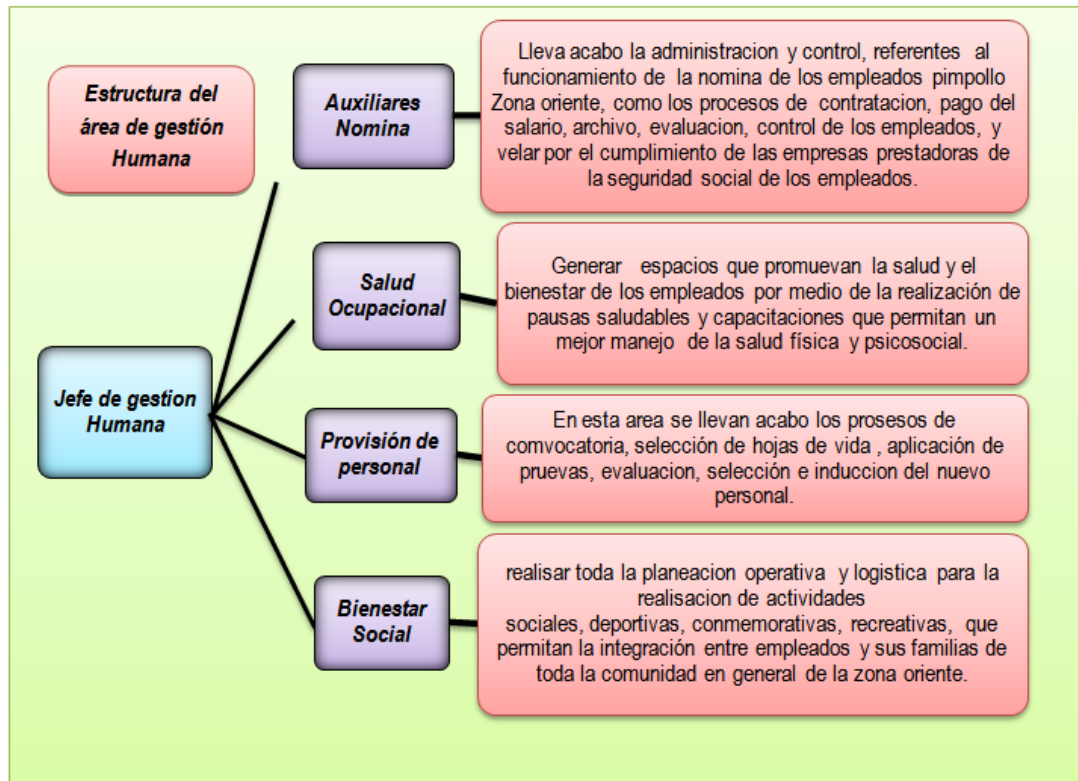
4. CARACTERÍSTICA DE LA EXPERIENCIA

En el presente capítulo se describirá el desarrollo de la práctica profesional efectuada en PIMPOLLO S. A. que se realizó durante el periodo de 2010 desde mediados de mayo a mediados de octubre, por la estudiante en práctica de trabajo social. El rol de practicante profesional estuvo enmarcado en el área de gestión humana, la cual se divide en 4 unidades de apoyo, (auxiliares de nómina, salud ocupacional, provisión de personal y bienestar social) que se integran para el desarrollo de los empleados y de la organización (ver figura 5).

El rol del quehacer profesional tiene como prioridad la satisfacción y desarrollo del bienestar social de los empleados, familias y de la organización, por medio del área de bienestar social. Brindando un acompañamiento al trabajador, apoyándolo y motivándolo en su ardua labor. El practicante también debió brindar apoyo a las otras tres unidades de gestión humana, salud ocupacional, nómina y provisión de personal; En especial en esta última que de acuerdo a la situación actual de la organización, en donde se presenta un alto número de rotación y la apertura de nuevos turnos en determinadas áreas, requiere del apoyo constante de la practicante.

Dentro del desarrollo de este capítulo se mostrarán las diferentes fases del proceso de la práctica profesional, en donde se expondrán de forma analítica y reflexiva el proceso elaborado y los logros obtenidos. El primer paso dentro de la realización de la práctica fue realizar un proceso de ubicación institucional en donde se reconoce la estructura dinámica de la organización, seguido de un proceso diagnóstico, el cual expone un análisis de la situación actual de la empresa. (Ver grafica 14)

Figura 9. Estructura del área de gestión Humana.



Fuente: La Autora

4.1 DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO SITUACIONAL


En el desarrollo de la práctica del profesional de trabajo social en PIMPOLLO S.A. se debe tener en cuenta como punto de partida, la realización del diagnóstico estratégico de las características propias de la organización y de las tareas y actividades de los miembros de esta, en este caso por medio de la orientación que brinda una matriz DOFA. Este diagnóstico permite vislumbrar los factores internos y externos que interactúan dentro de la organización y así poder establecer las estrategias de intervención profesional, de esta forma priorizar las acciones y la metodología a emprender de acuerdo los factores, tanto positivos como negativos de la organización a intervenir.

Para la elaboración del diagnóstico se tuvo en cuenta la información recogida de la observación directa participante y no participante de la practicante, durante el transcurso de la ubicación y posterior proceso del desarrollo en práctica, la Inducción también proporciono información requerida por cada una de las áreas de los procesos administrativos y operativos, en donde se muestra la estructura y organización de la empresa, su constitución y como es su funcionamiento, al igual que los productos y el proceso para elaborarlos. También se exponen los cuidados y requerimientos de salud ocupacional, cuidados del manejo ambiental y calidad del producto, organización producción y comercialización del producto al igual que de los procedimientos y cometido del área de gestión humana.

La información requerida también se obtuvo de la realización de entrevistas informales a la jefe de recursos humanos y del personal que compone esta área. La revisión de proyectos realizados anteriormente por la practicante de trabajo social y el análisis de documentos manejados por la empresa.

El desarrollo del diagnóstico estratégico comprende el análisis de una matriz DOFA, análisis que permitirá conocer los factores que influyen en el ambiente laboral y la calidad de vida de los empleados en PIMPOLLO S.A. con la finalidad de conocer los factores internos y externos que afectan a la empresa, tanto positiva como negativamente, examinando sus debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, que se presentan en la organización y con los que el practicante de trabajo social puede determinar las acciones a seguir, en base al cruce de variable y a la priorización de estas, con la finalidad de construir las estrategias a seguir.

Tabla 6. Matriz DOFA

<u>MATRIZ DOFA</u>	<u>FUERZAS</u>	<u>DEBILIDADES</u>
	<p><i>F1.</i> Existencia de la practicante en trabajo social en la empresa.</p> <p><i>F2.</i> Espacio físico con elementos de oficina técnicos y tecnológicos para el puesto de la practicante y material de trabajo necesario para elaboración de las actividades.</p> <p><i>F3.</i> Interés por el desarrollo de actividades de bienestar social y salud ocupacional que aportan al desarrollo del personal.</p> <p><i>F4.</i> Constante integración por parte del área de gestión humana para la realización de actividades.</p> <p><i>F5.</i> Capacitaciones continuas.</p> <p><i>F6.</i> Interés de la empresa por el bienestar psicosocial de los empleados que mantengan un clima organizacional satisfactorio entre los empleados por medio del</p>	<p><i>D1.</i> Inexistencia de un profesional de trabajo social en el área gestión humana. Que lleve procesos y programas dentro de la institución</p> <p><i>D2.</i> No hay una Continuidad en los procesos planteados por los anteriores practicantes</p> <p><i>D3.</i> Poca orientar al practicante sobre sus funciones o un manual que permita conocer las funciones actuales</p> <p><i>D4.</i> Funciones ya preestablecidas por los responsables del área de gestión humana que necesitan de conocimiento del rol del practicante de trabajo social el cual se ve sujeto a la ejecución estos de programas.</p> <p><i>D5.</i> Un largo proceso de ubicación por la falta de una persona idónea que conozca las funciones y la forma en que se llevan los procesos.</p> <p><i>D6.</i> Enfoque asistencialista que limitan el quehacer profesional.</p> <p><i>D7.</i> Política de reducción de costos</p> <p><i>D8.</i> insuficiente Fortalecimiento del bienestar de los trabajadores de la empresa.</p> <p><i>D9.</i> Poco presupuesto para el desarrollo</p>



<p>desarrollo de actividades sociales.</p> <p>F7. Programas de inducción y evaluación de procesos productivos, de bienestar social y comercialización del producto por parte de área de gestión humana.</p> <p>F8. Interés de conformar la brigada de emergencia.</p> <p>F9. Realización del proceso de selección del personal idóneo y pertinente, de acuerdo a las necesidades de la empresa y perfil del cargo promedio de las pruebas pertinentes.</p> <p>F10. Fundación pimpollo.</p> <p>F11. Interés por mantener permanentemente las Realización de la escuela de padre.</p> <p>F12. Apoyo económico e interactivo del fondo de empleados FEMPO en la realización y apoyo de actividades conjuntamente con gestión humana.</p> <p>F13. Pago puntual del salario quincenalmente.</p>	<p>de las actividades de bienestar social.</p> <p>D10. Poca preocupación por el sentido de pertenencia que tiene el empleado</p> <p>D11. Pocos programas de motivación</p> <p>D12. Bajos salarios</p> <p>D13. Jornadas extensas de trabajo, con Horarios sin certeza de su hora de inicio y de salida</p> <p>D14. Descansos muy cortos durante las jornadas</p> <p>D15. Agotamiento físico y psicológico, por parte de los operarios</p> <p>D16. Frecuentes incapacidades por enfermedad generas</p> <p>D17. Insatisfacción laboral</p> <p>D18. Alto grado de Rotación</p> <p>D19. Conflictos interpersonales entre empleados de la empresa</p> <p>D20. Poco tiempo para compartir con sus familias por parte de los operarios</p> <p>D21. Empleados de la granja problemas inter familia</p> <p>D22. Empleados con un Bajo sentido de pertenencia identidad hacia la empresa</p> <p>D23. Largo proceso en el proceso de selección.</p>
---	---

<u>OPORTUNIDADES</u>	<i>Uso de fortalezas para aprovechar oportunidades</i>	<i>Vencer debilidades aprovechando oportunidades</i>
<p>01. convenios con instituciones académicas que fortalecen el de desarrollo de la organización como el originado con la UIS con el practicante de trabajo social.</p> <p>02. Convenios interinstitucionales que apoyan la labor de bienestar social. Teniendo en cuenta entidades como PORVENIR, BBVA HORIZONTE, SALUDNTOTAL EPS entre otros.</p> <p>03. Reconocimiento e importancia del área de Gestión Humana y de empleados Pimpollo.</p> <p>04. Programas de capacitación, formación y emprendimiento que ofrece el SENA y las cajas de compensación familiar CAJASAN</p> <p>05. Legislación colombiana que apoya los programas del bienestar social como el código sustantivo del trabajo y las resoluciones 1075 de 1992 y 002646 de 2008 y el decreto ley 1295 de 1994.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gestión de la practicante de trabajo social para concretar convenios con interinstitucional que apoyen la ejecución de programas de bienestar social. (F1-F3- O1-O2) ❖ Gestionar la colaboración del fondo en la realización de más actividades de bienestar y salud ocupacional. (O5-O3-F6-F12) ❖ Aprovechar el interés de los empleados para lograr una mayor participación de los trabajadores con las actividades junto con un sentido de pertenencia. Y Apoyo constante a los programas de inducción y re inducción de los empleados. (F2-F6-F11-F14-O4) ❖ fortalecer los procesos que intervienen en el trabajo de gestión humana. (F4-F5-F7-F8-F9-F13-O3-O5) ❖ 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Utilizar la participación de los empleados en las actividades de bienestar para afianzar los lazos de compañerismo, trabajo en equipo y así mejorar el ambiente laboral. Comenzando por actividades sociales y empleado del mes aprovechando Convenios interinstitucionales y de esta forma fortalecer el sentido de pertenencia.(D8-D9-D10-D11-D12-D18-D19-D17-D23-O1-O2) ❖ Ayudar en el manejo de las largas jornadas de trabajo y el estrés formulando la propuesta por las pausas activas y de relajación.(D13-D14-D15-D16-D17-D19-O1-O5) ❖ Aprovechar los programas de bienestar para elaborar y afianzar programas como la escuela de padres entre otra y así lograr el bienestar de los trabajadores (D14-D22-D19-O4) ❖ Mantener y fortalecer la eficacia los procesos de selección, inducción y capacitación para mejorar y fortalecer el trabajo que intervienen en el trabajo de gestión humana. (D7-D13-D22-D27-O3)

<u>AMENAZAS</u>	<u>Usar fortalezas para Evitar amenazas Cruce de variables</u>	<u>Reducir a un mínimo la Debilidades y evitar amenazas Cruce de variables</u>
<p>A1. Problemas políticos entre los gobiernos de Colombia y Venezuela lo que ocasiona una disminución en el mercado internacional.</p> <p>A2. Crisis económica a nivel mundial.</p> <p>A3. Legislación muy pobre para el salario.</p> <p>A4. Poco interés de los habitantes de la zona por trabajar en la organización debido a su ubicación, sus condiciones salariales y sus horarios.</p>	<p>A1- A2 /FI-F2</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ser eficaz en la implementación los programas de bienestar social con el presupuesto que la empresa puede brindar. ❖ adecuarlos de acuerdo al presupuesto. ❖ Realización de contactos institucionales para la colaboración en la realización de las actividades. 	<p>D2/O1-O2</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollar actividades a largo plazo y de esta forma direccional el trabajo del área y de las practicantes de forma continua. ❖ Elaborar planes y medidas estratégicas que permitan de forma ordenada llevar un plan de acción.

Fuente: La Autora

4.1.1 Análisis de la matriz DOFA

Es muy importante para la intervención del practicante, elaborar un profundo análisis en donde permita ver la composición y situación real de la organización, identificando las fortalezas y debilidades inmersas en la empresa, al igual que las posibles amenazas y oportunidades que se le presenten en esta. Este análisis permitirá elaborar las estrategias adecuadas para intervenir en la organización, por medio del análisis de la matriz DOFA, aprovechando el emerger de las fortalezas y oportunidades para contener y superar las debilidades y amenazas del contexto y el entorno presentes en la organización. El análisis que se elaboró tomo en cuenta, los principales factores que intervienen en el desarrollo normal de la empresa para formular estrategias de acción, coherentes con la misión visión y propósitos de la organización y de la práctica.

PIMPOLLO S.A. Es una de las empresas avícolas más grandes e importantes de Colombia, cuenta con más de 700 empleados en su sede en Bucaramanga, Por lo que posee una gran responsabilidad en el manejo del recurso humano de la organización, ya que como principal fuente de energía dentro de esta, se debe retribuirle de forma adecuada y comprometida. Dentro de sus responsabilidades más importantes está la de mantener el cumplimiento, del pago puntual del salario, prestaciones sociales y los demás requisitos de ley, a los que es merecedor el trabajador, lo que ofrece a los empleados una estabilidad y confianza en su desarrollo personal y una actitud más positiva frente a la organización.

Otra de las responsabilidades de la empresa para con el trabajador es la de brindarle un bienestar apropiado a él y a su familia, por medio de actividades sociales, recreativas, deportivas, permanentes escuelas de padres en la granja la mariana y continuas capacitaciones para todos los empleados, planteadas en los diferentes programas de bienestar social del área de gestión humana, y la fundación pimpollo, esta última por medio de un permanente apoyo a los hijos de

los empleados de las granjas la mariana y el roble por medio de escuelas que brindan educación primaria, permitiendo un acompañamiento y apoyo a los empleados de forma que motiven y satisfagan integralmente a estos. Junto con el de optimizar el creciente Interés del área de gestión humana, por el bienestar psicosocial de los empleados que permitan mejorar el clima organizacional, y motiven las relaciones y percepciones de los trabajadores, por medio del desarrollo de actividades sociales y de integración, incrementando así el sentido de pertenencia.

La empresa cuenta con un fondo de empleados FEMPO (fondo de empleados Pimpollo) el cual apoya las actividades de bienestar ya que uno de sus objetivos es promover el bienestar de sus afiliados. Lo que le permite a la practicante de trabajo social contar con su apoyo económico y promotor de varias actividades de bienestar. Al igual CAJASAN (caja santandereana de subsidio familiar) como caja de compensación de la empresa apoya permanentemente la realización de actividades de la empresa. La organización también cuenta con el apoyo de las diferentes empresas y organizaciones como el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) del contacto interinstitucional que debe realizarse de acuerdo a las necesidades de los empleados por su labor o bienestar integrar.

La realización de las actividades tiene un sustento legislativo lo que regula y obliga a la implementación de diferentes actividades para el bienestar de los trabajadores. Para esto también se tiene el respaldo de la legislación colombiana como la resolución 002646 de 2008, la cual establece la evaluación permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. 1075 de 1992 por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional. Decreto 1295 de 1994 la cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

El apoyo a los empleados por parte de la empresa se debe dar desde el momento en que el empleado ingresa a la organización. Por esta razón es importante que el programa de inducción sea detallado, extenso y que abarque todas las áreas, que le permitan al nuevo trabajador un amplio conocimiento de la estructura de la organización y de las funciones requeridas por parte de este, después de haberse realizado un proceso de selección del personal idóneo y pertinente, de acuerdo a las necesidades de la empresa y perfil del cargo, por medio de las pruebas pertinentes.

De las observaciones derivadas en proceso diario realizado por la estudiante, notar como la industria avícola requiere de un continuo y constante proceso de producción lo que le exige un permanente trabajo, por el tipo de producto que se maneja. Junto con un inadecuado manejo de la cantidad suficiente de personal, esto ha llevado a que la empresa disponga una importante cantidad de su personal los 7 días de la semana, en donde se maneja extenuantes jornadas de trabajo, Horarios que se prolongan más de lo establecido, sin certeza de su hora de inicio y de salida, con descansos muy cortos durante las jornadas limitando el tiempo que le dedican a su familia, sumado a que los empleados no ven reflejado su esfuerzo económicamente en su salario, generando insatisfacción e indisponibilidad en el trabajador y en su entorno de trabajo.

El alto grado de agotamiento físico y psicológico por parte de los operarios, generan un gran número de incapacidades médicas ocasionadas por enfermedades laborales y una alta rotación de los trabajadores, fruto del cansancio, y la desmotivación laboral, acrecentando el desgaste de los trabajadores para suplir la necesidad de personal, en donde se puede encontrar fácilmente empleados con un bajo sentido de pertenencia e identidad hacia la empresa, en donde se presenta conflictos interpersonales entre empleados de la empresa y además causan, una pérdida de productividad y por ende de ingresos a la compañía generando más costo en los permanentes proceso de selección,

realizado por las psicólogas de la organización que ven requerido el apoyo de la practicante en trabajo social en el proceso de selección e inducción.

En cuanto al área administrativa, presenta un desgaste físico y sicosocial, debido al estrés y las malas relaciones interpersonales que se generan en conflictos y desmotivación del personal. También se presenta indicios de enfermedades derivadas de la labor diaria, por lo que la experiencia práctica en la organización muestra que es necesaria la implementación de actividades preventivas, como las pausas activas con ejercicios físicos y de relajación, las cuales previene enfermedades, y que a su vez permitan el mejorar las relaciones, desarrollándose en una ambiente social que permita la interacción y el compañerismo.

Tabla 7. Evaluación y priorización de estrategias

Estrategias	Criterios de selección	Impacto	Probabilidad de Logro	Presupuesto	Factibilidad para Desarrollar esta Alternativa	Relaciones Costo / Beneficio	Resultados Escala Valorativa Numérica
<ul style="list-style-type: none"> Propiciar el bienestar social de los empleados de PIMPOLLO S. A. por medio de la implementación de actividades, que permitan la integración, motivación y el sentido de pertenencia con el fin de alcanzar un mejor desempeño laboral dentro de la empresa. 		4	4	3	4	5	20
<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer desde el área de recursos humanos el proceso de selección e inducción de la empresa Pimpollo S.A. con el fin contratar el personal idóneo al perfil de la organización. 		4	3	4	3	4	18
<ul style="list-style-type: none"> Fomentar el bienestar psicosocial de los empleados de PIMPOLLO S.A. a través de actividades formativas que integren a la familia como eje fundamental en el desarrollo integral de los empleados de la organización. 		4	3	3	3	4	17

Fuente: La Autora

4.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO

La sociedad actual gira entorno a constantes cambios, fruto de las nuevas tecnologías y de la globalización, que afectan los procesos sociales y las perspectivas culturales. Las organizaciones económicas forman parte de estos cambios, en donde deben sobresalir de acuerdo a las transformaciones y las metodologías empleadas para su desarrollo y éxito económico a nivel nacional e internacional; en el que la valoración del recurso humano en la empresa, es un eje primordial de la organización hoy en día, por lo que el manejo que se le dé al bienestar de los trabajadores dependerá la satisfacción y permanencia de este en la organización.

Condiciones de trabajo monótonas y extensas, en donde sea muy poca la interacción entre compañeros y haya siempre un malestar general, sobre los procedimientos tomados por los directivos, en donde los empleados resultan ser los más afectados, ínsita a ambientes de trabajo muy hostiles e insatisfactorios, que se extiende hasta los hogares de los empleados. de ahí la importancia de generar espacios de compañerismo y comunicación, en el cual haya una interacción permanente entre compañeros de trabajo y jefes, en el que se comparta no solamente la rutina diaria y el quehacer constantes, sino que se pueda buscar espacios fraternales y de valoración del trabajador, que se sienta que es tomado en cuenta, adquiera un valor, sienta que es apreciado y reconocido por su trabajo diario, en donde se puedan entablar relaciones de mayor profundidad, Propiciando un clima laboral satisfactorio en un buen ambiente laboral.

De la necesidad de procurar el bienestar psicosocial de los empleados se encaminara a aumentar el nivel de motivación en los trabajadores de PIMPOLLO S.A. que debido a sus características en el desarrollo de las actividades del proceso, han provocado un marcado desinterés e insatisfacción de los empleados

hacia la organización. En donde se presenta un alto índice de rotación que genera un constante proceso de selección e inducción de nuevo talento humano.

Desde el área de recursos humanos el estudiante en práctica de trabajo social, puede gestionar procesos que promuevan el desarrollo de los empleados desde el ingreso de este a la empresa, aportando transformaciones en el entorno laboral y rutina diaria de los empleados; por lo que el quehacer profesional se orienta hacia el fortalecimiento del bienestar social, la motivación, las relaciones interpersonales, la conservación y desarrollo de los empleados de PIMPOLLO S.A.

4.3 OBJETIVOS Y METAS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

4.3.1 Objetivo Estratégicos

- Propiciar el bienestar social de los empleados de PIMPOLLO S. A. por medio de la implementación de actividades, que permitan la integración, motivación y el sentido de pertenencia con el fin de alcanzar un mejor desempeño laboral dentro de la empresa.
- Fortalecer desde el área de recursos humanos el proceso de selección e inducción de la empresa Pimpollo S.A. con el fin contratar el personal idóneo al perfil de la organización.
- Fomentar el bienestar psicosocial de los empleados de PIMPOLLO S.A. a través de actividades formativas que integren a la familia como eje fundamental en el desarrollo integral de los empleados de la organización.

4.4 PROCESO METODOLÓGICO

El proceso de práctica profesional, en la empresa PIMPOLLO S.A. se desempeñó en el desarrollo del bienestar social de los empleados. La intervención profesional tuvo como prioridad tres líneas de acción, en donde se desarrollaron procesos y programas de intervención, con miras de un bienestar social en los empleados y adecuada orientación en su desarrollo laboral y personal, que repercutiera en la satisfacción laboral y en su puesto de trabajo, promoviendo la motivación, generando espacios de integración y desarrollo social. Para esto se estipularon unas series de estrategias que permitieron alcanzar los objetivos planteados, las cuales se revisaron con el apoyo del área de recursos humanos en el adecuado contacto interinstitucional. La metodología utilizada fue de tipo participativa, en donde se buscó la interacción de la empresa con los empleados, favoreciendo la motivación de los empleados y sus relaciones interpersonales. Brindando espacios de comunicación esparcimiento, compañerismo y de discusión, entre los empleados operativos y administrativos de la zona oriente de Pimpollo para una mejor intervención de acuerdo a la ubicación geográfica, y características de la población objeto. Se realizaron diferentes planes de intervención, con el fin de integrar a todos los empleados de acuerdo a sus necesidades y el trabajo más apropiado a realizar.

Uno de los principales procesos de intervención del practicante de trabajo social tuvo como estrategia, la realización de actividades de interacción y recreativas; enfocados en el bienestar psicosocial, la motivación y conservación de los empleados de PIMPOLLO S.A. con el objetivo de propiciar el bienestar social y la continua motivación a los empleados, por medio de la implementación de programas y actividades, que permitan crear un ambiente laboral satisfactorio y fomente el sentido de pertenencia, en los trabajadores de la empresa. En donde exista una reorientación al trabajo diario por medio de una metodología participativa, dirigida a la integración de los empleados y en ocasiones con sus

familias, en pro de una mejor comunicación y relación entre el trabajador y la organización.

Estas actividades estaban enfocadas a la celebración de fechas especiales, brindando espacios de comunicación y fraternidad con los directivos de la organización, también desarrollar puntos de integración por áreas que permitieron fortalecer lazos entre compañeros y sus jefes directos, desarrollar 3 actividades nuevas que lograron integrar a toda la comunidad en general de la zona oriente de Bucaramanga y continuar con el 100% de las actividades ya preestablecidas, en donde se esperó como indicador de logro una participación activa de la mayor parte de empleados de la zona oriente de PIMPOLLO S.A.

Otro de los procesos de intervención en la práctica profesional de PIMPOLLO S.A. la búsqueda del fortalecimiento y prevención de enfermedades laborales, por medio de la implementación de ejercicios activos, que permitieron el bienestar e integración de los empleados y administrativos, donde se observó la necesidad de implementar actividades de relajación e integración debido al estrés que manejan y las malas relaciones interpersonales que se observó al interior de la empresa; por tal razón se propuso la realización de actividades manuales que aparte de la prevención de enfermedades características de estas áreas, como el túnel del Carpio y dolores de espalda, también se logró una experiencia distinta a la de la rutina diaria y una disminución de factores estresantes del quehacer, permitiendo la participación e integración junto con sus compañeros de trabajo.

Estableciendo como indicador de gestión la realización diaria de las pausas activas con duración de 20 minutos y la innovación todas las semanas de la actividad manual para incentivar la participación de los empleados.

Tabla 8. Plan operativo #1

Estrategia : Gestionar procesos de desarrollo psicosocial y motivación de los empleados			
Objetivo: <i>Propiciar el bienestar social de los empleados de PIMPOLLO S. A. por medio de la implementación de actividades, que permitan la integración, motivación y el sentido de pertenencia con el fin de alcanzar un mejor desempeño laboral dentro de la empresa.</i>			
Acciones Estratégicas	Meta	Indicador	poblaciónobjeto
<ul style="list-style-type: none"> Motivar a los trabajadores por medio de la realización de actividades que permitan la integración de todos los empleados en la celebración de fechas especiales y otros. Actividades sociales y recreativas de integración entre empleados y sus familia de toda la comunidad en general de la zona oriente. Actividades mensuales con motivos de celebración que encuentren espacios de comunicación y fraternidad con los directivos de la organización y los empleados. Desarrollar espacios de integración por áreas que permitan fortalecer lazos entre compañeros y sus jefes directos. Motivar a los trabajadores por medio de actividades que permitan valorar al empleado del mes. Realización de ejercicios físicos y de relajación diarios a través de pausas activa en el trabajo con el fin implementar una rutina que integre y distencie a los empleados por medio de diversas actividades manuales cada semana. 	<ul style="list-style-type: none"> Integrar a todos los empleados de la planta de proceso, de forma satisfactoria y recreativa aprovechando la celebración de fechas importantes y continuar con el 100% de la ya preestablecidas. Generar espacios para el desarrollo, integración y recreación de la mayor parte de los empleados Pimpollo. Generar una vez por mes espacios que integren a parte de los empleados y directivos en la celebración de cumpleaños de los empleados de la planta de proceso. Generar un espacios de integración por lo menos una vez al mes con diferentes áreas. Realizar la propuesta del empleado del mes. Socializar y ejecutar las actividades del empleado del mes. Realización diaria de las pausas activas con duración de 20 minutos. Brindar un espacio de relajación y de prevención de enfermedades, que permitan el bienestar al 80% de los empleados administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> # de actividades propuestas / # de actividades Realizadas *100 # de personas convocadas en las actividades planteadas / # de empleado que participaron de las actividades Realizadas *100 Realización de las propuesta del empleado del mes *100 Realización diaria de las pausas activas *100 Cambiar todas las semanas la actividad manual para incentivar la participación de los empleados *100 	<p>Todos los empleados Pimpollo S.A. zona oriente</p> <p>Empleados del área Administrativa de la planta de procesos</p>

Fuente: La Autora

La intervención estuvo dirigida a la elaboración e intervención en el proceso de selección e inducción del nuevo personal de la organización, el cual es un proceso constante dentro de la empresa, debido al alto grado de rotación del personal y a la actual implementación de un tercer turno en el área de logística. Se tiene como objetivo el fortalecimiento del proceso de provisión de talento humano en PIMPOLLO S.A. para que el proceso sea más rápido y riguroso. Por medio de acciones estratégicas que permitan el análisis, rediseño e implementación de las pruebas y los procesos de selección del nuevo personal, la Implementación de procesos más ágiles y el desarrollo de mecanismos para la convocatoria de nuevo personal; facilitando la aplicación de pruebas y referencias de los candidatos una vez por semana, que permitan acelerar el proceso de selección y orientar el programa de inducción una vez al mes el cual tiene una duración de dos días con su respectiva evaluación, para la admisión del personal nuevo y antiguo de Pimpollo de la planta de proceso, incubación, planta de alimentos concentrados, laboratorio y granjas de la zona oriente.

Tabla 9. Plan operativo # 2

Estrategia: Proceso selección y de inducción de talento humano			
Objetivo: Fortalecer desde el área de recursos humanos el proceso de selección e inducción de la empresa Pimpollo S.A. con el fin contratar el personal idóneo al perfil de la organización.			
Acciones estratégicas	Meta	Indicador	población objeto
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el proceso de reclutamiento y selección del personal. • Desarrollar mecanismos de convocatoria para el reclutamiento del nuevo personal. • Analizar, rediseñar e implementar el proceso de selección del nuevo personal. • Acompañar el proceso de inducción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del proceso de inducción. • Aplicación de pruebas a los candidatos seleccionados que surjan durante la práctica. • Implementar nuevas estrategias, para que la aplicación de pruebas sea más ágil. • Acompañar en el Programa de inducción a los nuevos empleados que surjan durante el proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el Procesos de inducción. # de pruebas aplicadas / # de pruebas aprobadas *100 • Agilizar en tiempo el proceso de aplicación de pruebas en un 80% • Número de personas orientadas en el proceso de inducción *100 • Número evaluaciones realizada de la inducción*100 	<p>Personal nuevo y antiguo de Pimpollo en las plantas de proceso, incubación, planta de Alimentos concentrados, laboratorio y granjas de la zona oriente</p>

Fuente: La Autora

Dentro de la intervención del practicante de trabajo social se encontró la necesidad de relaciones interinstitucionales para la complementación de los programas de recursos humanos en cuanto a las capacitaciones del personal fortalecer el bienestar de los empleados de PIMPOLLO S.A. Por medio de

capacitaciones continuas. En cuanto salud física en la prevención de enfermedades de acuerdo a su tipo de labor gestionando actividades de capacitaciones constatare como lo es el manejo del estrés, espalda sana y prevención de problemas cardiovasculares etc., al igual el apoyo constatare en las capacitaciones propias de los empleados de una industria avícola.

Tabla 10. Plan operativo # 3

Estrategia : formación empresarial y Escuela De Padres Y Madres			
Objetivo: Fomentar el bienestar psicosocial de los empleados de PIMPOLLO S.A. a través de actividades formativas que integren a la familia como eje fundamental en el desarrollo integral de los empleados de la organización.			
Acciones estratégicas	Meta	Indicador	población objeto
<ul style="list-style-type: none"> • Por medio del apoyo interinstitucional gestionar actividades de Capacitaciones constantes, en el manejo del estrés, espalda sana, prevención de problemas cardiovascular, menopausia etc. Que permitan fortalecer el desarrollo integral de los empleados. • Apoyar la conformación de la brigada de emergencia. • Elaborar una encuesta que permita conocer las expectativas de la población objetivo. • Implementar un plan de acción por medio de una propuesta que permita el desarrollo de la escuela de padres teniendo en cuenta la continuidad de los procesos, con los futuros practicantes. • Implementar la escuela de padres con los temas más pertinentes a tratar 	<ul style="list-style-type: none"> • Por medio del apoyo interinstitucional brindar diferentes herramientas que ayuden al trabajador en su ser integrar • Establecer los parámetros y los grupos para la conformación de la brigada de emergencia. • Orientar las relaciones interpersonales de los empleados de la granja la mariana, por medio de talleres dirigidos a las familias, para fortalecer la crianza de sus hijos al igual que en la resolución de conflictos intrafamiliares. • Realizar 1 taller cada 15 días en la mariana de acuerdo al cronograma 	<p># de personas asistentes / # de personas convocadas *100</p> <p># de reuniones y personas que participan en la conformación de la brigada / # de reuniones y personas que planteadas en el del comité de la brigada *100</p> <p>Aplicar la prueba al 50% de la población.</p> <p>Elaborar la propuesta para la realización de la escuela de padres y madres con los temas para este semestre y a futuro *100</p> <p># de talleres realizados / # de talleres programados *100</p>	<p>Personal que requiera la capacitación.</p> <p>población objeto Padres y madres de la granja la mariana.</p>

Fuente: La Autora

Con base a una encuesta realizada se analizó serios conflictos intrafamiliares y malas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, por lo que se estableció una estrategia dirigida a la realización de una escuela de Padres y madres (ver anexo3). con el objetivo de orientar las relaciones interpersonales de los empleados de la granja la mariana por medio de talleres de familia, para fortalecer la crianza de sus hijos al igual que en la resolución de conflictos interpersonales, para lo cual se plantearon acciones estratégicas en donde se trazó la elaboración de una encuesta que permitió conocerlas expectativas de la población, con el objetivo de Implementar un plan de acción que permitiera el desarrollo de la escuela de padres teniendo en cuenta la continuidad de los procesos con los futuros practicantes e Implementar la escuela de padres con los temas más pertinentes a tratar cada 15 días (ver anexo 4).

En donde se abordaran temas que las relaciones interpersonales de los empleados de la granja la mariana por medio de talleres de familia que permitían fortalecer la crianza de sus hijos al igual que en la resolución de conflictos intrafamiliares; logrando establecer como indicadores de gestión la aplicación de la prueba a un grupo piloto de la población de la granja la mariana, la elaboración de una propuesta para la realización de la escuela de padres y madres con los temas para este periodo y a futuro.

4.5 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

Tabla 11. Descripción del proceso de intervención de la estrategia No.1

<i>Estrategia : Gestionar procesos de desarrollo psicosocial y motivación de los empleados AMIGO POMPOLLO</i>				
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: Propiciar el bienestar social de los empleados de PIMPOLLO S. A. por medio de la implementación de actividades, que permitan la integración, motivación y el sentido de pertenencia con el fin de alcanzar un mejor desempeño laboral dentro de la empresa. 				
Estrategia de acción	Actividades	Metas	Indicadores de logro	Avance y cumplimiento del procesos
<p>Motivar a los trabajadores por medio de la realización de actividades que permitan la integración de todos los empleados en la celebración de fechas importantes y otros. Amigo Pimpollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Actividad que permita celebrar y corresponder a los empleados de la planta de proceso la recertificación HACCAP. El trabajo en equipo lo puede todo</i> • <i>Creación de un espacio lúdico de integración para empleados en torno a mejorar relaciones interpersonales.</i> • <i>Realizar Actividad entorno a la conmemoración de los quinquenios de las personas que el 2010 cumple 5,10,15,20,25 años de pertenecer a las organización</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Integrar a todos los empleados de la planta de proceso, de forma satisfactoria y recreativa.</i> 	<p><i>se invitaron 389 empleados de la planta de procesos /asistieron 356 empleados de la planta</i></p> <p><i>todos los trabajadores de la planta de proceso/ los asistentes a la actividad *100</i></p> <p><i>se invitqaroon148 empleados con un acompañante / asistieron 98 empleados conmemorados</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Con motivo de la recertificación HACCP, se celebró en el mes de septiembre una actividad, en pro de agradecer a los empleados por su participación y colaboración por alcanzar este nuevo logro.</i> • <i>En aras de mejorar las relaciones interpersonales de los empleados de la planta de proceso, se llevó a cabo durante el mes de septiembre una actividad lúdica por dos semanas, luego a través de una pequeña integración por áreas se intercambiaron obsequios y un pequeño refrigerio, en donde se contó con la participación de un poco más del 70% de los empleados</i> • <i>Después de un proceso de revisión y planeación, se seleccionaron a los empleados de la zona oriente a los cuales se les celebraría su antigüedad. cumplida en el transcurso del 2010 los 5, 10, 15, 20, 25 años dentro de la organización, por medio de una ceremonia de condecoración en el hotel Bucarica en el mes de noviembre en donde se debió contar con la</i>

Estrategia : Gestionar procesos de desarrollo psicosocial y motivación de los empleados AMIGO POMPOLLO

- **Objetivo:** Propiciar el bienestar social de los empleados de PIMPOLLO S. A. por medio de la implementación de actividades, que permitan la integración, motivación y el sentido de pertenencia con el fin de alcanzar un mejor desempeño laboral dentro de la empresa.

Estrategia de acción	Actividades	Metas	Indicadores de logro	Avance y cumplimiento del procesos
			*100	presencia de directivos de Pereira. Esta actividad quedo total mente organizada pero por finalización de la práctica la estudiante no estuvo presente en la actividad ya que esta se realizó en el mes de noviembre.
<p>Actividades sociales y recreativas de integración entre empleados y sus familia de toda la comunidad en general de la zona oriente "VAMOS A JUGAR"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de los proveedores necesarios para fines pertinentes de las actividades institucionales. • Desarrollo de un espacio deportivo estimulación e integración de empleados en aras de disminuir riesgos ocupacionales. • Realizar seguimiento al área cultural que se desarrolla con el talento humano de la empresa. • Realizar un encuentro deportivo macroempresarial Pimpollo S.A. 	<p>General el espacio para el desarrollo esparcimiento y recreación.</p>	<p>3 actividades de integración / 3 de actividades Realizadas *100</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por falta de presupuesto no se realizaron las olimpiadas pimpollo, las cuales se efectuaban cada año en el mes de septiembre. En su lugar se realizó en el mes de agosto un bingo bailable, el cual se desarrolló en las instalaciones de la planta de proceso, en donde participaron más de 330 empleados de la zona oriente. • Durante el mes de julio y agosto se concluyó el torneo de micro futbol (futbol park) en donde se jugaron 12 partidos correspondientes a los octavos de final cuartos y final. la premiación se realizó en el bingo bailable. • Por falta de presupuesto e interés de los empleados, se canceló el grupo de danzas

Estrategia : Gestionar procesos de desarrollo psicosocial y motivación de los empleados AMIGO POMPOLLO

- **Objetivo: Propiciar el bienestar social de los empleados de PIMPOLLO S. A. por medio de la implementación de actividades, que permitan la integración, motivación y el sentido de pertenencia con el fin de alcanzar un mejor desempeño laboral dentro de la empresa.**

Estrategia de acción	Actividades	Metas	Indicadores de logro	Avance y cumplimiento del procesos
<p>Desarrollar espacios de integración por áreas que permitan fortalecer las relaciones entre compañeros y sus jefes directos. "MIS COMPAÑEROS Y YO "</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar un espacio por áreas en que se puedan realizar una integración entre compañeros y sus jefes directos por medio de actividades lúdicas y un refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar un espacio de integración por lo menos una vez al mes con diferentes áreas. 	<p>4 actividad una por mes / 2 actividades Realizadas *100</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solo se realizaron dos actividades de integración en los meses de julio y agosto en donde se contó con la participación de los empleados de las áreas de calidad y aseo y desinfección.
<p>Realización de ejercicios físicos y de relajación diarios, a través de pausas activas en el trabajo, Con el fin implementar una rutina diaria que integren y relajen a los empleados por medio de actividades manuales que varíaran cada semana. "¿QUE VAMOS HACER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por medio de la realización de ejercicios diarios se desarrollan las pausas relajantes "¿QUE VAMOS HACER HOY?" • Realización de actividades manuales parte de Terapia Ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización diaria de las pausas activas con duración de 20 minutos. • Construir un espacio de prevención del riesgo de enfermedad es ocupacional es, 	<p>Una actividad diaria /activas actividades realizada *100</p> <p>Diversificar la actividad manual para incentivar la participación de los empleados *100</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las pausas activas se desarrollaron durante todo el proceso de la práctica exceptuando en las ocasiones en que el proceso de inducción y selección requirió de la practicante en ese espacio. • Durante 16 semanas se incentivó la participación de los empleados por medio de desarrollo de ocho tipos actividades manuales, (Origami, hilo, Porcelanicon, tarjetas, bolsa de regalo, filigrana, plastilina, cinta.) las cuales se repitieron una vez durante el tiempo de la práctica,

Estrategia : Gestionar procesos de desarrollo psicosocial y motivación de los empleados AMIGO POMPOLLO

- **Objetivo: Propiciar el bienestar social de los empleados de PIMPOLLO S. A. por medio de la implementación de actividades, que permitan la integración, motivación y el sentido de pertenencia con el fin de alcanzar un mejor desempeño laboral dentro de la empresa.**

Estrategia de acción	Actividades	Metas	Indicadores de logro	Avance y cumplimiento del procesos
HOY?"		<i>mediante de actividades manuales para promocionar el bienestar al 80% de los empleados administrativos.</i>		

Fuente: La Autora

El proceso de intervención en la organización, se influye por corrientes conceptuales enmarcadas en el desarrollo y bienestar de los trabajadores, por medio del fortalecimiento de la motivación y satisfacción de una de las necesidades básicas del ser humano como lo es el trabajo en función de la prevención y manejo de los riesgos psicosociales que se presentan dentro de la organización; por lo que se propusieron una serie de estrategias de intervención que favorecieran el buen desarrollo de las relaciones sociales dentro de la empresa, el bienestar y desarrollo de los empleados, con espacios que proporcionaran reconocimiento por parte de la organización.

En esta estrategia de acción se quiso fomentar la motivación de los empleados por su trabajo y sus buenas relaciones con sus compañeros. En donde le permita un bienestar social, aumentando la motivación y reduciendo los riesgos psicosociales, de los trabajadores en la organización.

Uno de los principales puntos a recalcar es como la motivación del empleado por satisfacer sus necesidades lo impulsan a querer mantener su empleo, y si éste no le garantiza la satisfacción de sus necesidades, el empleado no encuentra razones para estar a gusto en su puesto y posiblemente no desee seguir en él; por lo que la conducta asumida por el trabajador puede variar disminuyendo o manteniendo un alto nivel de rendimiento, de acuerdo a la forma como la organización le brinde garantías. Lo que los obliga aceptar condiciones laborales que agreden afectando su autoestima y producción de la organización. Por lo que se incentivó permanentemente el reconocimiento y fortalecimiento de los lazos entre compañeros y la organización relacionadas en la necesidad de reconocimiento que fortalecen la autoestima y bienestar psicosocial y lo motivan a relacionarse en un buen ambiente de trabajo

Con base a lo anterior se plantearon una serie de estrategias, que motivaran a los trabajadores por medio de la implementación de actividades sociales y recreativas

de integración entre empleados y sus familias. De igual manera se generaron espacios de comunicación y fraternidad continua entre los directivos de la organización y los empleados; Aprovechando la gestión de espacios que convoquen a un gran número de empleados en ámbitos diferentes a los habituales, que permitieron el desarrollo de mecanismos de comunicación directa por áreas fortaleciendo lazos entre compañeros y sus jefes directos. Motivando así a los trabajadores por medio de actividades que permitan reconocer y/o premiar el esfuerzo y la labor de cada empleado.

Dejándonos como conclusión que hay un interés y agrado por actividades, que permiten la integración de la mayoría de los operarios, por compartir diferentes tipos de ambientes entre compañeros, pero para la realización de una intervención más apropiada que brindara un espacio efectivo de integración entre compañeros, se intervino de forma más específica por áreas de trabajo, que permitan una relación más cercana entre los compañeros. Teniendo presente cómo las relaciones interpersonales tienen una interrelación entre el estrés profesional y las relaciones del medio de trabajo, entre colegas supervisores y subordinados, al igual que del apoyo que le pueden brindar, si no son bien manejados pueden acarrear malas relaciones y conflictos laborales o personales.

En la realización del bingo se permitió que los trabajadores interactúen en un ambiente diferente a los habituales dentro de la misma empresa. Aunque el bingo se desarrolló de manera satisfactoria, cabe resaltar la política de reducción de costos en la compañía, específicamente en el área de bienestar social, lo que lleva a involucrar otros actores incrementando la gestión interinstitucional, pero a su vez limita el proceso y crea un malestar interno dentro de los trabajadores más antiguos, al comparar los beneficios obtenidos anteriormente con los actuales.

Los trabajadores de la empresa PIMPOLLO SA. Giran en torno a nuevas perspectivas organizacionales, que involucran un sobre esfuerzo de trabajo por parte de los

trabajadores, con muy pocas gratificaciones, tanto económicas como de reconocimiento. Por lo que se estima que las acciones implementadas giran en torno a medidas asistencialistas que reconfortan el esfuerzo realizados por los días arduos de trabajo; que si bien son necesarias, no son suficientes ni apropiadas para el desarrollo del buen ambiente de trabajo; abriendo de esta forma un canal donde se les permitía a los jefes motivar a los empleados personalmente, al igual que de una integración diferente a la del quehacer diario, por medio de actividades mensuales en las que se compartiera espacios de interrelación.

Las estrategias de acción desarrolladas giraron en torno a la gestionar espacios de integración por áreas, que permitieran fortalecer lazos entre compañeros y sus jefes directos, en donde se compartía un refrigerio y la realización de ejercicios físicos y lúdicos. Este tipo de actividades no deben pasar desapercibidas, ya que fomentan espacios de comunicación directa, en organizaciones como esta; en donde debido a los espacios físicos, tipos de proceso y limitado interés de la organización por sus trabajadores, presentan espacios de comunicación muy mínimos, creando así un ambiente laboral en donde el trabajador siente que no tienen una participación en la estructura de la organización, debilitando el medio ambiente de la empresa, como sus políticas, la poca comunicación, la participación en la toma de decisiones, las limitaciones de iniciativas etc. Creando así una cultura excluyente donde el individuo se ve limitado en su desarrollo laboral y personal, afectando sus relaciones y generando conflictos interpersonales.

De lo anteriormente planteado cuestiona el interés de la compañía, son los factores netamente económicos, ya que dejan a un lado el bienestar de sus trabajadores, donde solo se implementan medidas de carácter inmediatista en pro de una acción directa siendo esta la causa más preocupante que promueve el alto índice de rotación del personal, puesto que las medidas de acción implementadas

para solventar las dificultades laborales no son suficientes para llevar a cabalidad las expectativas de los empleados, como lo son las extensas jornadas de trabajo y la sobre carga de trabajo en comparación al salario recibido.

Figura 10. Desarrollo de actividades sociales dentro de la organización



Fuente: La Autora

En esta serie de imágenes se puede observar el desarrollo de actividades que permitieron un integración y desarrollo social entre los empleados de la empresa, estas actividades tuvieron un apoyo de las instituciones proveedoras de gestión

humana, como pensiones Porvenir, Salud Total EPS, laboratorios RVG entre otros. Festejando la recertificación HACCP y la celebración de cumpleaños.

Figura 11. Desarrollo de actividades sociales dentro de la organización



Fuente: La Autora

En las fotografías anteriores encontramos el desarrollo de actividades, como el desarrollo del campeonato de fútbol park y su premiación, el bingo bailable y el dulce amigo pimplollo. Se gestionaron actividades en las áreas administrativas que permitieron a los empleados encontrar espacios de relajación y prevención de

enfermedades laborales, tanto físicas como psicológicas, tales como el túnel del Carpio, dolores de espalda, estrés entre otras, características de estas áreas, por medio de la realización de ejercicios físicos y de relajación diarios, que a su vez permitan disminuir los niveles de estrés.

Figura 12. Realización de actividades físicas en el trabajo



Fuente: La Autora

En estas serie de fotografías encontramos el desarrollo de las pausas activas y de relajacion en las difeerentes areas administrativas.

Tabla 12. Descripción del proceso de intervención de la estrategia No.2

<i>Estrategia: Proceso selección de talento humano y de inducción</i>				
<ul style="list-style-type: none"> Objetivo: Fortalecer desde el área de recursos humanos el proceso de selección e inducción de la empresa Pimpollo S.A. con el fin de contratar el personal idóneo al perfil de la organización. 				
Estrategia de acción	Actividades	Metas	Indicadores de logro	Avance y cumplimiento del procesos
Apoyar el proceso de reclutamiento y selección de la persona	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar pruebas psicotécnicas, de liderazgo y trabajo en equipo y motricidad gruesa, en los candidatos seleccionados que surjan durante la práctica. Calificar pruebas de liderazgo y trabajo en equipo y motricidad. 	Aplicación de pruebas en los candidatos seleccionados que surjan durante la práctica.	<p># de pruebas aplicadas *100</p> <p># de pruebas aplicadas / # de pruebas aprobadas *100</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se aplicaron las pruebas (psicotécnicas, de liderazgo y trabajo en equipo y motricidad gruesa) requeridas a más de 300 persona seleccionadas para el proceso Aplicación y calificación de pruebas psicológicas. Se calificaron todas las pruebas de liderazgo y trabajo en equipo y motricidad gruesa, aplicadas
Analizar, rediseñar e implementar el proceso de convocatoria y selección de nuevo personal.	Estimar los tiempo que de mora la aplicación de cada una de las prueba e Implementar el proceso que recorten el tiempo establecido	Implementar nuevas estrategias, para que la aplicación de pruebas sea más rápida.	Agilizar en tiempo el proceso de aplicación de pruebas en un 80%	Se dictaminó que mientras los preseleccionados aplican la prueba de motricidad gruesa, que se realiza de forma individual, el personal de salud ocupacional puede realizar la entrega de ordenes médicas. realizando dos actividades a la ves disminuyendo el tiempo significativamente, cuando hay grupos de más de 5 personas
Acompañar el proceso de inducción.	Acompañar a los nuevos empleados en el proceso de inducción, que surjan durante la practica	Acompañar en el Programa de inducción a los nuevos empleados que surjan durante el proceso.	Número de personas orientadas en el proceso de inducción *100	Desarrollo del proceso general de inducción del área de Gestión Human y de todo el proceso.
Evaluación del proceso de inducción.	Evaluar el Procesos de inducción realizados a los nuevos empleados.	Evaluar el Procesos de inducción.	# de inducciónrealizada / # de Evaluación realizada *100	Se evaluaron a todas las persona a las cuales se les oriento en el proceso de inducción

Fuente: La Autora

Es el capital humano quien lleva a cabo las actividades que permiten la gran productividad de una organización. Son las personas las que analizan, investigan, planean, organizan y generan estrategias para enfrentar las situaciones que se presentan, como lo plantea Chiavenato “sin personas no existe organización pero al contar con individuos complejos, autónomos y diferentes se tiene organizaciones complejas, únicas y autónomas”³⁸. Que le permitirán alcanzar los diferentes objetivos. Es una necesidad de todas las personas tener una fuente de ingresos que le permitan suplir sus necesidades, pero se le deben brindar espacios de trabajo decente que garantice el buen desarrollo de la actividad y la promoción de su bienestar integrar.

El alto grado de rotación de personal dentro de la compañía aparte de cuestionar los procesos emprendidos en pro de la satisfacción de los trabajadores, incrementó los procesos de selección generados en una organización que maneja alrededor de 600 empleados, junto con la implementación y la ampliación de nuevos turnos que permitieron un mejor desempeño laboral, un mejor manejo del tiempo y rendimiento de los empleados que les permita a estos alcanzar un mejor bienestar en ciertas necesidades biológicas y sociales.

La intervención del practicante de trabajo social en el área de selección, es la de apoyar parte del proceso de selección cuando este lo requiera, ya que esta no es el área de intervención directa del practicante. El área es específicamente orientada y ejecutada por dos psicólogas, el practicante de trabajo social interviene prestando un apoyo cuando el proceso de selección es muy alto como se presentó en el momento de la práctica sobre todo en el mes de agosto, debido al alto número de rotación dentro de la organización y a la apertura de un nuevo turno en el área de logística. Dentro del proceso de apoyo que orientó la practicante de trabajo social se le realizó este proceso a más de 300 personas, las

³⁸ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos .MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de Bogotá. 2000. Pág. 60

cuales no todas fueron seleccionadas para ocupar puestos vacantes dentro de la organización.

Al igual debido al constante número de persona que ingresan a la organización hace que exista un proceso de inducción durante cada semana con un promedio de 4 personas o más, este proceso requiere de dos días. Luego de este proceso y de una inducción apropiada por parte de su jefe directo en su puesto de trabajo, se realizó una evaluación a todas las personas que recibieron la inducción, para confirmar si el proceso se elaboró adecuadamente y el empleado comprendió todo el proceso. Este proceso permite al empleado apropiarse y acoplarse a la empresa desde el momento de ingreso, en donde conoce ampliamente los procesos de la organización permitiendo acortar el tiempo que tiene una persona para acoplarse en un nuevo puesto de trabajo. El trabajador manifiesta la importancia de este proceso al momento del ingreso dentro de la organización

Figura 13. Proceso de selección e inducción



Fuente: La Autora

Tabla 13. Descripción del proceso de intervención de la estrategia No.3

<i>Estrategia : formación y cuidado</i>				
<ul style="list-style-type: none"> Objetivo: Fomentar el bienestar psicosocial de los empleados de PIMPOLLO S.A. a través de actividades formativas que integren a la familia como eje fundamental en el desarrollo integral de los empleados de la organización. 				
<i>Estrategia de acción</i>	<i>Actividades</i>	<i>Metas</i>	<i>Indicadores de logro</i>	<i>Avance y cumplimiento del procesos</i>
<i>Por medio del apoyo interinstitucional gestionar actividades de Capacitaciones constantes, en el manejo del estrés, espalda sana, prevención de problemas cardiovascular, menopausia etc. Que permitan fortalecer el desarrollo integral de los empleados.</i>	<i>Capacitaciones continuas en el área de salud ocupacional como lo son en el manejo del estrés, espalda sana, cardiovascular etc.</i>	<i>Por medio del apoyo interinstitucional brindar diferentes herramientas que ayuden al trabajador en su ser integrar</i>	<i># de capacitaciones realizadas / # de capacitaciones programadas *100</i>	<i>No se logró realizar el total de capacitaciones planeadas, Solo se realizaron dos capacitaciones ofrecidas por la ARP BBVA, una las dos se realizaron en el mes de agosto la primera sobre espalda sana dirigida a los puntos de venta y manejo del estrés dirigida a los administrativos de la planta de proceso.</i>
<i>Elaborar una encuesta que permita conocer las expectativas de la población objetivo.</i>	<i>Elaborar una encuesta que permita conocer las expectativas de la población objetivo.</i>	<i>Orientar las relaciones interpersonales de los empleados de la granja la mariana, por medio de talleres dirigidos a las familias, para fortalecer la crianza de sus hijos al igual que en la resolución de conflictos intrafamiliares.</i>	<i>Aplicar la prueba al 50% de la población.</i>	<i>Se realizó la encuesta al 30% de la población objeto. En la cual arrojó un marcado interés por la escuela de pedrés, en donde se tratan temas sobre comunicación y sexualidad, una vez al mes.</i>
<i>Implementar un plan de acción por medio de una propuesta que permita el desarrollo de la escuela de padres teniendo en cuenta la continuidad de los procesos, con los futuros practicantes.</i>	<i>Implementar un plan de acción que permita el desarrollo de la escuela de padres teniendo en cuenta la continuidad de los procesos, con los futuros practicantes.</i>	<i>Realizar 1 taller cada 15 días en la mariana de acuerdo al cronograma.</i>	<i>Elaborar la propuesta para la realización de la escuela de padres y madres con los temas para este semestre y a futuro *100</i>	<i>De acuerdo a la información arrojada de la encuesta y a una investigación sobre los temas a tratar se plantearon dos ejes importantes para la escuela de padres, que son comunicación y salud sexual y reproductiva.</i>
<i>Implementar la escuela de padres con los temas más pertinentes a tratar.</i>	<i>Implementar la escuela de padres con los temas más pertinentes a tratar cada 15 días.</i>		<i>realizar un taller cada 15 días / número talleres realizados *100</i>	<i>Se llevaron a cabo tres talleres en donde los 2 primeros abordaron el tema de comunicación y un tercero abordando el tema de salud sexual y reproductiva.</i>

Fuente: La Autora

En procura de un desarrollo social que debe tenerse en cualquier organización, pensando en el fortalecimiento y formación de los empleados, en el manejo adecuado de su bien físico y social, se tuvo en cuenta la importancia del reforzamiento de valores que permitan hondar en el desarrollo de las relaciones sociales y personales. Se partió por la realización de actividades que aportaran a los trabajadores un fortalecimiento en a nivel personal en sus relaciones familiares y/o con sus compañeros de trabajo, en procura de brindar una garantía en la satisfacción adecuada de sus necesidades sociales.

Durante el proceso de la práctica se acompañó y gestionó, una serie de capacitaciones que permitieron promover el fortalecimiento en el bienestar de los empleados de PIMPOLLO S.A. Por medio de capacitaciones continuas. Uno de los importantes procesos de apoyo fue el acompañamiento familiar brindado a los trabajadores de la granja la mariana, De acuerdo con estudios anteriores se detectó la presencia de numerosos conflictos intrafamiliar dentro de los hogares de los empleados de la granja, por lo que se estableció la realización de escuela de padres de familia, que orientó las relaciones intrafamiliares de estas personas.

Por lo que se creyó pertinente la realización de un estudio, que dejara ver las necesidades más apremiantes de los trabajadores y sus familia en cuanto al manejo de relaciones intrafamiliares, en el estudio realizado se encontró que no había información suficiente sobre los procesó que se había llevado dentro de las anteriores escuelas de padres, razón por la cual se realizó una encuesta preliminar, para conocer por parte de las familias encuestadas cómo se había elaborado el proceso y que temas les agradaría tratar dentro de la realización de los talleres. Esta encuesta se realizó al 30% de la población objeto, la cual arrojó un marcado interés por la escuela de padres, en donde se trataran temas principalmente sobre comunicación y sexualidad, dos veces al mes. (ver anexo 3) De los talleres realizados se pudo percibir el agrado y necesidad que encuentra los trabajadores y sus familias por la realización de este proceso de intervención,

el cual lo ven como una herramienta en el proceso de formación de sus hijos y en su relaciones personales

En el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, han arrojado como resultado una gran incidencia en los daños de la salud y la baja autoestima de los empleados. El incremento de la producción y priorización de otras actividades, no permitió lograr los espacios para la realización de este tipo de capacitaciones, Solo se realizaron dos capacitaciones ofrecidas por la ARP BBVA, la cual se realizó en el mes de agosto, el tema central a trabajar fue espalda sana dirigida a los puntos de venta, y manejo del estrés dirigida a pequeños grupos de administrativos de la planta de proceso.

Figura 14. Actividades de capacitación



Fuente: La Autora

Figura 15. Realización de la escuela de padres



Fuente: La Autora

5. EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA

Cabe resaltar el interés por parte de los directivos en fortalecer y reconocer el bienestar social de los trabajadores, pero las acciones de intervención se ven limitadas por la visión asistencial de estos, debido al desconocimiento de las reales necesidades y mecanismos pertinentes de intervención o la destinación de recursos insuficientes en pro del bienestar social del empleado, lo que no permitan un adecuado desarrollo al trabajador dentro de la organización. En el manejo del área de bienestar social se limita a ejecutar los mecanismos implementados por ley, limitando un proceso sin una base diagnóstica que permita el reconocimiento de las percepciones que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral, y que posteriormente dirija procesos más pertinentes de acuerdo a las necesidades reales de los empleados.

Uno de los principales aspectos por resaltar es el amplio campo de acción dentro de la organización en que puede intervenir el practicante de trabajo social, en los diferentes campos de acción en que está dividida el área de gestión humana, adquiriendo destreza en el manejo y desarrollo del área dentro de la organización, permitiendo aplicar y reforzar conocimientos adquiridos en la academia. Aunque el área de intervención específicamente es la de bienestar social de los empleados, debido a factores internos, también se puede hacer intervención en los procesos de selección, salud ocupacional e inclusive en algunos aspectos de nómina, proporcionando un gran valor a la realización de la práctica.

La política de reducción de costos limitó la acción profesional, y no se logró realizar algunas actividades planeadas debido a la falta de presupuesto. En cuanto a las otras actividades realizadas contó con un presupuesto muy limitado para la realización de estos eventos que satisficieran el interés de los empleados, hecho

por el cual el practicante generó estrategias para la búsqueda de condiciones adecuadas y alcanzar el desarrollo de dicho cronograma. Pero estas acciones dejan ver un bajo interés y compromiso de la organización con sus empleados, acción que lleva a un alto grado de desmotivación en los empleados hacia la empresa, lo que ocasionando un bajo sentido de pertenencia de los empleados.

Uno de los elementos por mencionar es la realización de tareas ya preestablecidas con de carácter muy operativo que limitara el accionar profesional, relegando a un segundo lugar el adecuado proceso de análisis e intervención, además fueron muy pocos los espacios donde el practicante logró ejecutar acciones propias de un estudiante de segunda práctica en vista de un proceso de grado.

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE CONTINUIDAD EN PIMPOLLO S.A.

Evaluar los factores de riesgo psicosocial como componente estratégico del bienestar social, de los trabajadores en la empresa PIMPOLLO S.A.

Realizando una mirada desde la experiencia del proceso llevado a cabo por la practicante de trabajo social en el área de gestión humana en la empresa Pimpollo, S.A. durante el 2010, y teniendo en cuenta las características de esta organización y las condiciones de trabajo de los empleados, junto con las posibilidades de acción del profesional, surge la formulación de una propuesta que abarcara una de las mayores necesidades en el proceso de intervención, la cual hizo referencia al planteamiento de un estudio social detallado, que permita una mejor intervención en el manejo de los factores de riesgo psicosocial, que llegara a toda la población de la zona oriente de PIMPOLLO S.A. permitiendo la identificación más detallada por áreas de los factores de riesgo y expectativas de los empleados,

Es importante recalcar la necesidad de un estudio que permita realizar una caracterización de la población objeto intervención, que permita cimentar, un debido diagnóstico de las percepciones y necesidades reales de los trabajadores, evaluando los posibles riesgos psicosociales a los que estos están expuestos, permitiendo plantear medidas estratégica pertinentes de acuerdo a los resultados arrojados por un debido proceso diagnóstico, y que aporte en el fortalecimiento del bienestar psicosocial de los empleados y en la elaboración de futuras propuesta de acción que logren un desarrollo social integral de todos los empleados de la empresa.

6.1 JUSTIFICACIÓN

Una de las ventajas competitivas impuesta por la modernización, que ha favorecido significativamente a los trabajadores, han sido los resultados diagnósticos, donde las empresas son juzgadas socialmente de forma negativa o positiva de acuerdo al compromiso en el desarrollo social de sus empleados.

En el caso de PIMPOLLO S.A. es muy importante la elaboración y ejecución de un estudio que mida los riesgos psicosociales comprendiendo como las interacciones entre el trabajo, el ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, depende de las capacidades del trabajador, de sus necesidades, su cultura y su ambiente social y personal, dentro y fuera del trabajo, y que a través de percepciones y experiencias, influyen en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo

Es por esta razón por la cual nos remitimos al informe creado en ginebra en el año 1984 en el comité conformado por la OMS y la OIT, el cual brinda una herramienta de trabajo en donde se pueden dictaminar diferentes factores que afectan la salud y el desenvolvimiento de los trabajadores, aunque también recalca la existencia de factores psicosociales que bien manejados incrementan la motivación y la salud.³⁹

Dentro del buen desarrollo de una organización prima el tener en cuenta como mecanismos de acción los factores y riesgo psicosociales, a los cuales se están viendo expuestos los empleados, y que partiendo de los resultados de anteriores estudios, se pueda llegar a implementar alternativas de solución a las situaciones halladas en la organización para fortalecer el vínculo con sus propios empleados y de esta manera disminuir el alto índice de rotación y de incapacidades en las

³⁹COMITÉ MIXTO OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo. naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo, ginebra, 1984. Pág. 10

quese están viendo condicionado por parte de sus empleados y de igual forma incrementar el grado de satisfacción de sus empleados por la labor realizada.

6.2 PROPUESTA METODOLÓGICA

Es importante que el desarrollo de una metodología que permita realizar un análisis diagnóstico de los empleados en esta organización, teniendo en cuenta vulnerabilidad, bienestar social y desarrollo de los empleados, se plantean una serie de variables que permita conocer de forma cuantitativa y cualitativa, la evaluación de las características demográficas, nivel educativo, características de las relaciones familiares, desempeño laboral, causa de la presencia de índice de rotación y ausentismo, jornadas laborales, salario y prestaciones, entre otros que sean considerados por la organización, el practicante o la guía de elaboración del balance social que se seleccione para realizar.

Uno de los planes de acción que se propone elaborar es la realización de un estudio que generalice los factores de riesgo psicosociales, los cuales se han demostrado que infieren directamente en los empleados y en la organización, afectado la salud, el desempeño laboral y la vida personal. Estudios reciente han demostrado que no solo se debe pensar y estudiar los riesgos físicos, químicos o biológicos como los únicos riesgos a los cuales están expuestos los empleados dentro de las organizaciones y que puedan ser nocivos para su salud.

En el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, han arrojado como resultado una gran incidencia en los daños en la salud y la baja autoestima de los empleados, demostrando que hay una relación entre enfermedades como el estrés, problemas cardiovasculares, gástricos entre otras y las percepciones y condiciones del trabajador en su entorno de trabajo también debemos ver que hay muchos tipos, riesgos psicosociales, numerosos y de diferentes naturaleza, que

están latentes en cualquier área o tipo de trabajo en que se pueda desenvolver una persona, afectando tanto su salud física como mental, que permitan la planeación de un futuro balance social.

6.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Evaluar en los empleados los factores de riesgo psicosocial en su bienestar, por medio de la aplicación de un instrumento de medición, que permita el análisis de las condiciones laborales del trabajador.

Identificar los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores pimplollo A.S. teniendo en cuenta las capacidades, costumbres y percepciones que tienen los trabajadores sobre la organización y sobre su ambiente laboral, evaluando el grado de satisfacción y motivación que tienen los empleados.

Evaluar la influencia que tienen los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, sobre la salud, rendimiento y satisfacción de los trabajadores de pimplollo s.a.

6.4 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Tabla 14. Planeación estratégica de la propuesta de intervención No. 1

Objetivo Evaluar en los empleados los factores de riesgo psicosocial en su bienestar, por medio de la aplicación de un instrumento de medición, que permita el análisis de las condiciones laborales del trabajador.			
Estrategia: <i>Identificar los factores de riesgo psicosocial en los empleados de pimplollo S.A.</i>			
Acciones estratégicas	Metas	Indicadores de logro	población objeto
Análisis SARE Por medio de la revisión de archivos, indicen estadísticos presentados por la empresa	Identificar el rendimiento laboral y posibles problemas salud en los empleados por medio del análisis del índice incapacidades y ausentismos generados por parte del empleados dentro de la organización	Resultados del Análisis realizado.	Todos los empleados pimplollo S.A. zona oriente
Con base a los resultados del análisis SARE Realizar una Entrevista semiestructurada a un pequeño grupo de muestra permita medir el grado de satisfacción de los empleados con la empresa.	Realizar encuentro por medio de grupos focales de acuerdo a las áreas de trabajo de las diferentes plantas situadas en Bucaramanga. donde el trabajador se reconozca e identifique su entornos socio laboral y socio familiar en donde pueda expresar sus capacidades y expectativas, personales	Numero de entrevistas realizadas realizados * número de empleados	Muestra seleccionada con base a los resultados SARE

Por medio de una revisión documentar, analizar el grado de incapacidades e inasistencia de los empleados que permitan medir una índice de resultados, para

uno posterior entrevista que permita ver el grado de satisfacción de los empleados y si esto parámetros influye, en satisfacción de los empleados.

Tabla 15. Planeación estratégica de la propuesta de intervención No. 2

Objetivo: Identificar los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores pimplollo A.S. teniendo en cuenta las capacidades, costumbres y percepciones que tienen los trabajadores sobre la organización y sobre su ambiente laboral, evaluando el grado de satisfacción y motivación que tienen los empleados.			
Estrategia: conocer las percepción laboral de los trabajadores de pimplollo S.A.			
Acciones estratégicas	Metas	Indicadores de logro	población objeto
Realización del instrumento de medición	Seleccionar bases teóricas que permitan la elaboración del instrumento de medición de la satisfacción y motivación de los empleados dentro de la organización.	Realización el instrumento	Todos los empleados pimplollo S.A. zona oriente
Aplicación del instrumento de medición.	Aplicar el instrumento en el total de la población seleccionada.	Numero de persona a las que se les aplico el instrumento	Todos los empleados pimplollo S.A. zona oriente

Fuente: la autora

Realizar una caracterización de la población que permita conocer las percepciones de los trabajadores hacia de la empresa analizando los factores internos y externos de los empleados y la organización por medio de un estudio socio demográfico de todos los empleados de la empresa, que permita medir el estado actual de la satisfacción y motivación de empleados de la empresa. Detectando los factores de riesgo psicosociales que afectan el desarrollo social y laboral de los empleados. En donde se debe seleccionar referentes teóricos que oriente la

realización del instrumento y posterior análisis, que permita elaboración pro una propuesta de acción pertinente de acuerdo a los resultados arrojados por la investigación.

Tabla 16. Planeación estratégica de la propuesta de intervención No. 3

Objetivo: Evaluar la influencia que tienen los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, sobre la salud, rendimiento y satisfacción de los trabajadores de pimplollo s.a.			
Estrategia: Identificar los factores de riesgo psicosocial en los empleados de pimplollo S.A.			
Acciones estratégicas	Metas	Indicadores de logro	población objeto
Quien soy yo Identificar las percepciones que tienen los empleados sobre ellos mismos. Evaluando de esta forma su autoestima y metas personales	Realizar grupos focales por áreas de trabajo en las diferentes plantas. situadas en Bucaramanga, en donde en trabajador se reconozca como individuo y pueda expresar sus capacidades y expectativas	Número de grupos focales realizados * número de empleados	Todos los empleados pimplollo S.A. zona oriente
y así soy Identificar por medio de la realización de grupos focales las costumbres y condiciones socio familiares en las que se desenvuelve el trabajador. Determinando el grado de vulnerabilidad en que se encuentra hacia los riesgos psicosociales	Realizar encuentro por medio de grupos focales de acuerdo a las áreas de trabajo de las diferentes plantas situadas en Bucaramanga. donde el trabajador se reconozca e identifique su entornos socio laboral y socio familiar en donde pueda expresar sus capacidades y expectativas, personales	Número de grupos focales realizados * número de empleados	Todos los empleados pimplollo S.A. zona oriente

Determinar por medio de la elaboración de grupos focales encuentro que permitan diagnosticar y analizar posibles factores de riesgo psicosociales en los trabajos

pimpollo A.S. teniendo en cuenta el entorno socio familiar en donde se desenvuelve el empleado y que puede afectar rendimiento laboral y su desarrollo social, en donde podamos evaluar las capacidades, costumbres y condiciones de los empleados dentro y fuera de la organización.

7. CONCLUSIONES

El ejercicio práctico-académico en la empresa avícola PIMPOLLO S.A se desarrolló en el área de gestión humana, acompañando y realizando actividades orientadas al proceso de bienestar de los trabajadores, lo que permitió a lo largo de esta experiencia, construir conocimiento específico y general respecto a la intervención en el escenario organizacional. Así mismo, permitió reconocer la valiosa integración entre lo teórico y práctico y las importantes herramientas de aplicación en el área organizacional y específicamente desde el bienestar social de los trabajadores, más precisamente del recurso humano.

En este sentido la adquisición de experiencia dotada de contenido acerca del recurso humano, su significado e importancia en los procesos de bienestar de una organización, son un valor agregado para el fortalecimiento de la formación profesional.

Por otro lado, el proceso de intervención en diferentes programas organizacionales y dirigidos al bienestar del recurso humano, hizo hincapié en el aspecto interno motivacional de los trabajadores en la organización resaltando la importancia de las personas y la contribución de estas en el crecimiento interno de esta empresa avícola. Esto originó en la experiencia de práctica, diferentes inquietudes sobre el tema de clima interno de la organización, requiriéndose entonces nutrirse de conocimiento sistémico para comprender el influjo del individuo como recurso humano, en la dinámica interna de PIMPOLLO y aplicar estrategias de mejoramiento al clima organizacional y todo lo relacionado con procesos sociales de bienestar.

La intervención profesional se enmarcó en el desarrollo de actividades de conocimiento programático, donde se espera que fundamentalmente se intervenga

en la formulación, planeación y ejecución de programas de bienestar y desarrollo social, que no permitieron la ejecución de programas e implementación de procesos más estructurales.

Es necesaria la implementación y manejo de herramientas de investigación que permitan lograr un proceso impactante, eficiente y continuo.

8. RECOMENDACIONES

- ❖ Por las características del campo de práctica en el momento de la intervención profesional es más un campo para el desarrollo de práctica uno y no para la realización de segunda práctica; ya que los espacios brindados y los procesos programáticos en que se enmarcan la intervención profesional no permiten en una ejecución de programas en miras de un proceso de grado.
- ❖ Implementar procesos metodológicos de investigación desde el proceso de ubicación que permitan proporcionar herramienta para la intervención en todo el proceso de la práctica y de esta forma aplicar programas más eficaces que permitan el bienestar social de los empleados.
- ❖ Continuar con el proceso de la escuela de padres que permitan el desarrollo integral de los empleados, e implementar procesos de acción que fomente el desarrollo en la planta de incubación de acuerdo a las características propias de esta población.
- ❖ Es muy importante el empleo de los contactos interinstitucionales para la elaboración y ejecución de programas, durante el proceso de práctica.

BIBLIOGRAFÍA

- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos .MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de Bogotá. 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos .MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de Bogotá. 2000.
- CHACON. López Diana Carolina, Práctica organizacional, informe final de práctica I, universidad industrial de Santander, facultad de ciencias humanas, escuela de trabajo social, Bucaramanga 2008
- COMITÉ MIXTO OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo. naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo, ginebra, 1984.
- FURNHAM Adrián. Psicología organizacional el comportamiento del individuo en las organizaciones. Oxford UniversityPress, 2001.
- LUNA Emilia López y CHAPARRO Maldonado Melba. Competencias Laborales del Trabajador Social Vistas desde el Mercado Laboral, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia, 08 de septiembre de 2006.
- MAX-NEEF, Manfred, ELIZANDE, Antonio y HOPENHAYN, Martín. Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro. Santiago de Chile; CEPUR, 1986.

- MOJICA Pimiento Amílcar, PAREDES Vega Joaquín Ensayos sobre economía Regional Centro regional de estudios económicos Bucaramanga Características del sector avícola Colombiano y su reciente evolución en el Departamento de Santander. Agosto, 2005
- MUNDUATE, Lourdes , género y liderazgo, Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos, universidad de Sevilla ,2003
- ORDUZ Zafra, Dina Maritza. Generación de procesos de desarrollo humano con responsabilidad social desde el trabajo social para PIMPOLLO S.A., Tesis de Grado. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social, 2008
- PROGRAMA LAS NACIONES UNIDAS, informe Nacional de Desarrollo Humano para Colombia -2003. El Conflicto, callejón sin salida. Bogotá.
- PIMPOLLO AL DIA. Balance Social PIMPOLLO S.A. 2007. Boletín N° 7. Junio de 2008.
- PIMPOLLO AL DIA. Boletín N° 3. Diciembre de 2005.
- PIMPOLLO AL DIA. Boletín N° 4. 2006.
- PIMPOLLO AL DIA. Boletín N° 6. Noviembre de 2007.
- PIMPOLLO AL DIA. Boletín N° 8. Septiembre de 2008.
- PIMPOLLO S.A. Documentos internos: Cartilla de inducción, N° 1. Enero de 2009.

- QUINTERO Carvajal Xiomara Yesenia, Práctica Organizacional En PIMPOLLO S.A. Universidad Industrial De Santander Facultad De Ciencias Humanas, Escuela De Trabajo Social, Bucaramanga, 2010
- SÁNCHEZ Durán, Carol Julieth. Informe final de práctica PIMPOLLO S.A. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social, Área Organizacional Práctica I, 2008
- ROJAS Patiño, Julio César. Informe de gestión campo de práctica organizacional I PIMPOLLO S.A. Bucaramanga, Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social, Área Organizacional Práctica I, 2008.
- TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Bucaramanga. Vol. 27 de 1998
- TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo social en organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. Revista Colombiana de Trabajo Social – CONETS 2005 – N° 19.
- Documentos internos PIMPOLLO S.A., Cartilla de inducción, N° 1. Enero de 2009. 1 – 2 p. 9

Consultas electrónicas

- OIT en línea El Trabajo Decente
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>,
(Tomado de la web el 28 de marzo de 2011.)
- *Legislación laboral en salud ocupacional*
<http://legislacionidentificacionycontrol.blogspot.com/2009/01/decreto-1832-de-1994.html>. (Tomado de la web el 17 de abril de 2011.)
- *Legislación laboral en salud ocupacional*
<http://legislacionidentificacionycontrol.blogspot.com/2009/01/resolucion-2646-de-2008.html> (Tomado de la web el 17 de abril de 2011.)
- Industria avícola
<http://www.industriaavicola-igital.com/industriaavicola/200811/?pg=26#pg26>
(Tomado de la web el 12 de marzo de 2011.)
- Industria avícola en Colombia
<http://www.rlc.fao.org/es/prioridades/transfron/aviar/paises/col.htm> (Tomado de la web el 18 de junio de 2011)
- FENAVI en línea
http://www.fenavi.org/fenavi/admin/uploaded/file/Percapita/Per_capita_mundo_2008.xls (Tomado de la web el 18 de mayo de 2011.)
- PIMPOLLO en línea
<http://www.pimpollo.com.co/> tomado de la web el 14 de agosto de 2001 (tomando de la web el 25 de julio de 2010)

ANEXOS

Anexo 1. Propuesta del empleado del mes

	ACTA	Código: Versión: Pág.:	F20-047 No.3 1 de 1
---	-------------	---	--

- 1. Área:** Gestión Humana. Acta No. 001 Fecha: 15 de junio 2010
- 2. Asistentes:** Leidy Pérez Rugeles
- 3. Contenido:** Propuesta del empleado del mes
- 4. Desarrollo.**

Empleados del mes

PIMPOLLO S.A. con el ánimo de corresponderles a los trabajadores sus buenos servicios y compromiso para con la empresa, ha decidido llevar acabo la elección del empleado del mes, en donde se propone premiar a los trabajadores más destacados de cada área.

Esta elección se llevará a cabo cada fin de mes y los empleados estarán divididos en dos grupos, operarios y administrativos, los operarios elegirán un solo ganador por áreas y se hará por medio de tres fases. Los administrativos su elección no será individual sino por áreas y para esto tendrá en cuenta 2 condiciones.

Operarios

1. Gestión humana realizara una exhaustiva evaluación, en donde se analizará la puntualidad, la cantidad de incapacidades, y tipos de memorandos, de esta forma se declarará quienes podrán participar de acuerdo a los resultados obtenidos.
2. El jefe de cada área luego de haber obtenido los resultados por parte de gestión humana elegirá tres candidatos a la elección del empleado del mes de su área.
3. los compañeros, por medio de votación secreta en urna cerrada elegirá al trabajador que crean que por su compañerismo y buen trabajo merece el reconocimiento.

Administrativos

1. Gestión humana por medio de una evaluación del área tendrá en cuenta la participación en actividades como las pausas activas, la limpieza y orden del puesto de trabajo, la puntualidad, el tipo de memorandos. Para el registro de las actividades y orden del puesto de trabajo, se hará un cartel en donde se registre el estado semanal del área de forma dinámica. Para incentivar la participación, se harán visitas sorpresas en donde se animará y motivará la participación y así motivar el trabajo en equipo.
2. los compañeros administrativos al final de mes se revisara la cartelera y se elegirán las dos áreas con mejor puntuación y por medio de una votación se elegirá el área que crea merezca este reconocimiento.

Secretario	Presidente
Revisión	aprobación

Anexo 2. Escuela de Padres

	ACTA	Código: F20-047
		Versión: No.3
		Pág: 1 de 1

- 1. Área:** Gestión Humana. Acta No. 001 Fecha: 15 de junio 2010
- 2. Asistentes:** Leidy Pérez Rugeles
- 3. Contenido:** Escuela de padres
- 4. Desarrollo.**

Escuela de padres

Con el objetivo de alcanzar el vuelo 2020 la empresa se propuso alcanzar una serie de metas que le permitirán ser una de las empresas más importantes y preferida del mercado colombiano, con presencia en países de la región. PIMPOLLO sabe que para lograrlo debe contar con el equipo humano competente y productivo, indispensable para el crecimiento y desarrollo de la empresa como se plantea en sus objetivos estratégicos, por esta razón busca continuamente brindarles un apoyo y bienestar a sus empleados y en especial a sus familias ya que para Pimpollo, estas son el motor de su empresa. Es por todo esto que surge el programa La escuela de padres en donde la empresa por medio de una serie de talleres, quiere acompañar a las familias de la granja la mariana en la crianza y fortificación de los lazos familiares.

El programa de escuela de padres se ha trabajado en la granja la mariana como medida de acción debido a las problemáticas presentada en esta área de la organización, por medio de este programa se espera contribuir al encuentro y

reflexión de manera colectiva sobre la tarea educativa que se realiza con los hijos. Sirve para reforzar el papel de educadores en la vida familiar y comunitaria. Resulta útil en la práctica cotidiana para ayudarnos a cambiar en lo que necesitemos y decidimos.

Por lo anterior se propone que el programa de escuela de padres se realice de forma continua, en donde el practicante de trabajo social continúe el proceso que se lleva a cabo, y que en el periodo de tiempo en donde no hay practicante, salud ocupacional y psicología, continúen el proceso con los talleres de salud y psicosociales, hasta que se reintegre al programa el nuevo practicante.

La escuela de padres y madres que se propone, está compuesta por una serie de talleres, en donde se construye en un espacio de diálogo, discusión e intercambio de experiencias que, a través de un análisis guiado por un practicante de trabajo social y el apoyo de salud ocupacional, que permiten a los padres y madres apropiarse de herramientas para afrontar los retos de la paternidad y de la vida cotidiana. Por esta razón se sugiere la elaboración de una encuesta que nos revele las expectativas e inquietudes, de los empleados que van hacer partícipe de la escuela de padres y madres, y además nos permita establecer una ficha demográfica, en donde se caracterice el grupo y así implementar un mejor programa.

El programa escuela de padres iniciará realizando la siguiente encuesta con los empleados de la granja la mariana para la actualización de la línea base, la cual se sugiere que cada semestre el practicante de trabajo social que sea asignada la actualice, según su conveniencia y pertinencia.

Secretario	Presidente
Revisión	aprobación

Anexo 3. Encuesta



ENCUESTA

1. Edad _____ sexo _____
2. Número de hijos _____ edades _____
3. Estado civil: casado ___ soltero ___ viudo separado ___ unión libre _____
4. Número de personas habitan el su casa _____
5. Tiene mascotas si ___ no _____
6. Se han realizado con anterioridad escuela de padres si ___ no _____
7. Ha asistido a escuela de padres si ___ no _____
8. Que temas se han tratado en las escuelas de padres en la mariana _____

9. Que temas les gustaría que traten en la escuela de padres _____

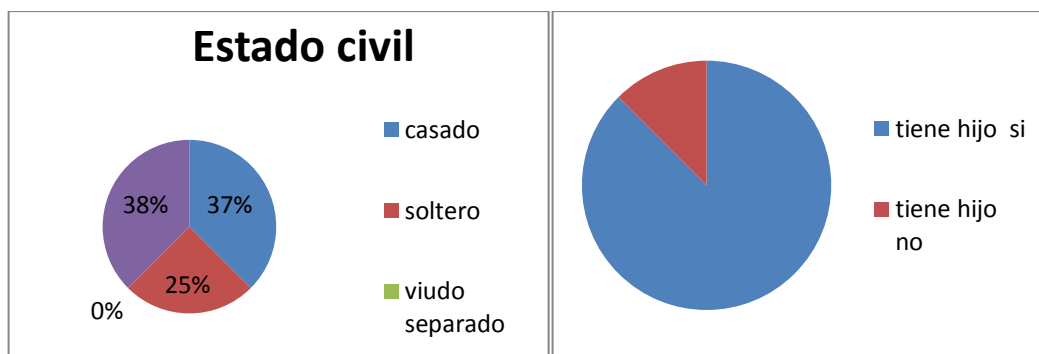
10. Cada cuanto tiempo está dispuesto a que realicen escuelas de padres
Una vez semana ___ una vez cada dos semanas ___ una vez cada mes ___
11. De qué forma le gustaría que realicen las escuelas de padres (Respuestas múltiples)
Dinámica _____
Con videos _____
Con trabajos en grupos _____

12. Observaciones: _____

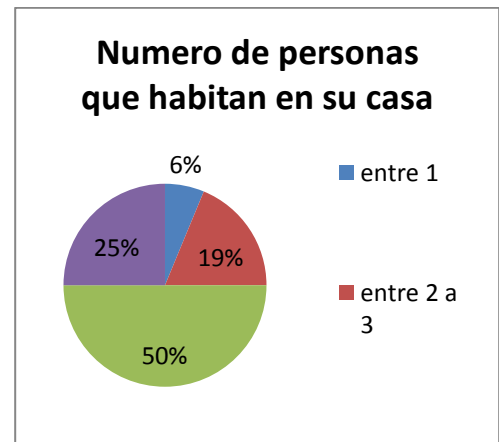
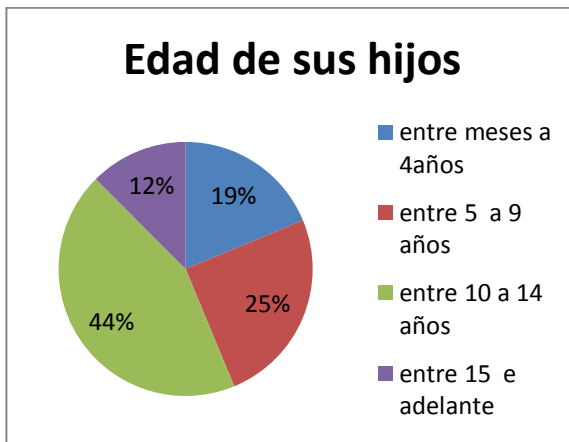
**PIMPOLLO S.A. Nit. 891401858-6, Régimen Común. Km. 7 PREDIO 246
ANILLO VIAL VÍA GIRÓN - FLORIDA
TEL. 6799999 FAX 6799999 EXT. 121. Bucaramanga, Colombia**

**Resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la granja la
mariana**

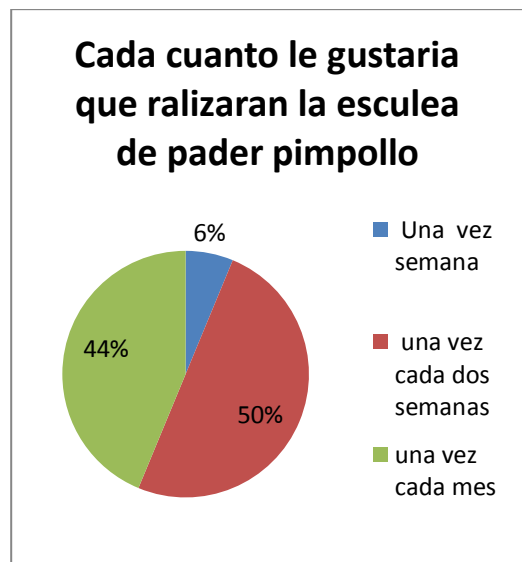
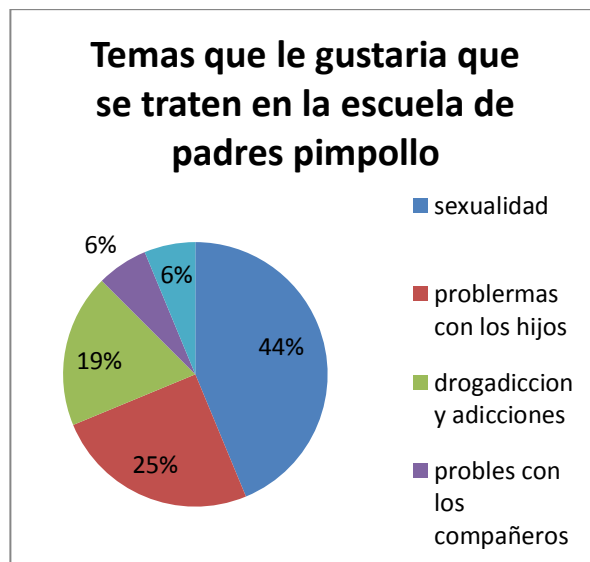
Estos son los resultados de la encuesta realizada en lo trabajadores de la granja la mariana en donde las características sociodemográficas y sus percepciones en cuanto a la realización de la escuela de padres pimpollo, como se puede apreciar en los gráficos, las personas que están interesada en la realización de la escuela de padres son personas principalmente casadas y unión libre. en don dela mayoría de esta persona tienen hijos.



Los hijos de las persona encuestadas, tiene principalmente edades entre los 10 años y los 14 años y los 5 a 9 años de edad, lo que genera un poco de preocupación en las pautas de crianza en sus hijos, en las casa de la persona encuestadas conviven entre 4 a 5 personas en sus casa



Los principales temas que las personas encuestadas desean que se traten en la escuela de padres Pimpollo, son aquello sobre educación sexual, y la resolución de los problemas con sus hijos. Los encuestados sugirieron la realización de la escuela de padres un vez por semana



De acuerdo los resultados arrojados en la encuesta realizada a los trabajadores y sus familias de la granja la Mariana, El programa escuela de padres atiende las problemáticas más importantes que afrontan los empleados y sus familias de la granja la mariana. La implementación del programa se estipulara por medio de talleres los cuales estarán divididos en capítulos con diferentes temas, los cuales

se desarrollaran de acuerdo a la priorización que emerjan de los resultados de la encuesta.

Cada taller se llevará a cabo en el transcurso de una hora, en donde se trabajara una temática que cumplirá un objetivo. Cada taller describirá paulatinamente el tema a tratar, objetivo por cumplir, la metodología empleada, y la bibliografía utilizada. Con el fin de guardar un registro de cada actividad.

Anexo 4. Programación De Escuela De Padres

La escuela de padres es un proceso permanente no formal que tiene por objeto ofrecer a los padres oportunidades de participación en el conocimiento crítico de la realidad familiar para provocar cambios de actitudes frente a la problemática familiar y social existente.

Objetivos:

- Potenciar los recursos y competencias de la familia generando autonomía, capacidad de toma de decisiones, resolución asertiva de conflictos y desarrollo de estrategias efectivas que permitan el fortalecimiento de sus vínculos y la garantía de sus derechos.
- Fomentar un cambio de actitud de los padres de familia frente a los problemas sociales y familiares, para buscar soluciones a los conflictos más comunes.

El esquema de las sesiones será el siguiente:

1. Ambientación o bienvenida.
2. Revisión de los compromisos adquiridos según sesiones anteriores.
3. Indagación acerca de los pre-saberes de los participantes.
4. Presentación del tema.
5. Análisis del tema en forma de debate.
6. Conclusión y compromiso.
7. Evaluación.

En cuanto a la preparación de las sesiones se requiere:

- a. Planteamiento y selección de temas
- b. Diseño de la unidad

c. Elaboración del material didáctico

Las sesiones se desarrollarán con una metodología lúdico – participativa en donde se tendrá en cuenta las situaciones problemáticas más urgentes a trabajar de acuerdo con las características y necesidades familiares. Se facilitará un clima grupal, favoreciendo el trabajo sobre actitudes y experiencias personales, adecuando el contenido del programa a dichos conocimientos.

RECURSOS:

- Físicos: Video vean, Refrigerios, Salón.
- Materiales: Papelería, marcadores, lápices y lapiceros.
- Humanos: 1 capacitador(a).
- Financieros: Movilización para capacitador(a)

TIEMPO ESTIMADO: Máximo una horas.

Temática para la elaboración Escuela de padres y madres

- Presentación
- Encuesta
- Sesión # 1

Temas:

Capitulo # 1 comunicación

1. Que es la comunicación
2. Hacer conscientes a los padres de la importancia de la congruencia entre comunicación verbal y no verbal.
3. Conocer los ruidos y facilitadores de la comunicación y reconocer los estilos de comunicación y sus implicaciones

Capitulo # 2 cuerpo sano mente sana Educación sexual y reproductiva

1. sabemos todo sobre anticonceptivos
2. los hijos y las enfermedades de transmisión sexual
3. apuntes sobre educación sexual

Capitulo # 3 pautas de ayuda

4. Premios y castigos (1)
5. Estilos de autoridad y su influencia educativa
6. Descanso compartido
7. La escuela y la familia deben general vínculos
8. Amigos un circulo vital
9. Cómo mejorar la conducta de los hijos
10. La alabanza y la crítica en la relación padre/hijo
11. Observar... ¿para qué?
12. Cuando el enfado se hace habitual
13. Lo positivo de pedir disculpas
14. ¿su hijo tiene miedo?
15. La separación de los padres: facilitar la vida a los hijos
16. Podemos evitar una pelea familiar
17. Saber afrontar el tema de la muerte
18. Modificación de conducta: aplicaciones al ámbito de la familia

Capitulo # 4 objetivo de los padres

19. padres permisivos donde está el limite
20. los desafíos de saber de qué modo y cuando darle dinero a los hijos
21. criar un hijo educar en la asertividad
22. tienen valores los hijos de hoy en día
23. educar en la tolerancia aprenden a fracasar y correr riesgo

24. qué es una familia: ciclo vital, límites, jerarquía...

25. qué tipo de persona queremos formar

Capítulo # 5 los estudios en los hijos

26. Fracaso escolar --mi hijo era un buen estudiante

27. dificultades más frecuentes en el estudio y cómo ayudar a nuestros hijos en el estudio

28. papel de la motivación en el aprendizaje. y para aprender hay que esforzarse.

Capítulo # 6 salud mental y psicoactivas

29. tema: salud mental: stress,

30. tema: conceptos básicos de drogodependencias. tipos de drogas y sus efectos.

31. tema: alcohol, tabaco. otras drogas

32. tema: automedicación.

33. tema: ¿qué hacer ante un problema de drogas?

Anexo 5 Encuesta de evaluación los riesgos sicosociales en PIMPOLLO S.A.

**Universidad industrial de Santander
Entrevista semiestructurada
Facultad de ciencias Humanas
Escuela de trabajo social
Practica organizacional de decimo semestres**

Encuesta de evaluación los riesgos sicosociales en PIMPOLLO S.A.

Con el fin de evaluar la presencia de riesgos psicosociales entre los empleados PIMPOLLO SA.

Por favor responda con una x frente a la opción seleccionada

Sexo: F ____ M ____ Edad: ____

Hace cuanto trabaja en la empresa _____

¿Tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- a. No.
- b. si ocasionalmente.
- c. si, cuando la tarea se lo permite
- d. sí, es práctica habitual

¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- a. No, no existe
- b. Si, aunque la práctica no se utiliza.
- c. Si, se utiliza ocasionalmente
- d. Si, se utiliza habitualmente

¿Tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- a. No.
- b. Si, ocasionalmente
- c. Si habitualmente
- d. Si, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso

Cuando necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude:

- a. Un compañero de otro puesto.
- b. Una persona asigna (mantenimiento, refuerzo...)
- c. Un encargado y/o jefe supervisor.
- d. No tiene esa opción por cualquier motivo.

Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- a. No.
- b. Si, por medio de la intervención del mando.
- c. Si, entre todos los afectados.
- d. Si, mediante otros procedimientos.

¿Pueden elegir sus días de vacaciones?

- a. No. La empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.
- b. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.
- c. Si, la empresa concede o no a demanda del trabajador.
- d. Si, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad

¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/omental) Requerido por la actividad?

- a. No. Por la continuidad del proceso

- b. No, por otras causas
- c. Si las establecidas
- d. Si según la necesidad

En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- a. No.
- b. Si, a veces
- c. Si habitualmente.
- d. Sí, siempre.

¿Se superan los retrasos?

- a. No.
- b. Si, durante las pausas
- c. Si, incrementando el ritmo de trabajo
- d. Si alargando la jornada

¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- a. No, por la ubicación del trabajador.
- b. No, por el ruido.
- c. No, por otros motivos.
- d. Si, algunas palabras.
- e. Si conversaciones muy largas.

¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo por equipos?

- a. No.
- b. Si, cuando la tarea lo permite.
- c. Si, en función del tiempo disponible
- d. Sí, siempre se hace en equipo.

¿Se organiza, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?

- a. No
- b. Si, una o dos veces por año
- c. Si, varias veces al año según surja el motivo.

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse del puesto?

- a. No, por el proceso productivo.
- b. No, por otros motivos.
- c. Si, con un sustituto.
- d. Si, sin que nadie le sustituya.

¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- a. No.
- b. Si, a veces.
- c. Si, habitualmente
- d. Sí, siempre.

El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo

- a. Se le informa la tarea siempre a desempeñar (cantidad y calidad)
- b. Se le informa los resultados alcanzados con relación a los objetivos
- c. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea durante su jornada de trabajo.

- a. No
- b. Se cambia de manera excepcional
- c. Si, se rota entre compañeros de forma habitual.
- d. Si, se cambia según lo considere el trabajador

¿Qué tipo de relación son habituales en la empresa?

- a. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
- b. Relaciones personales positivas, Sin relaciones de colaboración.
- c. Para el trabajo
- d. Ni relaciones personales sin de colaboración en el trabajo

De los problemas que existen en un departamento o sección... ¿está siendo culpada alguna Perona en particular?

- a. Si
- b. No

¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

- a. Si
- b. No

Que lo motiva a seguir trabajando en esta empresa

- a. La estabilidad económica
- b. El ambiente de trabajo
- c. Por qué cree que no tiene otra posibilidad de empleo
- d. Todas las anteriores

Como cree que la empresa debería motivar a sus empleados diferente a un aumento en el sueldo _____
