

GENERACIÓN DE PROCESOS DE
DESARROLLO HUMANO CON
RESPONSABILIDAD SOCIAL DESDE EL
TRABAJO SOCIAL PARA PIMPOLLO S.A.



DINA MARITZA ORDUZ ZAFRA



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



2008



**GENERACIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO HUMANO CON
RESPONSABILIDAD SOCIAL DESDE EL TRABAJO SOCIAL PARA
PIMPOLLO S.A.**

DINA MARITZA ORDUZ ZAFRA

Proyecto de grado para optar al título de Trabajadora Social

Directora:

CLAUDIA XIMENA SIERRA GÓMEZ

Trabajadora Social

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

BUCARAMANGA

2008



DEDICATORIA

“Este es mi reflejo, de donde algún día volarán las palabras y sueños a través de los espejos, a un futuro tan incierto”.

Por un proceso de constante crecimiento en familia.

Por el amor, por la comprensión que me han brindado y que es un valor insuperable.

Por lo vivido, por lo ofrecido, por los aprendizajes, por el fortalecimiento como persona, mujer, hija, hermana y profesional.

Por ese gran ejemplo ético - espiritual.

Gracias papá, mamá y mi gordita.

Por las metas cumplidas y sueños por alcanzar.

Por tu amor, felicidad brindada y por las situaciones difíciles superadas y por superar.

A ti mi hermoso corazón.

Por tu amistad incondicional y esos consejos que han hecho de mi una mejor persona.

Gracias amiguitas lindas.

A todos los que me conocen, que me han traído momentos de felicidad y que en algún momento han sido voz de aliento para continuar.

A Ustedes, especialmente a ti madrina, familiares, amigos de Cruz Roja Colombiana Seccional Santander y compañeritas.

Fui creciendo entre duendes, hadas madrinas, y otras maravillas, por eso y mucho más, mil gracias...



AGRADECIMIENTOS

A ti mamá: porque desde los inicios vivimos situaciones que nos fortalecieron, afianzaron aún más nuestros lazos, contribuyendo a enriquecerme como mujer e hija. Mamá: con tu ejemplo, el ser una mujer luchadora, perseverante, crearon mis pilares para ser lo que soy hoy. Y por eso con orgullo te digo que gracias a ti he logrado alcanzar esta grandiosa meta.

A ti Papá: ese significado lo he entendido al lado tuyo. Gracias por quererme como a una verdadera hija, por tu apoyo incondicional, por tus críticas tanto personales como hacia una futura profesional que ayudan a superarme.

A ti mi gordita: porque ansiaba tu presencia mi linda hermana, por tu cariño, tus travesuras, tus palabritas que están llenas de sinceridad y mucho amor. Por acompañarme en esta etapa y en muchas otras más que harán de ti y de mí mujeres exitosas. Familia, los quiero mucho.

A Cruz Roja Colombiana Seccional Santander por permitir abrirme al mundo, obtener experiencia personal, profesional y por brindarme la oportunidad de ayudar a paliar el sufrimiento humano.

A CORAMBIENTE: porque hermanos Corambientanos, con Ustedes aprendí la pasión por el trabajo, y a creer que todo se puede, a luchar por la libertad. Siempre los llevaré en mi corazón. Gracias por esa experiencia tan maravillosa e inigualable.

A PIMPOLLO S.A. por brindarme el espacio de ejercer mi práctica académica. Especialmente a Ustedes, pimpollanos Operarios de la Planta de Proceso.

A la Escuela de Trabajo Social por formar a la profesional que soy hoy.

CONTENIDO

	Pag
INTRODUCCIÓN	16
1. MARCO REFERENCIAL DE LA EXPERIENCIA	18
1.1 TEORÍA DE SISTEMAS	18
1.2 DESARROLLO DE LA PERSONA EN LA ORGANIZACIÓN	23
1.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	28
1.3.1 El sentido social empresarial	28
1.3.2 Normatividad de RSE	31
1.3.3 Tipología de RSE	34
1.3.4 Instrumentos para medir La Responsabilidad Social Empresarial	37
1.3.5 El Pacto Global	38
2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	41
2.1 LA INDUSTRIA AVÍCOLA EN TRES DIMENSIONES: INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL	41
3. CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN: PIMPOLLO S.A.	49

3.1 MEMORIA HISTÓRICA	50
3.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE PIMPOLLO S.A.	52
3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EMPRESA	56
3.4 OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA	56
3.5 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	58
3.6 ÁREAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO EMPRESARIAL	59
3.7 PROCESO PRODUCTIVO	60
3.8 EL TALENTO HUMANO EN PIMPOLLO S.A.	70
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	78
4.1 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE DESARROLLO DE ASOCIADOS PRESENTE EN LAS CUATRO ÁREAS DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL ORGANIZACIONAL	82
4.2 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	86
4.2.1 Área de Provisión del Talento Humano	86
4.2.2 Área de Conservación y desarrollo	87
4.2.3 Área de Evaluación	88

4.2.4 Área de Responsabilidad Social	89
4.3 DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA Y LOGROS OBTENIDOS	90
5. EVALUACIÓN FINAL DEL PROCESO	108
6. PROPUESTA PARA DAR CONTINUIDAD CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: LA HUERTA ESPACIO DE RETROALIMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE INGRESOS	110
6.1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES DE GRANJA LA MARIANA	110
6.2 JUSTIFICACIÓN	112
6.3 OBJETIVOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL PROYECTO	114
6.4 RECURSOS DEL PROYECTO	118
6.5 TIEMPO DEL PROYECTO	119
7 CONCLUSIONES	120
8 RECOMENDACIONES	122
BIBLIOGRAFÍA	123
ANEXOS	125

LISTA DE CUADROS

	Pag
Cuadro 1. Producción avícola de Pollos y huevo en Colombia (1.998 al 2.004), en toneladas	45
Cuadro 2. Vuelo PIMPOLLO hacia el 2020	53
Cuadro 3. Fases del proceso productivo de PIMPOLLO S.A.	61
Cuadro 4. Asociados Distribuidos por edades	71
Cuadro 5. Asociados Distribuidos por área	72
Cuadro 6. Gastos en promoción de la salud	74
Cuadro 7. Presupuesto de las Actividades de bienestar social	75
Cuadro 8. Áreas de intervención de Trabajo Social Organizacional	79
Cuadro 9. Matriz DOFA	82
Cuadro 10. Provisión del talento humano	86
Cuadro 11. Conservación y desarrollo	87
Cuadro 12. Evaluación	88

Cuadro 13. Responsabilidad Social	89
Cuadro 14. Logros obtenidos de la estrategia uno de provisión del talento humano	91
Cuadro 15. Logros obtenidos de la estrategia dos de provisión del talento humano	93
Cuadro 16. Logros obtenidos de la estrategia tres de provisión del talento humano	94
Cuadro 17. Logros obtenidos de la estrategia de ambiente adecuado de conservación y desarrollo	96
Cuadro 18. Logros obtenidos de la estrategia de evaluación	98
Cuadro 19. Logros obtenidos de la estrategia de comunicación masiva sobre el quehacer de la Fundación PIMPOLLO S.A.	103
Cuadro 20. Logros obtenidos de la estrategia de diseño de un diagnóstico socioeconómico	104
Cuadro 21. Información sobre mujeres de Granja La Mariana	111
Cuadro 22. Objetivos y actividades del proyecto	114
Cuadro 23. Recursos para el proyecto	118

LISTA DE FIGURAS

	Pag
Figura 1. Conceptos varios de RSE.	30
Figura 2. Normativas de RSE	33
Figura 3. Tipos de Responsabilidad Social	35
Figura 4. Relación de tipologías de Responsabilidad Social con Grupos de interés	36
Figura 5. Principales productores de carne de Pollo 2003 Miles de toneladas	41
Figura 6. Localización geográfica de las granjas y planteles avícolas por sistema de producción	44
Figura 7. Organigrama de PIMPOLLO S.A.	58
Figura 8. Tripulación PIMPOLLO	59
Figura 9. Proceso Productivo	60
Figura 10. Portafolio de productos	68
Figura 11. Sistema abierto de PIMPOLLO S.A.	69

Figura 12. Edades de los Asociados	71
Figura 13. Asociados Distribuidos por tipo de contrato	72
Figura 14. Momentos para los talleres	116

LISTA DE FOTOGRAFÍAS

	Pag
Fotografía 1. Pollo colgado en la línea	64
Fotografía 2. Capacitación en BPM	98
Fotografía 3. Acciones de la Fundación PIMPOLLO S.A. en la Escuela Llano de Palmas, Irapire y en el Colegio Luisyana	100
Fotografía 4. Agradecimientos de la Comunidad	101
Fotografía 5. Celebrando la navidad en PIMPOLLO S.A.	105
Fotografía 6. Organización de las Vacaciones Recreativas de los hijos de los Asociados de PIMPOLLO S.A.	106
Fotografía 7. Entrega de regalos en Granjas y Bucaramanga	106
Fotografía 8. Celebración del Día de la Mujer	107



LISTA DE ANEXOS

	Pag
Anexo A: Formato de Visita de Comprobación Familiar	126
Anexo B: Formato de Entrevista de Retiro	131
Anexo C: Análisis de una Causa de Rotación de Personal	134
Anexo D: Propuesta de Ejecución sobre los Valores Institucionales	135
Anexo E: Informe Social 2007	141
Anexo F: Balance Social 2007	177
Anexo G: Encuesta de Diagnóstico Socioeconómico	193

RESUMEN

TÍTULO: GENERACIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO HUMANO CON RESPONSABILIDAD SOCIAL DESDE EL TRABAJO SOCIAL PARA PIMPOLLO S.A.¹

AUTORA: Dina Maritza Orduz Zafra²

PALABRAS CLAVES: Sistemas, Desarrollo de la persona en la organización, Responsabilidad Social Empresarial, Provisión del talento humano, Conservación y Desarrollo, Evaluación.

DESCRIPCIÓN:

La experiencia académica en PIMPOLLO S.A. es dimensionada desde la profesión de Trabajo Social, basada en procesos sociales principalmente dirigidos a destacar la importancia de la Responsabilidad Social como política empresarial, en donde se reconoce el rol que desempeña el talento humano dentro de la organización.

La experiencia académica está compuesta de cuatro áreas de intervención de Trabajo Social Organizacional: Provisión del Talento Humano, Conservación y Desarrollo del mismo, Evaluación y la Responsabilidad Social como eje fundamental para alcanzar el desarrollo integral de las personas.

Fueron varios los objetivos trabajados teniendo en cuenta la amplitud del accionar; ellos apuntaban al aporte del desarrollo del talento humano empresarial y de sus familias, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de vida. Con base en lo anterior, las empresas deben apostarle a la potencialidad de las capacidades de sus trabajadores, brindarles el clima de trabajo adecuado, es decir, invertir en procesos que cualifiquen personal y laboralmente al empleado. De igual forma, liderar procesos que brinden la sostenibilidad y sustentabilidad de las comunidades en las cuales tienen su radio de acción.

La intervención se vivenció en varias etapas: ubicación institucional, diagnóstico situacional, planeación, ejecución y evaluación; como resultados del accionar se establecieron diversos programas dirigidos a fortalecer el sentido de pertenencia por la empresa, mejorar del clima laboral y realizar un diagnóstico socioeconómico en donde participaron las mujeres de la Granja La Mariana perteneciente a la empresa, con el fin de conocer sus necesidades vividas y sentidas para así emprender un plan de acción que contribuya a mejorar su calidad de vida.

¹ Trabajo de Grado.

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora: Claudia Ximena Sierra Gómez, Trabajadora Social.

SUMMARY

TITLE: GENERATION OF PROCESSES OF HUMAN DEVELOPMENT WITH SOCIAL RESPONSIBILITY FROM THE SOCIAL WORK FOR PIMPOLLO S.A.³

AUTHOR: Dina Maritza Orduz Zafra⁴

KEY WORDS: Systems, the person's Development in the organization, Social Management Responsibility, Provision of the human talent, Conservation and Development, Evaluation.

DESCRIPTION OF THE PROJECT:

The academic experience in PIMPOLLO S.A. it is dimension from the profession of Social Work, based on social processes mainly directed to highlight the importance of the Social Responsibility as managerial politics where the list is recognized that carries out the human talent inside the organization.

The academic experience is made up of four areas of intervention of Social Organizational Work: Provision of the Human Talent, Conservation and Development of the same one, Evaluation and the Social Responsibility as fundamental axis to reach the integral development of people.

They were several the worked objectives keeping in mind the width of working; they pointed to the contribution of the development of the human managerial talent and of their families, contributing this way to the improvement of the quality of life. With base in the above-mentioned, the companies should bet to the potentiality of the capacities of their workers, to offer them the climate of appropriate work, that is to say, to invest in processes that qualify personal and laborly to the employee. Of equal it forms, to lead processes that offer the support and sustenance of the communities in which have their action radio.

The intervention was felt in several stages: institutional location, situational diagnosis, planning, execution and evaluation; as results of being worked established diverse programs directed to strengthen the membership sense for the company, to improve of the labor climate and to carry out a socioeconomic diagnosis where the women of the Farm participated Mariana belonging to the company, with the purpose of knowing their lived necessities and felt it stops this way to undertake an action plan that contributes to improve their quality of life.

³ Final Project

⁴ Faculty Human Sciences. School of Social Work. *Director: Claudia Ximena Sierra Gómez. Social Worker.*



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo quiere dar a conocer el proceso de intervención de Trabajo Social llevado a cabo en la empresa PIMPOLLO S.A., allí fueron liderados diferentes procesos desde el área de Desarrollo de Asociados (Recursos Humanos) en donde se proveía del mejor talento humano para brindarles programas que garantizaran su bienestar y desarrollo.

Para el área de Desarrollo de Asociados la política fundamental consiste en trabajar por las condiciones socioeconómicas de sus empleados; de igual forma, tiene como valor institucional la Responsabilidad Social Empresarial enfocada interna (trabajadores) y externa para las comunidades en las que presentan su radio de acción. Mediante este eje la empresa le apuesta a propiciar el desarrollo integral de los trabajadores, de sus familias y de su comunidad.

Al insertarse entre estas líneas y párrafos, se encontrará una breve descripción de una experiencia vivida y sentida, que en conjunto con la población objetivo, contribuyó a marcar los aprendizajes y reflexiones del quehacer profesional del Trabajador Social.

El documento consta de varios capítulos que sustentan la intervención realizada en la empresa. Inicia con un análisis sobre la teoría de sistemas que marca un paradigma en el área organizacional, para proceder con un enfoque que prácticamente engloba la experiencia: propiciar el desarrollo de la persona en la organización y que se constituye de igual forma en la filosofía de la empresa. Así mismo, se trabajó una nueva forma de colaborar con el desarrollo sostenible y sustentable de las poblaciones; es decir la Responsabilidad Social Empresarial, como un enfoque de índole mundial

dirigido a reconocer la importancia que presenta el talento humano dentro de las empresas.

Seguido se encuentra la contextualización de la experiencia que toca la industria avícola en tres ámbitos: internacional, nacional y local. En este capítulo es de resaltar la proyección social que ha brindado la avicultura como una fuente generadora de ingresos para muchas familias colombianas.

A continuación, está plasmada la caracterización de la experiencia desglosada en el direccionamiento estratégico de la empresa, sus programas dirigidos al bienestar social y al desarrollo de los trabajadores.

De igual forma, hay una descripción de la experiencia detallada en las etapas del proceso de intervención profesional: el diagnóstico, la planeación y los logros obtenidos de trabajo con y para el talento humano de la empresa y de la comunidad en donde la organización es socialmente responsable.

Para finalizar, está una propuesta metodológica y práctica de intervención desde Trabajo Social que propone dar continuidad a los procesos desarrollados y enfocada a la Responsabilidad Social como generadora de ingresos para las mujeres de una comunidad y a su vez aportar a su desarrollo personal y familiar.

1. MARCO REFERENCIAL DE LA EXPERIENCIA

1.1 TEORÍA DE SISTEMAS

Desde sus inicios el ser humano empezó a preocuparse por su sobrevivencia, por la forma de obtener alimento. Se dedicaba a la caza, era nómada, no tenía un asentamiento fijo porque debía movilizarse para estar en el lugar indicado.

Con el paso del tiempo las exigencias del entorno lo obligaron a optar por otro estilo de vida, a organizarse para cultivar, es decir, era un agricultor que asumió una forma sedentaria de vida. Allí su participación era trabajar y compartir en comunidad; su trabajo lo constituía su mismo hogar. Sin embargo, a medida que transcurría el tiempo llegó el crecimiento poblacional y hubo nuevos modos de producción, trayendo consigo el Feudalismo que consistía en que aquellas personas con poder decisorio y económico obtenían sus propias tierras y los desposeídos, que no tenían poder adquisitivo, debían ser los siervos de sus amos, rendirles tributo y muchas veces concederles sus peticiones.

Con base en lo anterior y de acuerdo con una realidad en constante transformación, fue surgiendo una forma de organizarse para producir, un modo que cambiaría los paradigmas y tradiciones humanas llamado Capitalismo, que tuvo su origen en la creación y puesta en marcha de la máquina de vapor. Y aquí, surgirá un nuevo modelo, la Industrialización.

Las nuevas fábricas eran conformadas por muchos trabajadores, la labor era de producción en serie y división del trabajo; allí lo importante era producir cantidad sin importar el trabajador. Desde niños hasta ancianos no aptos para laborar, hacían parte de la mano de obra de aquella época.

La fábrica se creaba en las afueras de las ciudades, el trabajador debía laborar más de las ocho horas diarias, bajo unas condiciones mecánicas e inhumanas.

Para esa época la mano de obra era abundante pero no calificada. Desde el punto de vista de provisión del talento humano no había ninguna preocupación por ajustar las características del personal a los requisitos del cargo, persona que no fuera capaz o no se adaptara al entorno era reemplazada fácilmente por otra.

Con base en lo anterior, Frederick Winslow Taylor “propone la Organización Científica del Trabajo, considerando que el trabajador debía ser analizado y estudiado sistemáticamente usando el mismo enfoque científico que sigue la investigación en el laboratorio (diseño – prueba – error)”⁵.

Así mismo, Taylor formuló unos principios en los cuales basó el análisis del trabajador: 1) el desarrollo de una verdadera ciencia empresarial; 2) la selección científica de los trabajadores; 3) el desarrollo y educación científicos del trabajador y 4) una cooperación amistosa entre la administración y los trabajadores. El tercer principio, guarda relación con la importancia que hoy en día representa el talento humano, enfocándose en la capacitación del trabajador, siendo la empresa la que la otorga programas educativos y de capacitación continua pues el trabajador no es quien gestiona estos procesos.

En síntesis, con este enfoque se buscaba aumentar la eficiencia de la industria a través, inicialmente, de la racionalización del trabajo del operario.

Continuando con los avances científicos, de la especialización del trabajo y de la mano de obra nace otro enfoque llamado Teoría Clásica de Henri Fayol. Consistía en aumentar la eficiencia de la empresa a través de la organización y de la aplicación de principios generales de la administración con bases científicas; de igual forma identificó las funciones de los gerentes: planeación,

⁵ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Administración del personal, su origen, evolución y funcionalidad en la organización. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, 2000. p. 4

organización, dirección, coordinación y control. Sus planteamientos sobre la estructura organizacional influyeron en forma determinante sobre la gestión de personal, especialmente en su ubicación estructural cerca de la máxima autoridad de la organización.

Es de acotar que las ideas de Taylor y Fayol contribuyeron a formar las bases del enfoque clásico tradicional de la Administración.

Es a partir de los experimentos de Elton Mayo en la planta de la Western, localizada en Hawthorne, que empieza a forjarse la teoría de las Relaciones Humanas, en donde, el ser humano no es visto como una máquina en comparación con las anteriores teorías. Allí “el individuo dentro de la organización participa en grupos sociales y se mantiene en una constante interacción social, las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas por los contactos entre personas y grupos”⁶.

Es aquí donde adquieren valor los sentimientos, las actitudes y la interacción que establecen los seres humanos dentro de la empresa, elementos que se toman en función de la productividad. De igual forma la teoría acoge elementos psicológicos, especialmente conductistas estudiando el comportamiento de las personas en la organización, los efectos de los diferentes estilos de liderazgo, la motivación. De este proceso se deriva la teoría de las necesidades humanas de Maslow, el de la motivación e higiene de Herzberg, teoría X y Y de Douglas Mc Gregor, entre otros que estudiaron al ser humano y su motivación en el trabajo.

Posteriormente se da un nuevo movimiento con la creación y puesta en marcha de los estudios del alemán Ludwig Bertalanffy en el año de 1950 y 1968, enfoque que se denominó Teoría General de Sistemas. Inicialmente basado en las ciencias naturales pero se vio su importancia y aplicabilidad a las Ciencias Sociales.

⁶ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill, 1981. P. 107.

A partir de allí empieza a hacerse un paralelo entre el sistema y la organización. Diferentes autores empiezan a definir que se entiende por sistema; según Chiavenato el sistema es:

Un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, esto es en interacción, que desarrollan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito, operando sobre datos/energía/materia, tomados del medio ambiente que circunda el sistema, en una referencia de tiempo dada para proporcionar información/energía/materia, resultado de los procesos internos de operación del sistema⁷.

La teoría de sistemas parte del enfoque funcionalista pues las partes que lo componen deben estar coordinadas, de lo contrario el sistema fallaría.

El ser humano hace parte del sistema en el cual hay una interacción e interdependencia de los diferentes elementos que la constituyen; por tanto, el sistema se *caracteriza* por tener un propósito u objetivo dentro del cual es el ser humano el encargado de ser partícipe y gestor de sus propios objetivos siempre y cuando pueda y quiera intervenir en el rumbo empresarial. De igual forma, otra importante característica de la organización es el Feed – Back o retroalimentación el cual propone que:

Los resultados de un sistema son fuerzas de entrada para otro sistema. El Feed – Back es un mecanismo mediante el cual una parte de la energía de salida de un sistema o de una máquina retorna a la entrada. Es una forma de comunicación de retorno proporcionado por la salida del sistema a su entrada, en el sentido de alterarla de alguna manera⁸.

El elemento básico de toda organización o sistema son las personas, es decir, una organización existe cuando dos o más personas interactúan con miras a alcanzar objetivos que solamente podrían ser obtenidos eficazmente mediante la combinación de sus capacidades y recursos personales. Así mismo, es de

⁷ CHIAVENATO. Op cit., p. 83

⁸ CHIAVENATO. Op cit., p. 102

destacar que el ser humano llega a un sistema u organización con un bagaje tradicional, cultural, es decir, trae consigo unos valores, actitudes, comportamientos, sentimientos adquiridos desde el hogar; en donde le propiciaron los pilares para su crecimiento y desarrollo personal.

Otra de las características de la teoría de sistemas es la Globalidad o totalidad en donde todo sistema está involucrado en otro sistema y éste a su vez forma parte de otro sistema; es decir, para que haya un correcto funcionamiento se debe hacer parte de otros sistemas como: el social, cultural, económico, ambiental para lograr que todos los procesos que se emprendan en una organización sean integrales y contribuyan a fortalecer la empresa y por ende el talento humano que la compone.

La Entropía es otra característica de los sistemas y consiste en la tendencia al desgaste que tienen normalmente los sistemas debido a su energía. Es aquí donde la retroalimentación juega un papel importante porque si ella se encuentra ausente, el sistema puede extinguirse; por tanto, cuando hay una tendencia mayor al desgaste es entropía positiva y cuando hay menor desgaste, es entropía negativa.

Teniendo de referencia lo anterior, los sistemas cuando son cerrados no recuperan el desgaste, su entropía se hace negativa y llega a tal punto que puede extinguirse; es así, que cuando se presentan dificultades grupales las personas requieren de los miembros del grupo, de una interacción intergrupar para que el conflicto sea manejable y entren en un proceso de Feed – back o de retroalimentación consiguiéndose de esta forma la restauración grupal.

La Homeóstasis es otra característica. Consiste en la respuesta o necesidad de seguridad que tienen todos los sistemas, es la tendencia al equilibrio en sus acciones. De igual forma se encuentra la sinergia que es una dinámica constructiva, una tendencia a la renovación, dirigida hacia la transformación la

cual es propia de las personas que son las que brindan las herramientas, experiencia y motivación para continuar con los procesos dentro de la organización.

La Equifinalidad es otra característica sistémica la cual tiene que ver con los objetivos, las metas que se proponen las personas, éstos al ser alcanzados, brindan la oportunidad que dentro de la organización y en otras redes sociales logren alcanzar reconocimiento, status, mejores conocimientos y por tanto afiancen el sentido de pertenencia por la organización.

En síntesis, el ser humano antes de pertenecer a una organización hace parte de un sistema mayor en el cuál interactúa con otros componentes del sistema. El ideal o el deber ser es que la persona que tiene su cultura, comportamientos aprendidos en otros sistemas, adquiera sentido de pertenencia y adopte una actitud por igual tanto afuera de la organización como dentro de la misma, en donde su cuadro social y objetivos personales entren a interrelacionarse y con los objetivos de la organización.

1.2. DESARROLLO DE LA PERSONA EN LA ORGANIZACIÓN

Son muchos los enfoques que se le han dado a la organización, a la administración del talento humano, predominando principalmente el de la revolución industrial, con su producción en serie que trata a la persona como si fuese una máquina. Sin embargo, con nuevas teorías y contextos en la actualidad se ha hecho énfasis en la importancia que tiene el ser humano en la organización.

El desarrollo humano tiene multiplicidad de conceptualizaciones, desde las visiones economicistas, paternalistas, moralistas a las sociales. Por tanto, desde el aspecto organizacional el desarrollo de la persona se distancia un poco de ciertos criterios que maneja el PNUD* sobre Desarrollo Humano que se sustenta en la población en general y en el examen que realizan sobre la pobreza y el desarrollo, es decir, que el desarrollo es visto de una forma global, sin tener en cuenta las especificidades de cada población o persona; no obstante desde la perspectiva de desarrollo de la persona en la organización el ser humano se visualiza como un ser integral, multidimensional teniéndose en cuenta todos sus aspectos: políticos, sociales, económicos, etc; y los sistemas en los cuales se involucra.

Se entiende desde este marco al desarrollo de la persona como:

“el potencial de todo trabajador para desarrollar actitudes de autonomía, responsabilidad, compromiso, pertenencia y lealtad con lo que hace, su trabajo, que le permite crecer y cumplir su propósito de proyección social a través de su extensión de heredad, la familia⁹”.

De igual forma muchas de las definiciones de desarrollo humano lo ven como sinónimo de crecimiento, especialmente crecimiento económico. Esto significa que el dinero es el motivante por excelencia para las personas que trabajan en una empresa, en donde el ascender de puesto, el obtener valor a partir de la disminución de costos se convierte en un reto personal con el único objetivo de que la persona crezca económicamente y que la empresa lo haga de igual forma. Es decir, es un manejo organizacional netamente cuantitativo; sin embargo desde el enfoque de Desarrollo a Escala Humana se propone tener en cuenta las cualidades y potencialidades que tiene el ser humano, promover

* Programa de Las Naciones Unidas Para el Desarrollo.

⁹ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo Social en organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En: CONETS. Bogotá. (dic - 2004); p. 108.

“...un desarrollo referido a personas y no a objetos y cuyo fin no sea ni el produccionismo ni el consumismo, sino la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales no solo referidas al poseer sino también al ser...”¹⁰.

El enfoque economicista de desarrollo lo manejan en la actualidad muchas empresas, el cuál su interés primordial es el crecimiento del patrimonio, de la riqueza económica; dejando un poco de lado el talento humano quien es el principal aporte de crecimiento y desarrollo integral debido a que este puede generar valor mediante su desempeño laboral siempre y cuando se le brinde la posibilidad de demostrar, potencializar sus aptitudes, habilidades y ante lo cual se le estaría brindando un desarrollo personal integral.

En algunas organizaciones la base del accionar se enfoca a brindarle al trabajador esencialmente el salario, es decir, para ellos el incentivo económico es el único motivante para que la persona trabaje y se sienta parte de la organización, teniendo así lo anterior estrecha relación con los postulados de la Teoría X y Y de Douglas Macgregor.

Desde la teoría X se definen una serie de postulados como que el ser humano presenta repugnancia hacia el trabajo; que tiene que ser controlado, dirigido o castigado para que cumpla con su labor y con los objetivos de la organización; que sólo lo que el desea es permanecer en su puesto de trabajo para tener seguridad económica, no quiere progresar ni dirigir; sin embargo “estos supuestos no explican el por qué la persona así tenga una seguridad, el poder satisfacer sus necesidades de primer orden* sea controlado por su superior jerárquico, no está dispuesto a desarrollar más que un esfuerzo mínimo”¹¹, concluyéndose de esta forma que la persona que tiene su trabajo asegurado, sólo puede satisfacer sus necesidades fuera de este; no puede gastarse el

¹⁰MAX-NEEF, Manfred “La Economía Descalza” Señales desde el mundo invisible. Bogotá: Selene impresiones, 1985, p.246.

¹¹MC GREGOR, Douglas. El lado humano de la organización. Bogotá: Mc Graw Hill, 1994. p.39.

salario mientras trabaja, observándose que no solo el factor económico es el más importante.

Contrario a la teoría Y, la cual ve al trabajo como un entretenimiento, una motivación, posibilidad de potencializar habilidades, en fin, un eje de realización, de crecimiento y de desarrollo personal. Es así que desde este enfoque se deriva el principio de integración el cual se basa en la “creación de condiciones que permiten que los miembros de la organización realicen mejor sus propios objetivos encaminando sus esfuerzos hacia el éxito de la empresa”¹².

En síntesis, lo que prima para lograr el desarrollo humano en la organización es la conjunción de la estabilidad económica, la cualificación social y personal.

Es importante que se vea a “la persona como un fin y no como un medio como lo han hecho muchas teorías como la de desarrollo de recursos humanos, formación de capital humano, crecimiento económico”¹³. Por el contrario, que desde la organización se conciba al ser humano como partícipe activo en todos los procesos y que esté dispuesto a aprender y a desaprender. Esta disposición a desaprender es muy importante porque significa desprenderse de modelos obsoletos, de miedos, plantearse nuevos retos, sobre la cual pueda escribir y enfrentarse a un nuevo conocimiento, que pueda adquirir y le brinde bienestar, seguridad personal, proyección familiar, participación comunitaria, garantía de los derechos, autonomía, libertad. Que adquiera un adecuado compromiso con el trabajo para que pueda cumplir sus objetivos y el de la empresa con el fin de generar desarrollo personal y crecimiento empresarial.

Hay que tener en cuenta que la capacidad de aprendizaje, de adquirir sentido de pertenencia por la empresa, depende de procesos tanto internos como externos; es decir, la persona se basa en aprendizajes adquiridos en su

¹² Ibid., p.40.

¹³ TORRES. Op cit., p.110.

sistema familiar, social al que pertenece fuera de la empresa al igual que de las experiencias y conocimientos adquiridos dentro de la organización en la que trabaja y en la cual constituye una nueva cultura: una cultura organizacional que se entiende como:

Cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas validas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas¹⁴.

Con base en la anterior definición, la cultura organizacional es la capacidad que presenta el ser humano de adaptarse, de adquirir, de entrelazar los valores, hábitos, tradiciones personales adquiridas por la socialización con los sistemas externos con la cultura organizacional.

Para que el trabajador logre identificarse con la cultura organizacional se requiere de una serie de elementos que solo la empresa puede propiciar, como la motivación, la integración entre los trabajadores, los incentivos, reconocimientos, afianzamiento de conocimientos, es decir, que se promueva por el desarrollo de la persona no solo interna sino externamente y es así que el trabajador va interiorizando la cultura de la organización, reflejándose un comportamiento ya sea fuera de la empresa como dentro de la misma, basado en criterios, valores personales y organizacionales y por ende logre adquirir unas conductas recíprocas que enriquezcan la organización, a la persona y a los sistemas con los que éste interactúa.

Es importante que la empresa brinde las mejores condiciones laborales y personales al trabajador, que le ofrezca oportunidades de crecer, desarrollarse teniendo en cuenta la satisfacción de sus expectativas, que le

¹⁴ SCHEIN, Edgar. Psicología de la organización. México: Prentice Hall, 1982. p. 25.

proporcionen un trato digno como persona, que le otorguen facilidades para el trabajo; es decir que el trabajador se sienta siempre motivado por lo que realiza garantizándosele de este modo la seguridad ocupacional.

1.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

*“No es el Estado el único actor que le compete el bienestar social y el desarrollo de una cultura ciudadana, estos deben ser intereses compartidos con la sociedad civil y dentro de ella muy especialmente el sector privado”.
(María Eugenia Querubín, Fundación Social).*

1.3.1. El sentido social empresarial

El impacto poco adecuado en los ámbitos económico, social, político, cultural y ambiental generado por algunas empresas del sector público y privado, ha permitido establecer un marco de acción que contribuya a garantizar la sostenibilidad y sustentabilidad socioambiental de los seres humanos. Él es la Responsabilidad Social Empresarial, nace principalmente en Estados Unidos para las décadas de los años 50 y 60. “Esta iniciativa en sus comienzos fue adoptada como medio para la reducción de los impuestos empresariales, como una estrategia de marketing”¹⁵. Esta popular visión infortunadamente permanece en algunas empresas las cuales no se han concientizado de la importancia de esa filosofía empresarial.

Son muchas las definiciones construidas en torno al concepto de Responsabilidad Social Empresarial, desglosado en tres palabras claves:

¹⁵ Comisión de las Comunidades Europeas. Libro Verde: Fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas. 2001.

Responsabilidad que no es sólo de uno sino de varios, e involucra principios éticos, respeto hacia los Derechos Humanos. Social, constituye el entorno en que se habita; las relaciones con los demás; los problemas socialmente presente. Y empresarial lo cual invita a las Compañías a que hagan parte de este accionar, contribuyan al crecimiento organizacional y sean propiciadoras de transformaciones integrales del sistema social.

Las diferentes conceptualizaciones de Responsabilidad Social Empresarial coinciden en: “es la forma cómo las empresas realizan las acciones, valoran las consecuencias socioeconómicas y ambientales en la sociedad, debido a la toma de decisiones que realizan con el propósito de alcanzar sus objetivos y metas estratégicas”¹⁶.

La Responsabilidad Social se establece como una estrategia importante para el crecimiento de una empresa. Además es una intervención administrativa, tiene en cuenta las características sociolaborales, la integración y desarrollo de los trabajadores, las relaciones con la comunidad en donde se trabaja. Mediante ella se pueden satisfacer necesidades básicas y se coopera para que las personas puedan insertarse en espacios de participación y decisión frente a diferentes situaciones.

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno, y las relaciones con los interlocutores... La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad¹⁷.

¹⁶ Comisión de las Comunidades Europeas. Op cit.

¹⁷ Comisión de las Comunidades Europeas. Op cit.



Figura 1. Conceptos varios de RSE.

Fuente: Alejandro Di Natale

En conclusión, la RSE es una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de una empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de su influencia.

1.3.2 Normatividad de RSE

Con el propósito de dar valor a lo social, a nivel internacional se establecen estandarizaciones, herramientas, normas para propiciar la certificación social, para respaldar legal y éticamente las iniciativas de RSE. Para esto importantes organismos mundiales como la Organización para las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han empezado a trabajar y a establecer parámetros como el Pacto Global, iniciativa que más adelante será tratada. Dentro de la normatividad que sustenta a la RSE, se encuentra la norma SA 8000 de 1998 como auditoría ética, social. Aún no hace parte de la serie de las normas ISO. No obstante, se reconoce internacionalmente y se está extendiendo el interés de la comunidad comercial global en ella. Esta norma fue creada por Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI).

“La SA 8000 se refiere principalmente al desarrollo y auditoría de un sistema de gestión que promocióne comportamientos y prácticas socialmente responsable a lo largo de toda la cadena de suministros”¹⁸. Esta iniciativa está basada en la estructura “PDCA - Planificar - Hacer - Verificar - Actuar” de las ISO 9001/14001, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

¹⁸Norma Técnica de Prevención 644. Responsabilidad Social de Las Empresas: Conceptos generales. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. España (sitio en Internet). Disponible en http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_644.htm.

Establece pautas transparentes, medibles y verificables para certificar el desempeño de empresas en nueve áreas esenciales:

- Trabajo Infantil
- Trabajo Forzado
- Higiene y Seguridad
- Libertad de Asociación
- Discriminación
- Prácticas Disciplinarias
- Horario de Trabajo
- Remuneración
- Gestión

Esta norma retoma la filosofía que orientan las normas de la serie ISO como son: Enfoque al cliente, participación y compromiso del personal, liderazgo organizacional, enfoque centrado en procesos, mejora continua, entre otros. Así mismo las técnicas de auditoria y el proceso de implementación de la Norma son similares. Es de destacar como diferencia significativa el propósito; la Norma SA 8000 está orientada a asegurar condiciones de trabajo decentes y dignas, dentro del contexto de la ética y la responsabilidad social, utilizando acciones correctivas, preventivas y auditables por terceras partes. De igual forma, se encuentra la SGE 21 de 2002, norma para la Evaluación de la Gestión Ética y Socialmente Responsable en las Organizaciones, realizada por Forética.

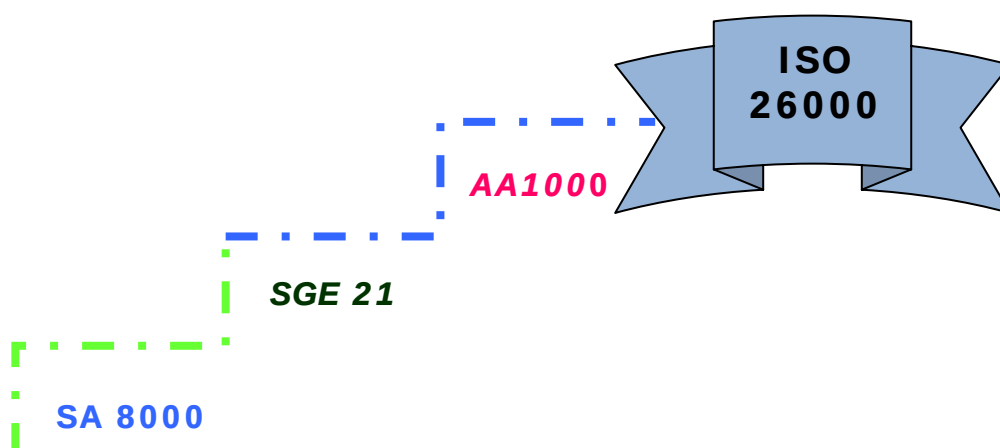
Otra norma es el Accountability (responsable al rendir cuentas) 1000 (AA1000) originario de Inglaterra en el año de 1999. “Es una norma de aseguramiento que busca evaluar, auditar y fortalecer la credibilidad de los informes de sostenibilidad de una organización, así como sus procesos, sistemas y

competencias, por medio de principios y estándares de aplicación general. Esto permite entonces la rendición de cuentas de manera transparente¹⁹.

Esta norma permite evaluar de qué manera la organización atiende las demandas de sus stakeholders; por éste se entiende cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por una institución. En sentido amplio, el término incluye a proveedores, clientes, accionistas, empleados, comunidades, grupos políticos, gobierno, medios de comunicación, etc.

La norma se puede aplicar a diferentes tipos y tamaños de organizaciones.

Figura 2. Normativas de RSE



Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

La gráfica y normas anteriores muestran el camino hacia la construcción de la norma ISO (Organización Internacional para la Normalización) 26000 sobre Responsabilidad Social como guía de estandarización y establecerá una pauta común de conceptos, definiciones y métodos de evaluación. Para el mes de mayo de 2001 la ISO inició discusiones sobre el tema dentro de su Comité de Política de los Consumidores (COPOLCO), organismo al que se le encargó realizar un estudio sobre la factibilidad de generar una norma sobre

¹⁹ Norma Técnica de Prevención 644. Op. Cit.

Responsabilidad Social; para junio del año siguiente ISO encomendó a un grupo de asesoría estratégico el estudio evaluativo sobre si debería involucrarse en la elaboración de una norma internacional de RS. Con base en los resultados del grupo de asesoría en junio de 2004 la ISO se reunió de nuevo para determinar si contribuiría al desarrollo el establecimiento de una norma ISO de RS.

Teniendo en cuenta lo anterior, ISO se volvió a reunir. Su trabajo fue todo un éxito puesto que allí se logró definir una ruta de trabajo clara, con plazos establecidos para tener una primera versión que será presentado como borrador de comité en septiembre de 2008, y como norma propiamente en el segundo semestre de 2009.

El objetivo primordial de esta norma es “contar con una definición de Responsabilidad Social universalmente aceptada, que sirva de orientación mundial en este tema y que favorezca el desarrollo sustentable de las organizaciones”²⁰.

1.3.3 Tipología de RSE

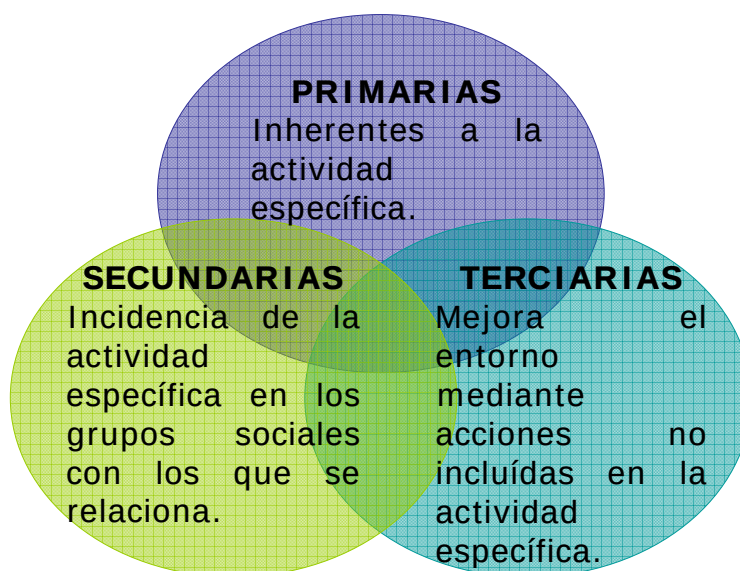
De acuerdo con Manuel Bestratén Belloví y Luis Pujol Senovilla²¹ Ingeniero Industrial y Arquitecto y Licenciado en Ciencias Físicas respectivamente del Centro nacional de condiciones de trabajo, definen tres tipos de Responsabilidad Social teniendo en cuenta dos grupos de interés: los trabajadores y la comunidad.

La siguiente es la tipología de Responsabilidad Social propuesta por los anteriores autores:

²⁰ Normas Icontec. (Sitio en Internet). Disponible en <http://www.icontec.org.co>

²¹ Norma Técnica de Prevención 644. Op. Cit.

Figura 3. Tipos de Responsabilidad Social



Fuente: Norma Técnica de Prevención 644. Responsabilidad Social de Las Empresas: Conceptos generales. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. España (sitio en Internet). Disponible en http://www.mtas.es/insh/ntp/ntp_644.htm.

Para cada una de las tipologías de responsabilidad se asigna los grupos de interés clave: los trabajadores y la comunidad representándose como se muestra a continuación:

Figura 4. Relación de tipologías de Responsabilidad Social con Grupos de interés

 TRABAJADORES Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la Seguridad y Salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.	 COMUNIDAD Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas. Evitar la contaminación ambiental.	P R I M A R I A S
Ofrecer calidad de vida en el trabajo en equilibrio con la vida extralaboral, un empleo lo más estable posible, reinserción laboral, formación permanente, atención en problemas puntuales humanos o familiares.	Generación de empleo y mejoramiento del medio ambiente.	S E C U N D A R I A S
Otorgar facilidades especiales en acceso a beneficios sociales y económicos dentro de la organización.	Contribuir a la mejora del entorno sociocultural, de centros de formación profesional y empresarial del medio.	T E R C I A R I A S

Fuente: Norma Técnica de Prevención 644. Responsabilidad Social de Las Empresas: Conceptos generales. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. España (sitio en Internet). Disponible en http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_644.htm.

1.3.4. Instrumentos para medir la Responsabilidad Social Empresarial

De acuerdo con las diversas experiencias de Responsabilidad Social hubo la necesidad de crear un sistema de medición que cuantificara y cualificara las acciones emprendidas por las diferentes empresas. Por tanto, a nivel internacional como nacional nacieron dos herramientas como son el Balance Social y el Informe Social.

El Balance Social (BS) es una herramienta de la política empresarial que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus ámbitos interno y externo, durante un período determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptadas previamente, con fines de diagnóstico del clima laboral y social, información, planeamiento de su política social y concertación con los diversos sectores con los cuales la empresa guarda relación. Tiene como fin informar al público en general sobre las acciones sociales.

Para la realización del BS se utilizan las variables y los indicadores como mecanismo de medición.

“El Informe Social es el instrumento de registro cualitativo y cuantitativo del desempeño social de la empresa en un período dado; al igual presenta y evalúa el balance social al finalizar cada periodo. De igual forma, sirve para conocer un balance de la política de responsabilidad”²².

En síntesis, estos instrumentos permiten dar a conocer las diferentes experiencias, políticas sociales empleadas por las empresas. Es importante

²² Organización Internacional del Trabajo OIT, Asociación Internacional de Industriales ANDI y Cámara Junior de Colombia capítulo Antioquia. El Manual de Balance Social. Versión actualizada ANDI-OIT: Bogotá, 2001.

que estas herramientas sean elaboradas conscientemente. Y que transparente e interdisciplinariamente evalúe los esfuerzos sociales.

1.3.5. El Pacto Global

El Pacto Global no es una agencia más de la ONU, es una red creada para difundir una iniciativa destinada a profundizar y extender la cultura de la Responsabilidad Social Empresarial.

En el centro de la Red se encuentra la Oficina del Pacto Global quien está acompañada de cinco agencias de la ONU: la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUR), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El Pacto Global fue lanzado durante el 2003 por dos agencias de Naciones Unidas: el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) con el objetivo de llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo del Milenio que van hasta el 2015. Busca las entidades de todos los países lo acojan como parte integral de su estrategia y de sus operaciones. Son diez principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, derechos de trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

El Pacto Global presenta los siguientes principios e invita a que se pongan en práctica en cada una de las empresas para promover el desarrollo integral:

Derechos Humanos basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Relaciones laborales basadas en la OIT

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: La erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente basado en la Declaración de Río de Janeiro

Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental.

Principio 8: Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

Principio 10: Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.²³

²³ Naciones Unidas. La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial: Pacto Global. 2005.

El Pacto Global ha logrado una gran difusión a nivel mundial. Más de 2.000 organizaciones (en su mayoría empresas) han acogido la iniciativa lanzada por el Secretario General conformando de esta forma más de 40 Redes Nacionales del Pacto Global en todo el mundo. De igual forma, la ISO 26000 firmó un acuerdo en donde la norma debe ser compatible y complementaria de los diez principios del Pacto de la ONU.

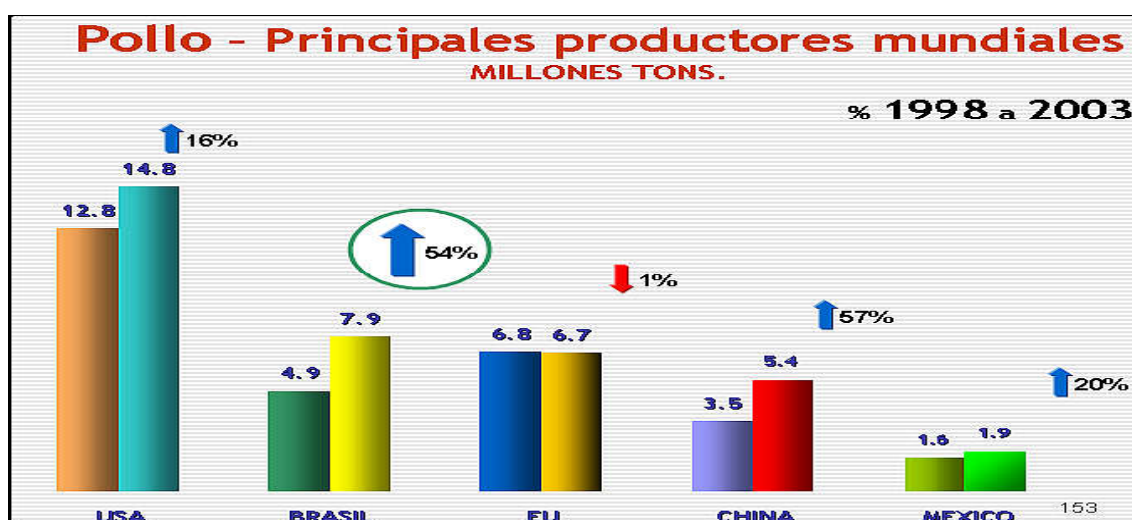
Las empresas que están comprometidas con el Pacto Global deben enviar un informe a la oficina de las Naciones Unidas con el fin de demostrar el cumplimiento de los principios fundamentales. Para esto, en alianza con el Pacto Global, se encuentra la iniciativa mundial de generación de informes (Global Reporting Initiative) constituyéndose en la practicidad del Pacto Social. Esta iniciativa reúne diversidad de intereses para elaborar y difundir informes consensuados que revelen aspectos económicos, medioambientales y sociales que cooperen con la difusión de acciones sostenibles y sustentables mundialmente.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

2.1 LA INDUSTRIA AVÍCOLA EN TRES DIMENSIONES: INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL

La Industria Avícola se ha convertido en un sector de importancia mundial. La carne de pollo se convierte entre sus competidores, res y cerdo, como la de mayor crecimiento en la demanda mundial, otorgándosele una gran ventaja a Brasil como el gran exportador mundial. La producción mundial en el año 2003 totalizó 75,8 millones de toneladas, liderando Estados Unidos con un total de 14,9 millones, seguido por China y Brasil con 9,5 y 7,7 millones de toneladas respectivamente. Colombia registró en el mismo año una producción de 630 mil toneladas, que le da una participación de 0,8% sobre el total.

Figura 5. Principales productores de carne de Pollo 2003 Miles de toneladas



Fuente: Gobernación de Antioquia

La Avicultura en Colombia tiene técnicamente sus orígenes hacia las décadas de los años veinte a los cuarenta cuando empiezan a importarse diversos ejemplares para la reproducción. Sin embargo, estadísticamente el punto de referencia fue el año de 1950, fecha que registró la muerte de aproximadamente 12.000 millones de aves, a causa de la enfermedad de New Castle* ante lo cual se le dio un cambio a la forma de producción avícola.

Con la tecnificación de procesos hay un cambio de modo de producción artesanal manejado en las granjas, a uno de carácter científico e industrial.

El proceso avícola toma auge hacia el año de 1983 de acuerdo con base en nuevos procesos y con la creación de la Federación Nacional de Avicultores de Colombia (FENAVI) como organización gremial.

De acuerdo con el documento sobre Economía Regional del Centro de Estudios Económicos de Cartagena²⁴, el sector avícola nacional nace como industria en la década de 1960, componiéndose de las industrias incubadoras, del pollo, del huevo y de los concentrados.

De igual forma, este estudio resalta que la producción avícola ha evolucionado más que la bovina, gracias al mayor desempeño y repunte tecnológico y a una mejor utilización de la economía de escala. Se ha intensificado la actividad a través de una mayor capacidad de albergue en los galpones, la reducción en el tiempo de levante, engorde y no se encuentra sujeta a períodos extensos de desarrollo, como otros animales como el ganado. Como valor agregado, el sector avícola está relacionado con la actividad pecuaria (proceso de levante y engorde mediante el suministro de alimentos) y con el sector productor de alimentos (asaderos).

El informe señala que la aceleración del consumo de pollo se intensificó, desde la década de los años setenta, en sacrificio y peso obtenidos, debido al

* La enfermedad de Newcastle es de origen viral, es contagiosa, letal; afecta a las aves domésticas y silvestres causándoles alta morbilidad y mortalidad.

²⁴ Banco de la República. Cartagena. "La demanda de carnes en Colombia: Un análisis econométrico". Luis Armando Galvis Aponte. No. 13. Enero, 2000.

abaratamiento de la carne de aves y al cambio en los hábitos alimenticios de los consumidores.

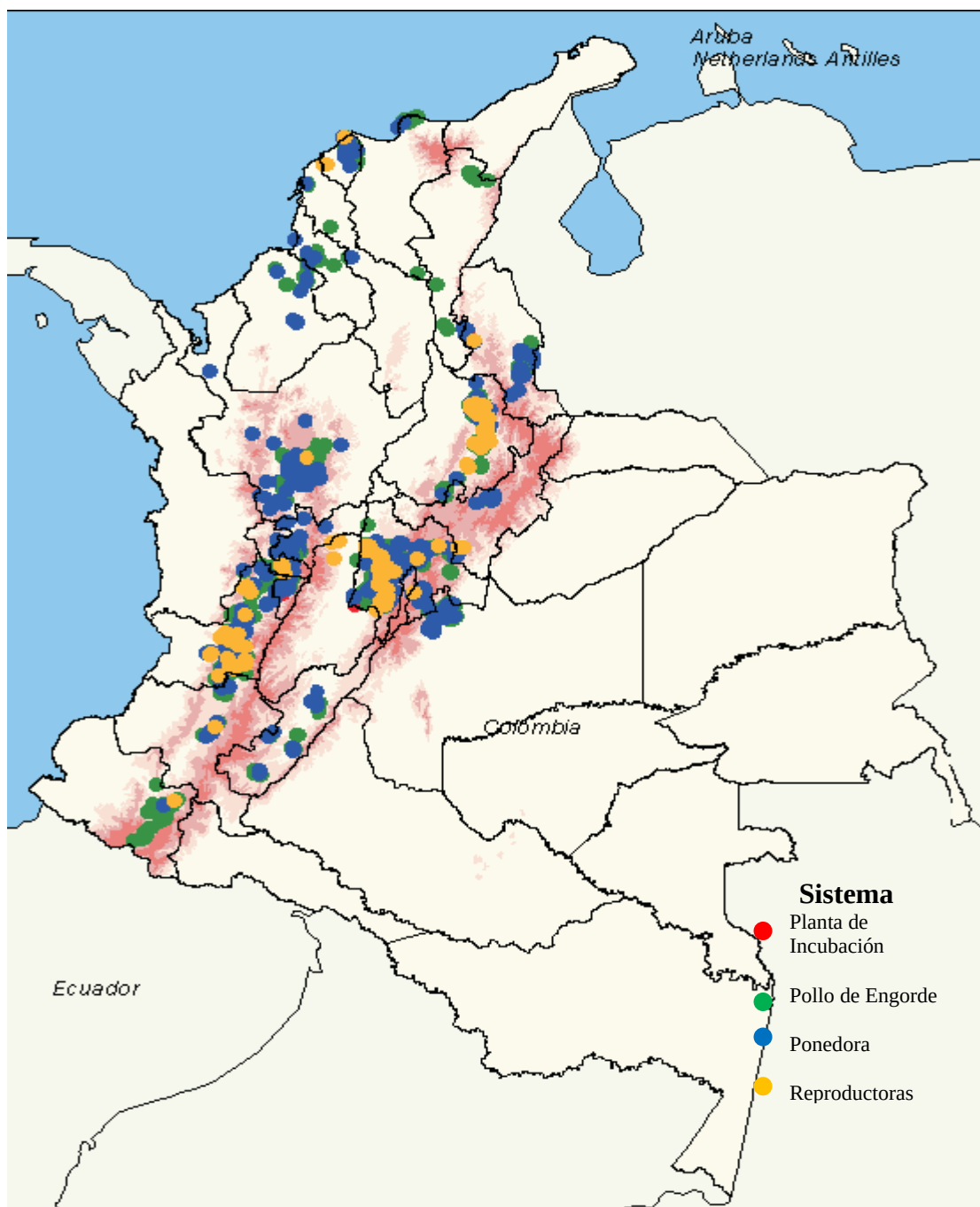
En el año 2002 FENAVI realizó el primer censo nacional de avicultura.²⁵ Tuvo como referencia los municipios de Lebrija (Santander), San Pedro y Buga (Valle del Cauca) debido a que son los que presentan mayor número de granjas de importancia y con presencia de sistemas como una eficiente tecnología de producción para obtener información sobre las explotaciones avícolas, la posibilidad de medir la capacidad instalada en la cadena productiva instalada, área, producción, orientación, tecnología, destino, etc.

Los parámetros escogidos para la aplicación del censo se basaron en el esquema de granjas avícolas por sistema de producción, referido a aquellas dedicadas a la producción de pollo de engorde, a las aves ponedoras y reproductoras, a los planteles de incubación y a las plantas de beneficio.

A continuación se muestra un mapa que detalla estos sistemas de producción en el país.

²⁵ Convenio DANE - FENAVI-FONAV. Diciembre de 2001.

Figura 6. Localización geográfica de las granjas y planteles avícolas por sistema de producción



Fuente: Convenio DANE - FENAVI-FONAV. Diciembre de 2001.

Por medio de la ley 117 del 09 de febrero de 1994 se creó el Fondo Nacional Avícola -FONAV-, administración que fue encomendada a FENAVI por parte del Gobierno Nacional. El objetivo del Fondo es contribuir a la solución de los problemas de la industria avícola y propiciar su desarrollo y tecnificación. La financiación del Fondo, se realiza a través de la Cuota de Fomento Avícola (que equivale a 1% del valor del pollito y a 5% del valor de la pollita de un día), que los avicultores pagan a las incubadoras al momento de hacer la adquisición de este pie de cría.

De acuerdo con FENAVI, la producción avícola colombiana aumentó de manera significativa en los últimos veinte años, pero especialmente en los últimos diez, registrando en 1970 una producción de 79.154 toneladas, hasta alcanzar en 1990 un total de 492.415 toneladas. Llegó a su cumbre en 2004, con 1.158.003 toneladas, con un crecimiento promedio anual a lo largo de la década de los años noventa, de 6.4%²⁶.

Cuadro 1. Producción avícola de Pollos y huevo en Colombia (1998 al 2004), en toneladas.

Mes	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Producción avícola							
Total general (Toneladas)	886.209,7	936.976,9	949.143,3	1.021.458,9	1.058.664,6	1.127.036,0	1.158.003,3
Crecimiento		5,73	1,30	7,62	3,64	6,46	2,75
Producción de pollo (Toneladas)	491.705,4	535.335,6	562.743,8	595.586,4	649.037,2	678.069,1	708.595,5
Crecimiento		8,87	5,12	5,84	8,97	4,47	4,50
Producción de huevos (miles unidades)							
Total general	6.575.070	6.694.022	6.439.991	7.097.874	6.827.123	7.482.782	7.490.131
Crecimiento %		1,81	-3,79	10,22	-3,81	9,60	0,10

Fuente: FENAVI – FONAV

²⁶ FENAVI-FONAV

Estudios realizados por FENAVI muestran que el valor de la producción avícola supera los US\$1.400 millones, posicionándose esta industria desde el año 1999, en el segundo lugar, después de las ganaderías de carne y leche y desplazando sorpresivamente al café al tercer lugar en resultados.

De igual forma, esta industria absorbe más de 240 mil empleos, a través de una cadena alimenticia, que va desde la incubación, la producción de pollo y huevo, la agricultura de la soya, el maíz, el sorgo y la yuca, el sector de los alimentos balanceados, la industria farmacéutica veterinaria, la fabricación de equipos e implementos, el frío, la salsamentaría, los restaurantes y el transporte de pollo, huevo, pollito de un día y alimento balanceado; esta industria se desarrolla en más de 300 municipios colombianos²⁷.

También resulta importante, el aporte de las importaciones de materias primas para la avicultura (maíz amarillo y frijol soya) a los ingresos fiscales de la Nación, los cuales en los últimos catorce años (1990-2004), registraron una cifra cercana a los US\$767 millones, vía aranceles.

A nivel internacional, el sector avícola es fuerte en “Estados Unidos y Brasil, siendo los principales productores y exportadores de aves, mientras en Colombia se hace a nivel Andino la producción y comercialización. En la producción del huevo el primer lugar lo ocupa China”²⁸

De acuerdo con la globalización, la información y de la tecnología se han convertido en los principales agentes de desarrollo. Ha propiciado con ello la competitividad. Los países que no hacen parte de este sistema, o que no cuentan con los recursos económicos, infraestructura y avances científicos, postergan el desarrollo a un fin muy lejano y por tanto son menos las oportunidades que tienen para el progreso.

²⁷ “Creciendo con Colombia”, El Espectador, 22 de agosto de 2004. En DNP – DEE.

²⁸ SENA - FENAVI. Caracterización ocupacional de la cadena productiva del sector avícola. Agosto 2002.

Con la posibilidad de intercambiar productos, alimentos, la industria propone para Colombia el TLC (Tratado de Libre Comercio) con Estados Unidos. Sin embargo, de acuerdo con los parámetros para el sector avícola, éste constituye un riesgo económico y social muy fuerte debido a que en Estados Unidos el consumo de pollo se centra prácticamente en el consumo de la pechuga, por lo que los cuartos traseros del animal y demás trozos comestibles se convierten en el potencial de exportación de este país. Esta situación trasciende el diferencial de precios pues los cuartos traseros resultan con precios extremadamente bajos, lo que provocaría para el sector avícola la quiebra en muchas de las empresas. A esta situación, se le suma el hecho de que Estados Unidos cuenta con subsidios a la producción de maíz amarillo, contrario a la realidad colombiana.

Santander se considera como una de las regiones donde el sector avícola se ha desarrollado más industrialmente; sin embargo, la permanencia en el mercado tanto interno como externo ha estado rodeada de una serie de limitaciones, producto de la alta dependencia que se tiene del sector externo en el proceso de adquisición de las materias primas para la actividad y la fuerte competencia de otros países en el mercado internacional.

La avicultura en Santander en el 2006 generó cerca de 40.800 empleos directos y 78.000 indirectos distribuidos dentro de la cadena productiva de este negocio²⁹. El proceso avícola se constituyó en una fuente generadora de ingresos para las familias santandereanas.

Santander consume diariamente alrededor de 900 mil unidades de huevo, siendo los estratos 1 - 5 los principales consumidores; además hay alta demanda por parte de las industrias de repostería, panadería, pastas, etc. Por su parte, se estima que Santander consume cerca de 85 mil kilos de carne de

²⁹ SENA - FENAVI. Op cit., 2002.

pollo, siendo los consumidores básicos los estratos 3, 4 y 5 que tienen mayor poder adquisitivo.

Un programa adelantado por FENAVI pretende que Santander se consolide como el Departamento de mayor producción de huevo, carne y embutidos de pollo a nivel nacional. Ello mediante la implementación de sistemas de tecnología de punta, acorde con la normatividad ambiental y sanitaria vigentes y con un óptimo abastecimiento de materias primas.

Santander comercializa los productos avícolas por todo el país, especialmente lo que corresponde a la Zona Andina.

El gremio avícola santandereano agrupa de manera formal a un total de 60 empresas, sin desconocer la existencia de pequeños avicultores, destacándose por su magnitud e importancia, dos empresas pioneras en la región: Incubadora de Santander S.A. y Avidesa Mac Pollo.

De igual forma, es de destacar que recientemente se firmó una alianza en donde las empresas avícolas santandereanas Avidesa Mac Pollo y PIMPOLLO S.A. exportarán carne de pollo a Venezuela constituyéndose en el primer convenio nacional de este tipo. Lo anterior, debido a la cercanía con el vecino país. La excelente calidad y los altos niveles de producción de la industria avícola en la región hacen que Santander encuentre en Venezuela un mercado muy atractivo y promisorio para la carne de pollo.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN: PIMPOLLO S.A.

PIMPOLLO S.A. es una empresa colombiana perteneciente al sector avícola, generadora de empleo en Santander y a nivel nacional, en donde hombres y mujeres trabajan con constancia, ahínco y vocación, para llevar bienestar a la mesa de los consumidores.

La Empresa cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario, con todas las capacidades profesionales acordes con las altas exigencias del mercado; al igual cuenta con todo un equipo operativo capacitado y consiente de su importancia dentro del proceso logrando de esta forma una mejora continua; por tanto, como compromiso con la calidad el 27 de Agosto de 2007 PIMPOLLO S.A. recibió la certificación ISO 9001:2000 de "Sistemas de Gestión de Calidad" que tiene como alcance la producción y distribución de pollo entero y despresado, congelado y refrigerado de las plantas de proceso de Pereira y Bucaramanga. Nuevamente fue certificada el 07 de Marzo de 2008. Al igual, recibió el HACCP (Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control de producción) que busca la inocuidad de los alimentos, es decir, aptos para el consumo humano; haciendo que la Empresa sea competente, con cualificación técnica y humana que proporcione el mejor alimento de carne de pollo a los clientes que son la base de acción de la organización.

PIMPOLLO S.A. se encuentra en más de 10 ciudades colombianas; tiene puntos de ventas, plantas de proceso, plantas de incubación, plantas de alimentos concentrados, de valor agregado, agencias, distritos y granjas.

La planta de Proceso (Sacrificio) de Bucaramanga se encuentra ubicada en el Anillo Vial Florida – Girón Predio 2 – 46, planta en la cual se sacrifican 40.000 pollos diarios; con la de Pereira (sacrifica 80.000 pollos diarios), son las dos únicas plantas de proceso.

La empresa se divide en Zona Oriente compuesta por: un distrito ubicado en la Calle 46 N° 21-27 del barrio La Concordia, en Bucaramanga. Allí se encuentran los laboratorios. De igual forma está la Planta de Incubación en Girón y la Planta de Alimentos Concentrados en Ciudad Norte. Tiene adjunto las Agencias de Barrancabermeja, Cúcuta, Valledupar y Barranquilla. La Zona Occidente se maneja desde Pereira; la Zona Centro la compone Bogotá.

3.1 MEMORIA HISTÓRICA

PIMPOLLO S.A. inicia sus labores en el año de 1973 como una pequeña Empresa familiar, para ese entonces se sacrificaban de 150 a 200 pollos diarios. En esa época los trabajadores (Asociados para PIMPOLLO S.A) realizaban sus labores en la pequeña Planta de Proceso, y vivían en los alrededores de la empresa, conformando todos una misma comunidad.

El 18 de Marzo de 1974 la empresa adquiere la sociedad comercial con el nombre “ALFREDO HOYOS MAZUERA PIMPOLLO LTDA”. Su capital inicial fue de \$ 6´000.000; ese año hubo mejoras en la infraestructura técnica, logrando así aumentos en la capacidad de sacrificio. Llegó a sacrificar 5.000 pollos diarios en 1976.

En 1977 el nombre de la empresa (razón social), cambia por “INDUSTRIAS PIMPOLLO DE OCCIDENTE LTDA.” En 1981 los hermanos Robayo Ferro adquieren la mayoría de las acciones de la compañía. Su razón social cambió a “INDUSTRIA AVÍCOLA DE OCCIDENTE LTDA”; a partir de ese momento son adquiridas y contratadas más granjas para pollo de engorde.

En 1989 se da un gran avance para la empresa, en la Planta de Proceso se incluye la sección de carnes frías. Al mes logró una producción de 7 mil kilos

de mortadela, salchicha y chorizo. Para 1995 esa producción aumenta a 56 mil kilos al mes; también incrementó las referencias y presentaciones de esos productos.

En 1994 la “INDUSTRIA AVÍCOLA DE OCCIDENTE LTDA” fusiona con la empresa “INCUBADORA DEL VALLE”. Como resultado hay integración de todo el proceso: incubación, levante, engorde y procesamiento de productos alimenticios a base de pollo, procesos llevados a cabo 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 cuatro 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.

Ese mismo año (1997), de nuevo hay unión estratégica entre “PIMPOLLO S.A.” e “INCUBADORA DEL ORIENTE S.A.” con el fin de aumentar la capacidad de producción y de ventas de la empresa, logrando así su crecimiento. Para ese año ya cuenta con dos plantas de procesos ubicadas en Pereira y Bucaramanga. Sin embargo, la legalización de la fusión de estas dos grandes



avícolas del país, se da en Diciembre de 2003, bajo el nombre de “PIMPOLLO S.A.”.

En la actualidad, la compañía es una de las más grandes del sector avícola en el país. Es una empresa dedicada a entregar un producto con los más altos estándares de calidad, por generar rentabilidad a sus inversionistas y por el bienestar de sus asociados y de la comunidad que la rodea.

3.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE PIMPOLLO S.A.

Con base en la certificación de ISO, y de acuerdo a los nuevos retos competitivos y de crecimiento de la empresa, PIMPOLLO S.A. adopta un nuevo direccionamiento estratégico, creado en el 2007 y es en este año (2008) que empieza a difundirse a los Asociados el nuevo rumbo empresarial denominado Vuelo PIMPOLLO hacia el 2020, que se detalla a continuación:

Cuadro 2. Vuelo PIMPOLLO hacia el 2020

<i>VUELO PIMPOLLO HACIA EL 2020</i> 
1. MEGA 2020 En el año 2020, PIMPOLLO es la más destacada empresa proveedora de proteína de origen animal en Colombia con: A. Un 25% del ingreso proviene de productos de valor agregado. B. Presencia en tres países de la región ampliada (Venezuela, Ecuador, Perú, Bolivia, Centro América y El Caribe) C. Costos y gastos competitivos en los mercados donde opera. D. Clientes y consumidores que tienen marcada preferencia por los productos y servicios de la empresa. E. Un nivel de satisfacción de sus asociados que la ubican como una de las 10 empresas más admiradas, donde todos quieren trabajar.
2. PROPÓSITO Creamos valor entregando alternativas de nutrición de origen animal, al alcance de la mayor parte de la población.
3. POLÍTICA DE CALIDAD En PIMPOLLO se entiende por Calidad el hacer bien las cosas correctas desde la primera vez, para satisfacer las necesidades y requerimientos de nuestros clientes y así lograr siempre su preferencia. El compromiso con 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, acompañados de un excelente sistema de servicio. Escuchar permanentemente a los clientes para conocer sus expectativas y su nivel de satisfacción con los productos y servicios y así anticiparse para

actuar en consecuencia. Esto permitirá diseñar y ejecutar operaciones con la tecnología adecuada, con sistemas de información confiables para medir y evaluar el desempeño y con procesos que minimicen el desperdicio para reducir costos y mantener precios competitivos.

El asociado de PIMPOLLO 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.

4. VALORES INSTITUCIONALES

Los valores han estado presentes de manera consciente o inconsciente en la vida de hombres y mujeres y seguirán siendo motivo de inspiración e integración.

☺ **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 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.

☺ **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 las 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 colombiana 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.

Fuente: Documentos internos de la Empresa

3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EMPRESA

- ➔ Generar valor económico agregado positivo a través del crecimiento rentable, la reducción de costos, la optimización de gastos y la eficiencia en la utilización del capital empleado.
- ➔ Aumentar la participación en las compras de autoservicios, canal tradicional y clientes institucionales a través del modelo de atención diferenciada.
- ➔ Consolidar la posición competitiva de PIMPOLLO a través del fortalecimiento de sus procesos internos fundamentales.
- ➔ Contar con el equipo humano competente y productivo, indispensable para el crecimiento y desarrollo de PIMPOLLO.
- ➔ Asegurar activamente la sostenibilidad comunitaria y ambiental de la empresa.

3.4 OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA

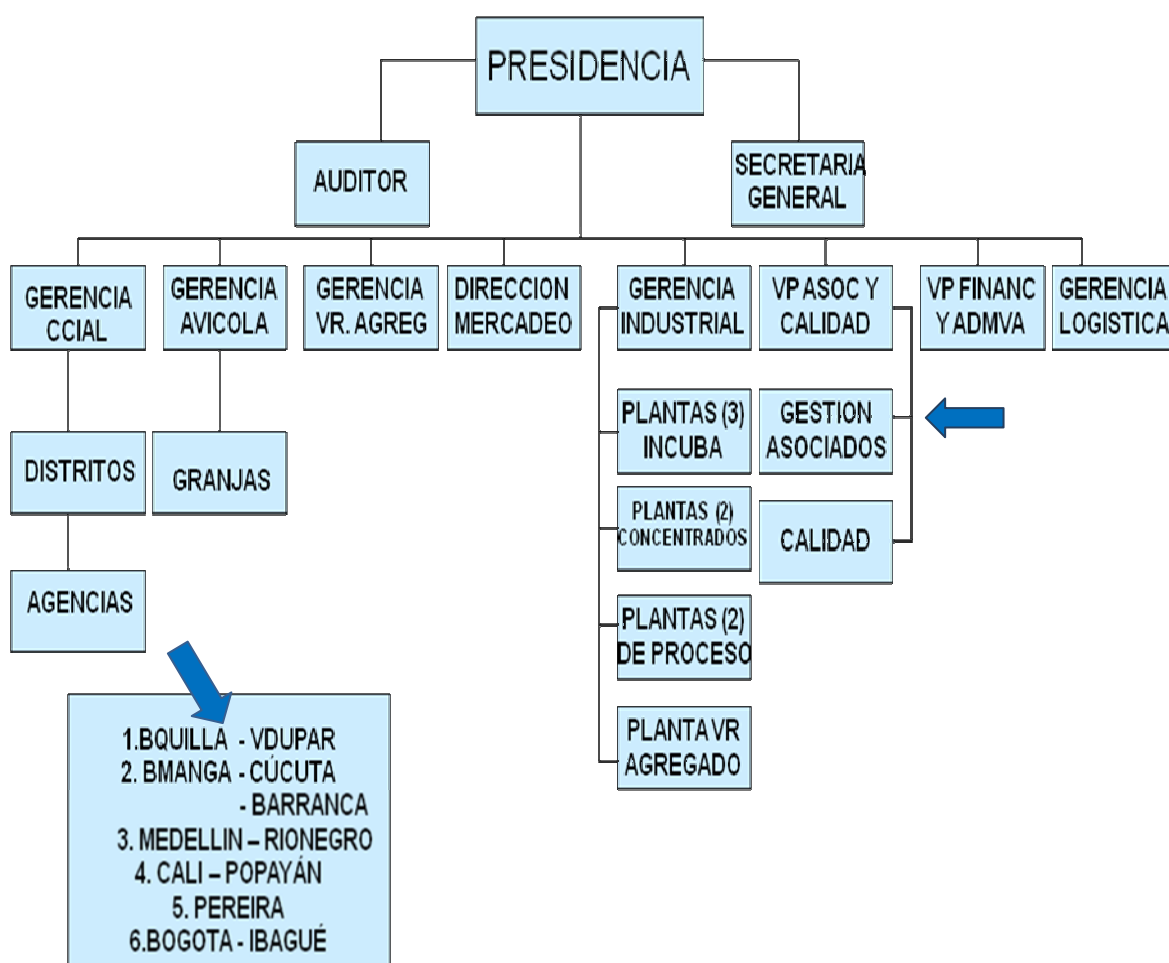
La explotación económica de la industria y el comercio avícola en todas sus áreas y ramas y en especial la incubación, producción, levante, engorde y procesamiento de aves de corral, la producción y comercialización de toda clase de huevos fértiles y comerciales, fabricación y comercialización de alimentos avícolas y similares, compra y venta de pollitas y pollitos de un día, compra y venta de drogas veterinarias, fabricación y comercialización de equipos e implementos propios para la industria avícola, importación de aves progenitoras, de materias primas, máquinas, aparatos, equipos y sus partes y accesorios para la industria avícola, la exportación de productos elaborados o semielaborados provenientes de la industria avícola y/o apropiados para la industria y el comercio avícola en sus distintas áreas o ramas, la importación,

exportación distribución, ventas y 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 estos productos están los de valor agregado tales como carnes frías en todas sus presentaciones, carnes precocidas, congeladas y enlatadas en todas sus presentaciones y la harina triple o de carnes; la producción, manufactura, aprovechamiento y el mercadeo de insumos y productos o subproductos; la inversión directa o indirecta de bienes muebles o inmuebles para tales actividades, mediante asociación o cualesquiera modalidades contractuales que no implique por si sola intermediación financiera, pudiendo ser socio, accionista o participe en sociedades de cualquier naturaleza civil o 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. En desarrollo de este objeto, la sociedad podrá adquirir o entregar concesiones; girar, endosar, adquirir, aceptar, cancelar, avalar o negociar títulos valores dentro de las restricciones establecidas en los presentes estatutos; tomar o entregar en arrendamiento locales comerciales; representar firmas nacionales o extranjeras, obtener licencias para la explotación de marcas, patentes y procedimientos industriales, otorgar concesiones, franquicias o sublicencias; adquirir toda clase de bienes muebles, mercancías, materias primas, materiales auxiliares, maquinaria y equipos de trabajo, importar y exportar, adquirir bienes raíces, gravarlos, limitar su domicilio y enajenarlos, adquirir y explotar marcas, patentes y otros derechos de propiedad industrial, conceder su explotación a otras personas a título oneroso, celebrar toda clase de operaciones de crédito activo o pasivo, tomar interés como socio o accionista en otras compañías, empresas o sociedades y en general ejecutar todos los actos y contratos que se relacionen directamente con el objeto social y no estén prohibidos en los estatutos.

3.5 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

El siguiente organigrama corresponde a la generalidad de la empresa, con radio de acción a nivel nacional. Dentro de éste, la práctica de Trabajo Social Organizacional fue liderada desde el área de Desarrollo de Asociados* de la Zona Oriente correspondiente a Santander haciendo parte del proceso de Gestión de Asociados y constituyéndose en Unidad de Apoyo para la empresa y al talento humano que la compone.

Figura 7. Organigrama de PIMPOLLO S.A.



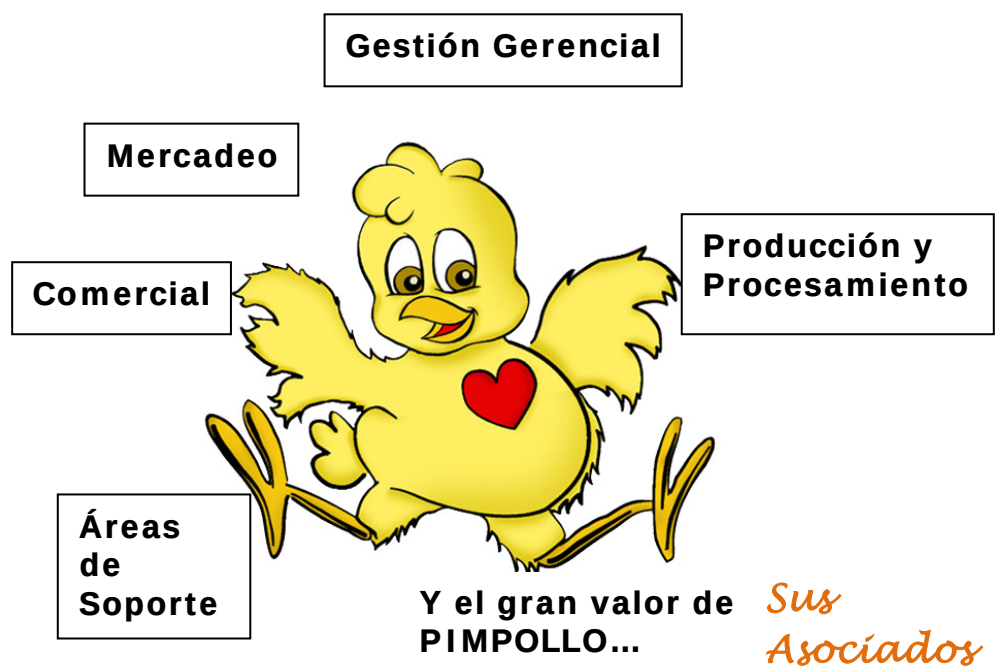
Fuente: Documentos internos de la Empresa

*Para la Empresa el término es sinónimo de trabajador; de igual forma, el área de Desarrollo de Asociados es conocida organizacionalmente como el área de Recursos Humanos.

3.6 ÁREAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO EMPRESARIAL

Con el propósito de cumplir con el vuelo PIMPOLLO hacia el 2020, y proporcionar la mejor calidad del producto y del talento humano, la empresa cuenta con unas áreas que sustenta su accionar y filosofía y con las cuales busca generar desarrollo integral tanto interno como externo.

Figura 8. Tripulación PIMPOLLO

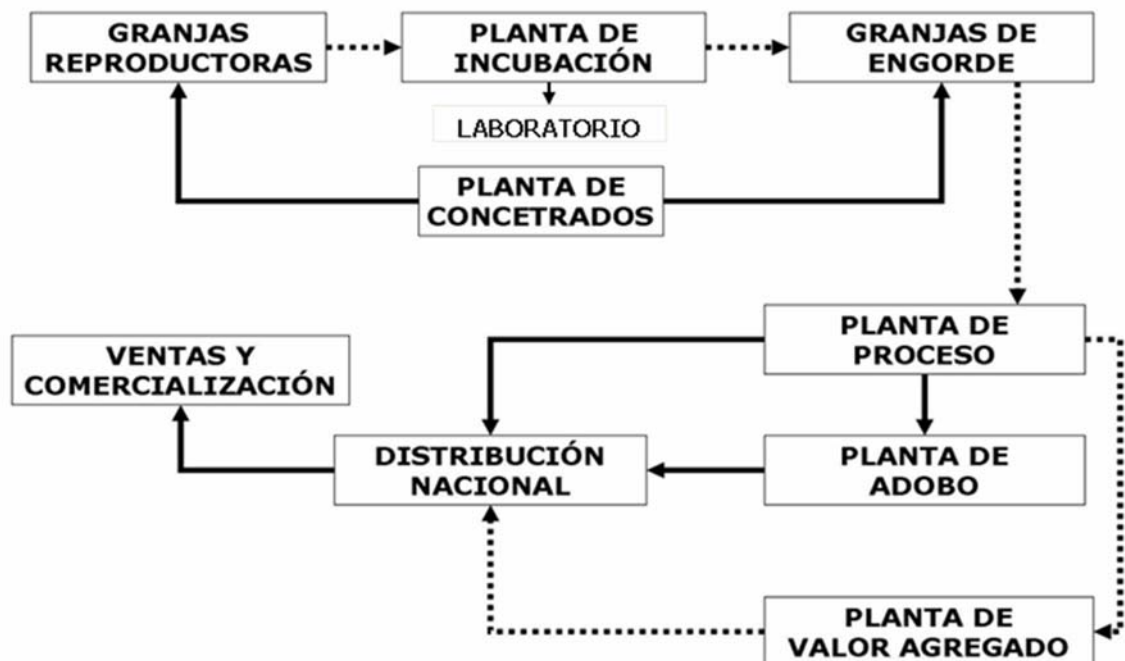


Fuente: Documentos internos de la Empresa

3.7 PROCESO PRODUCTIVO

Para lograr obtener un producto avícola es necesario una serie de etapas o procedimientos concatenados, en donde haya tecnificación, recursos, talento humano, que hacen que el producto tenga la mejor calidad posible y que el producto terminado vaya a su destino final: el cliente, y es así como se da de nuevo inicio al ciclo productivo que parte de la necesidad de los clientes o consumidores.

Figura 9. Proceso productivo



Fuente: Documentos internos de la Empresa

A continuación se desglosará las anteriores fases del proceso productivo para mayor comprensión del mismo:

Cuadro 3. Fases del proceso productivo de PIMPOLLO S.A.

FASES DEL PROCESO PRODUCTIVO DE PIMPOLLO S.A.		
1. PLANTA DE ALIMENTOS CONCENTRADOS		4. PLANTA DE VALOR AGREGADO
	Se procesa el alimento con destino a las granjas de aves reproductoras y pollo de engorde. El proceso se programa de acuerdo a las solicitudes semanales presentadas por las áreas de incubación (reproductoras) y engorde.	 Consiste de 5 pasos: 1. Embutido 2. Horno 3. Zona de enfriamiento 4. Empaque 5. Almacén
2. GRANJAS REPRODUCTORAS		5. DISTRIBUCIÓN
	Consta de 4 fases: 1. Cría y levante 2. Producción 3. Incubación 4. Engorde	 El área en donde llega el producto listo para ser distribuido a los diferentes clientes de la empresa. Según la programación establecida por el área de Logística, se despachan los productos a los distritos de venta a nivel nacional.
3. PLANTA DE PROCESO O DE SACRIFICIO		6. VENTAS Y COMERCIALIZACIÓN
  	Área responsable de procesar el pollo proveniente de las granjas de engorde. Se compone de 17 procedimientos: 1. Plataforma. 2. Desangre 3. Escaldado 4. Recolección de pluma y tripa 5. Destroncado 6. Corte de patas 7. Corte de cloaca 8. Evisceración 9. Corte de cabeza 10. Extracción del buche y la tráquea 11. Enfriamiento 12. Selección por peso 13. Despresado 14. Deshuesado 15. Sellado 16. Pesaje 17. Empaque de víscera	   El área de ventas tiene la responsabilidad de comercializar los productos, en cada uno de los canales de distribución obteniendo las mejores relaciones comerciales con los compradores y consumidores. La fortaleza es la comercialización de productos cárnicos de pollo, pollo en pie y pollito de un día a nivel nacional, logrando un cubrimiento en los siguientes departamentos: Risaralda, Quindío, Caldas, Valle, Cauca, Antioquia, Nariño, Chocó, Tolima, Huila, Magdalena, Cundinamarca, Boyacá, Santanderes, Atlántico, Bolívar, Meta.

Fuente: Documentos internos de la Empresa y pagina web: <http://www.pimpollo.etb.net.co>

Con base en el anterior cuadro de las fases del proceso productivo a continuación se explicarán con mayor detalle en que consisten las fases más relevantes:

La fase de Granjas Reproductoras mencionada arriba consta de 4 etapas:

- 1. Etapa de Cría y levante:** Consiste en criar un lote de reproductoras desde el primer día de vida hasta la semana 24 a 25 aproximadamente, durante esta etapa el lote es sometido a un tratamiento especial de temperatura, selección, despique, vacunación y alimentación; las aves deben estar en óptimas condiciones de desarrollo para iniciar su periodo de postura (Producción de Huevo).
- 2. Etapa de producción:** Las aves inician el periodo de acondicionamiento en las semanas 24 a 25, se da luz artificial para estimular la producción de huevo; hacia la semana 24 las aves inician su ciclo de postura, esta etapa dura aproximadamente 40 semanas. Los máximos niveles de producción se alcanzan hacia la semana 30.
Durante el periodo de postura, el huevo que se recolecta diariamente es desinfectado, clasificado y almacenado. Los huevos clasificados como fértiles se envían a la Planta de Incubación en vehículos acondicionados según las normas establecidas por el departamento técnico de incubación.
- 3. Etapa de incubación:** En el proceso de incubación es fundamental y de vital importancia para una producción de pollito de buena calidad y buen rendimiento en el nacimiento, la verificación del medio ambiente, de la sala de huevo, cuartos frios y salas de máquinas, para constatar las condiciones sanitarias y de ventilación requeridas en esta área. Aquí los pollitos son clasificados, Sexados y vacunados para proceder a

despachar los pollitos de adecuada calidad a las granjas de engorde o clientes externos.

4. Etapa de engorde: El proceso de engorde comprende cinco acciones:

- Alistamiento: Etapa fundamental e inicial con la cual se garantizan las condiciones en las cuales se va a desarrollar el pollito de un día. Se realiza en los 15 a 20 días siguientes a la salida de un lote, y consiste en: Aseo general; encalado, fumigado; acondicionamiento de camas; armar círculos; mantenimiento y prueba de equipo.
- Recepción: Los pollitos con un día de nacidos son enviados desde la planta de incubación a las granjas de engorde en cajas marcadas con la información correspondiente a: fecha de nacimiento; número de lote; sexo. Se recibe el pollito en las granjas y ellos son distribuidos en los círculos donde se hace: conteo selectivo; distribución de alimento; de agua y de calefacción.
- Crianza: En esta etapa se debe dar al pollito una excelente calefacción, buen alimento, agua limpia y tratada.
Se realiza un plan vacunal individual por granja o galpón.
El manejo del espacio, iluminación y ventilación se hace de acuerdo a las condiciones propias de cada región.
En esta etapa se realizan pesajes semanales para evaluar la evolución del lote; según el análisis se toman decisiones técnico veterinarias que garanticen su adecuado desarrollo.
- Levante: Etapa que se inicia el día veintiuno hasta el momento de despacho del lote hacia la planta de proceso; las condiciones son modificadas en lo referente al manejo de ambiente (ventilación),

alimentación, programa de desinfección de agua y manejo de espacio y pesaje.

- **Despacho:** Ésta es la última etapa del área de engorde.
Se programa según el proceso de la planta y se prepara la restricción del alimento o ayuno.
El equipo de cargue recolecta el pollo y lo dispone en guacales para cargarlos en los vehículos.

De igual forma, está la fase de Planta de Proceso o de sacrificio, la cual consta de 17 procedimientos así:

- 1. Plataforma:** El pollo es transportado desde las granjas de engorde en vehículos acondicionados. Aquí el pollo es colgado en la línea para pasar luego por la máquina insensibilizadora.

Fotografía 1. Pollo colgado en la línea



Fuente: Documentos internos de la Empresa.

- 2. Desangre:** Se deben cortar la vena yugular y la arteria carótida. El tiempo de desangre es de 122 segundos.
- 3. Escaldado:** Se utiliza un tanque de tres niveles que mantiene una temperatura de 59°C a 60°C lo que permite la fácil remoción de plumas.

4. **Recolección de pluma y tripa:** Este proceso se hace mediante tanques, luego se lleva neumáticamente a unas tolvas ubicadas en la zona de aguas residuales.
5. **Destroncado:** Se realiza un corte a nivel de las vértebras cervicales.
6. **Corte de patas:** El corte se hace a nivel de la articulación tibiotarsiana y el pollo cae en el tobogán que lo conduce a la zona de evisceración.
7. **Corte de cloaca:** El pollo es nuevamente colgado en la zona de evisceración y mediante una pistola neumática se le hace el corte de la cloaca.
8. **Evisceración:** Consiste en la extracción del saco visceral. En la actualidad la extracción del paquete visceral es realizado por una maquina. Posteriormente de forma manual se separan las vísceras rojas y blancas.
9. **Corte de cabeza:** Se realiza con una cuchilla giratoria, y la cabeza es enviada por tubería a la zona de empaque de víscera.
10. **Extracción del buche y la tráquea:** Se realiza mediante un tornillo Cropper, el cual retira el buche y la tráquea del ave.
11. **Enfriamiento:** Se realiza por medio de tanques Prechiller y Chiller, y tiene como objetivo bajar la temperatura del canal a una menor a 4,4 °C.
12. **Selección por peso:** El pollo es colgado de una pata y pasa por un seleccionador, al que se le han incorporado unos rangos o promedios de peso, esta maquina activa automáticamente dispositivos neumáticos y el pollo cae en los puntos de empaque de pollo entero.

13.Despresado: En esta sección el pollo es despresado. Los cortes están establecidos de acuerdo a las presentaciones comercializadas por la empresa.

14.Deshuesado: Ésta es la sección donde se procesa el pollo deshuesado y se saca la grasa.

15. Sellado: El pollo despresado y deshuesado es empacado, según el tipo de presentación, en cajas de cartón, bolsas plásticas o en bandejas con película de P.V.C.

16.Pesaje: El pesaje es controlado mediante un programa de inventarios en tiempo real; este programa maneja todos los códigos de los productos que salen de la planta.

17.Empaque de víscera: Se empacan las vísceras mediante una máquina en la cual se van agregando los componentes de la víscera corriente: 1 Corazón; 1 Molleja; 1 Hígado; 2 Patas y 1 Cabeza. La maquina sella y empaca en unidades individuales con una velocidad de 42 bolsa / minuto.

Continuando con el proceso, como un eje importante de la carne de pollo de PIMPOLLO S.A. se encuentra la fase Planta de valor agregado inaugurada en 1989, la cual, continuamente se ha enfocado en ampliar su portafolio de productos hacia la línea de adobados y carnes frías. Esta se compone de varios pasos:

1. Embutido: Se tienen equipos automáticos como la embutidora y el emulsificador, los cuales mezclan y mejoran la textura de la pasta. Luego son embutidos en tripa natural (importada) o artificial para ser cocidos y horneados.

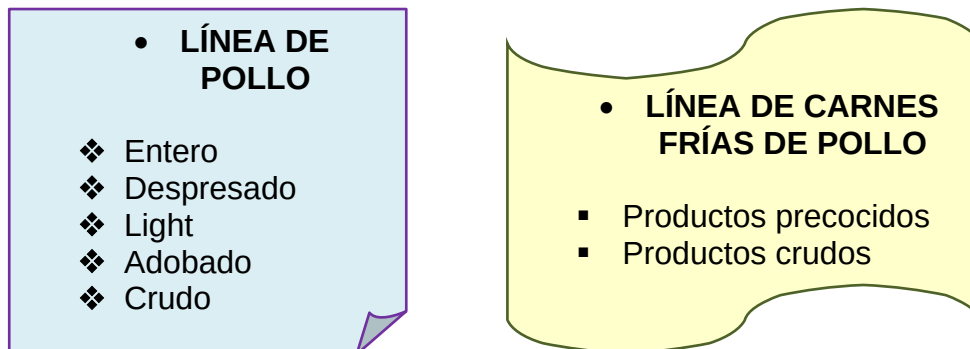
2. **Horno:** Se hornean los productos y se inyecta por aspersión humo líquido, conservando así el medio ambiente.
3. **Zona de enfriamiento**
4. **Empaque:** Los productos son tajados y empacados, según el número definido de unidades por paquete.
5. **Almacén:** En este lugar es donde se almacenan algunas de las materias primas que se necesitan.

En La fase de distribución el producto terminado es llevado por medio de bandas transportadoras, a las bodegas de almacenamiento de producto refrigerado y congelado. Según la programación establecida por el área de Logística, se despachan los productos a los distritos de venta a nivel nacional.

Para concluir con el proceso productivo, una fase muy relevante para la empresa es las Ventas y Comercialización la cual tiene la responsabilidad de comercializar los productos en cada uno de los canales de distribución obteniendo las mejores relaciones comerciales con los compradores y consumidores. La fortaleza de la empresa es la comercialización de productos cárnicos de pollo, pollo en pie y pollito de un día a nivel nacional, logrando un cubrimiento en los siguientes departamentos: Risaralda, Quindío, Caldas, Valle, Cauca, Antioquia, Nariño, Chocó, Tolima, Huila, Magdalena, Cundinamarca, Boyacá, Santanderes, Atlántico, Bolívar, Meta.

Es así que para satisfacer las necesidades del mercado y de los clientes PIMPOLLO S.A. ofrece el siguiente **portafolio de productos**:

Figura 10. Portafolio de productos



Fuente: Documentos internos de la Empresa

- **Línea de pollo:**

➔ **Pollo Entero:** con víscera (1 cabeza con pescuezo, 2 patas, 1 hígado, 1 corazón, 1 molleja) y sin víscera.

➔ **Pollo Despresado:** en presentaciones de alas, muslos, pechugas, perniles, contramuslos y recortes. En bandejas y cajas.

➔ **Pollo Light:** esta línea se caracteriza porque no tiene piel ni grasa, en presentación: pechuga, perniles, recortes, contramuslos.

➔ **Pollo Adobado:** deliciosos medallones, muslos, contramuslos y bombones de pollo, previamente marinados en salsa de BBQ, al ajillo, al vino, finas hierbas, a la criolla y oriental. (Sólo en Pereira).

- **Línea de carnes frías de pollo:** salchicha, chorizo, mortadela, jamón, pinchos, salchichón, carne de hamburguesa, entre otros. Estos productos pueden venir precocidos o crudos.

Los estándares de calidad han permitido ganarse la confianza de los principales almacenes de cadena y supermercados del país quienes para asegurarse de atender satisfactoriamente a sus clientes, han encomendado la labor de producción y manejo logístico de sus marcas propias. Dentro de ellas

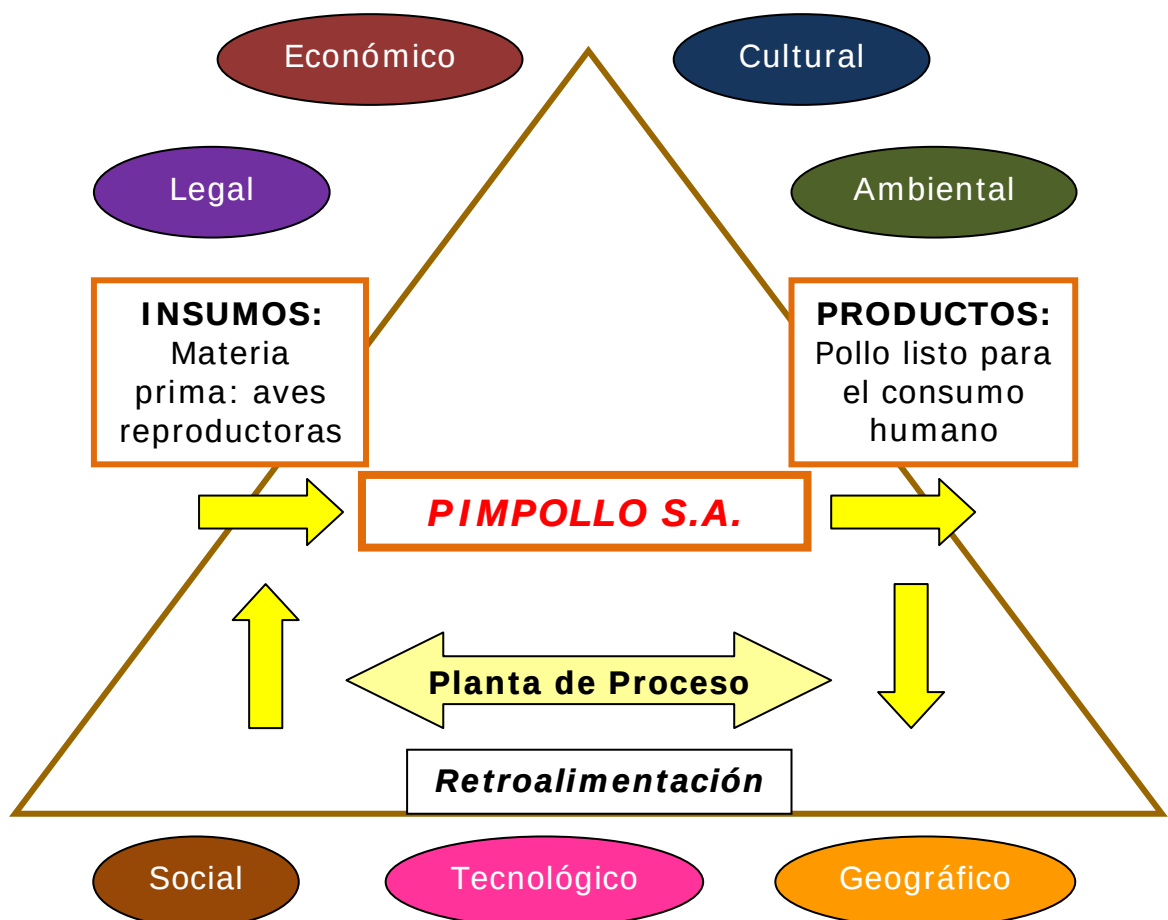
se destacan: Éxito, Deleyte (Cadenalco), Olímpica, Comfamiliar, Carulla, Mercaldas, Carrefour, La 14, Makro.

Con base en lo anterior, el proceso avícola es toda una cadena compuesta por varios subsistemas que dependen los unos de los otros. Es decir, si una parte no funciona retrasa el resto de la producción.

La industria avícola de PIMPOLLO S.A. es un sistema abierto por su naturaleza pues presenta intercambio con el ambiente a través de entradas y salidas, intercambiando energía y materia con el ambiente.

Para claridad, este sistema abierto se puede representar de la siguiente manera:

Figura 11. Sistema abierto de PIMPOLLO S.A.



Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

De acuerdo con la gráfica anterior, la organización depende de unos insumos que son el eje fundamental para obtener un producto y de otros sistemas para llevar a cabo el proceso.

A la Planta de Proceso de PIMPOLLO S.A. llegan las aves reproductoras las cuales pasan por unas series de etapas en donde intervienen maquinaria, talento humano, información. De esta forma se obtiene el producto que es el pollo apto para el consumo humano, el cual es distribuido a los diferentes clientes. Si alguna parte del proceso se detiene o queda incompleto, se retrasa el trabajo y traerá pérdidas de productos para la empresa.

El trabajo que llevan a cabo las diferentes áreas para el proceso de sacrificio del pollo es interdependiente; sin embargo, los operarios de planta no pueden interactuar cuando están realizando su labor porque esto interrumpiría el proceso que realizan. El área administrativa es diferente, su forma de trabajar depende del contacto con las otras personas; entre más interdependencia y proactividad haya, más productivo será el trabajo.

3.8 EL TALENTO HUMANO EN PIMPOLLO S.A.

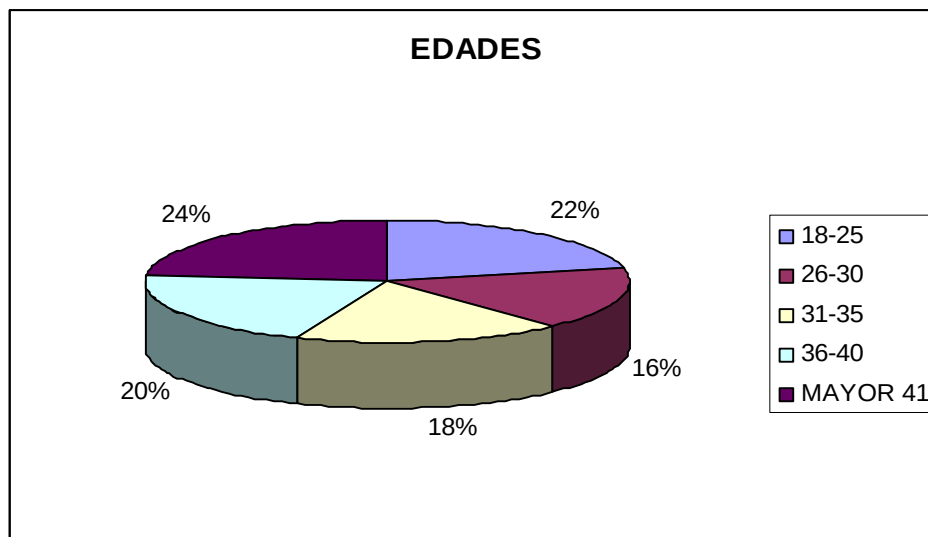
La familia de PIMPOLLO S.A. la constituyen los Asociados o trabajadores quienes son el principal motor de desarrollo y de crecimiento. En la actualidad la Empresa está compuesta por 830 Asociados con vinculación directa y 67 asociados temporales, de los cuales 270 son mujeres y 560 son hombres. Ellos se encuentran distribuidos de acuerdo a la competencia laboral que se requiere para cada cargo.

Cuadro 4. Asociados Distribuidos por edades

AÑOS	Nº ASOCIADOS	%
18-25	179	22
26-30	136	16
31-35	151	18
36-40	168	20
MAYOR 41	196	24
TOTAL	830	100

Fuente. Balance Social de la Empresa. 2007

Figura 12. Edades de los Asociados



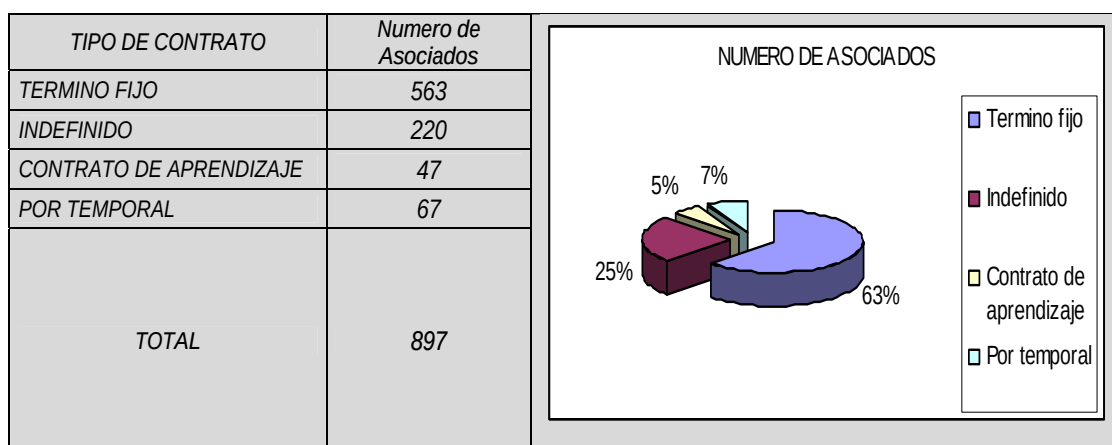
Fuente. Balance Social de la Empresa. 2007

Cuadro 5. Asociados Distribuidos por Área

AREA	Numero de Asociados			TOTAL
	Administrativos	Operativos y Administrativos-Operativos	Temporales Operativos	
<i>Planta de Proceso Bucaramanga</i>	4	212	6	222
<i>Distrito Barranquilla</i>	2	30	12	44
<i>Agencia Barrancabermeja</i>	1	8	1	10
<i>Agencia Valledupar</i>	1	12	1	14
<i>Planta de Alimentos Bucaramanga</i>	1	19	0	20
<i>Distrito Bucaramanga</i>	6	42	1	49
<i>Planta de Incubación Bucaramanga</i>	1	41	2	44
<i>Agencia Cúcuta</i>	2	24	2	28
<i>Granjas Levante y Postura</i>	3	139	11	153
<i>Distribución Bucaramanga</i>	3	74	0	77
<i>Distrito Bogotá</i>	22	144	29	195
<i>Administración Bucaramanga</i>	1	38	2	41
TOTAL	47	783	67	897

Fuente. Balance Social de la Empresa. 2007

Figura 13. Asociados Distribuidos por tipo de contrato



Fuente. Balance Social de la Empresa. 2007

✓ **Políticas de empleo y correspondencia salarial**

Para PIMPOLLO S.A. la garantía de los derechos laborales y salariales es el componente relevante para propiciar el desarrollo integral del asociado. La estabilidad, la igualdad y la equidad son elementos esenciales porque debido a ellos se generan condiciones ocupacionales óptimas, pues el Asociado o trabajador es el pilar fundamental para la consecución del rumbo empresarial.

Al finalizar el año 2007, la empresa cuenta con 897 asociados, de los cuales 818 reciben remuneración ordinaria con prestaciones sociales legales y extralegales y 12 con salario integral. Es necesario anotar que prácticamente no se presentaron variaciones mayores con respecto al mismo balance del año inmediatamente anterior, lo que para PIMPOLLO significa estabilidad laboral.

✓ **Salud y protección contra riesgos profesionales**

Para PIMPOLLO la salud de sus Asociados es factor importante para el desarrollo de la persona y de esta forma alcanzar un bienestar integral. La prevención de la enfermedad y la promoción de la salud son componentes de vital importancia porque se está garantizando el derecho a la salud como principal elemento para la conservación de la vida. De igual forma se están minimizando los factores de riesgo que provocan los accidentes laborales para disminuir los índices de accidentalidad y de incapacidad, siempre con el propósito de brindar calidad de vida integral a los Asociados de la Compañía. Con base en lo anterior PIMPOLLO realiza inversiones importantes para asegurar y mantener la salud de sus Asociados. Los aportes realizados durante el 2007 por la empresa han sido para gastos médicos, de drogas,

E.P.S., ARP, Fondos de Pensiones y Caja de Compensación, los cuales ascendieron a 2.999.589.024 millones de pesos.

Cuadro 6. Gastos en promoción de la salud

GASTOS	CANTIDAD	%
MEDICINA PREVENTIVA Y DE TRABAJO	\$ 40,237,646	1
FONDO DE PENSIONES	\$ 1,224,719,500	41
EPS	\$ 928,071,628	31
SALUD Y PROTECCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES (ARP)	\$ 117,201,200	4
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 689,359,050	23
TOTAL	\$ 2,999,589,024	100

Fuente. Balance Social de la Empresa. 2007

Desde el área de Salud Ocupacional son llevados a cabo procesos de prevención de la enfermedad y promoción de la salud; así mismo, actividades de capacitación con el propósito de brindar herramientas para lograr la seguridad industrial y por ende, el desarrollo integral de los Asociados.

Dentro del accionar de Salud Ocupacional es importante trabajar por el bienestar físico, psicológico y social de los Asociados, el propender por mejorar y mantener las condiciones de salud y de trabajo.

En el año anterior, al igual que en los pasados, vienen desarrollándose diferentes actividades enfocadas a contribuir con la salud de los Asociados. Las actividades realizadas como exámenes físicos, jornadas de prevención de enfermedades y promoción de la salud, campañas de donación de sangre han propiciado la adopción y mejoramiento de estilos de vida saludables. De igual forma, se han llevado a cabo brigadas de salud, análisis en algunos Asociados sobre los causantes de incapacidades permanentes para poder reubicarlos en cargos que garantizarán su estado de salud, así como la productividad en sus labores y consecución de excelentes resultados.

✓ Bienestar Social

El Bienestar Social es un elemento primordial para PIMPOLLO con el propósito de brindar herramientas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los Asociados. Por tanto, las actividades de Bienestar Social sin lugar a dudas son motivación para los asociados y motor de crecimiento y fortalecimiento tanto de las relaciones interpersonales, como del sentido de pertenencia por la compañía. Así se genera y fortalece la motivación para alcanzar los objetivos y mejoramiento del clima organizacional.

Cuadro 7. Presupuesto de las Actividades de Bienestar Social

Actividad	Mes	Inversión
Regalos de Cumpleaños	Año	8.300.000
Día de la Mujer	Marzo	632.670
Día de la Secretaria	Abril	257.900
Día de la Madre	Mayo	1.712.664
Día del Padre	Junio	3.761.800
Olimpiadas Deportivas y Festival de Talentos	Agosto	10.467.000
Vacaciones Recreativas	Diciembre	1.359.309
<i>Celebración Navideña:</i>		
- <i>Desayuno – Almuerzos y Onces</i>	<i>Diciembre</i>	<i>5.943.840</i>
- <i>Celebración del Día de los Niños</i>		
Otras Actividades		2.582.962

Fuente. Balance Social de la Empresa. 2007

✓ Educación, factor de crecimiento y desarrollo

Con el propósito de alcanzar el desarrollo integral de los Asociados, desde la Compañía se han respaldado y propiciado la alfabetización, y calificación de los Asociados. Mediante los procesos educativos ellos pueden mejorar sus condiciones de vida porque de esta forma obtendrán mejores y mayores oportunidades laborales; de igual forma, los diferentes procesos laborales tendrán más cualificación y contribuirán a proyectar excelentes resultados de sus procesos hacia la comunidad como es el de “Producir Alimento para mi familia y las de todos los colombianos”. Por tanto, PIMPOLLO no ha limitado esfuerzos en proporcionar y facilitar su acceso a la capacitación y educación continuada. Gracias a esta política, se ha podido contribuir en la preparación de estudios universitarios y de bachillerato de aproximadamente 50 asociados de la Empresa.

Dentro de este propósito, se destaca el Programa de Capacitación de PRIMARIA que durante el 2007 atendió a un total de 43 Asociados en la culminación de su Básica Primaria y a 39 Asociados se graduaron de Bachilleres. Se resalta el carácter social que brinda la compañía en donde, como eje fundamental de la responsabilidad social, lo constituye el elemento educativo que lo determina la vinculación a la Empresa de los aprendices del SENA y Universitarios. Ello arrojó un promedio de 47 aprendices por mes en las áreas de Técnico profesional en venta de productos y servicios, secretariado auxiliar contable, técnico en nómina y prestaciones sociales, mecánico de mantenimiento, mantenimiento de hardware, Técnico en Archivística y auxiliar de contabilidad y futuros profesionales en veterinaria, microbiología, salud ocupacional, psicología, ingeniería industrial y Trabajo Social.

En PIMPOLLO S.A. son puestos en marcha diferentes procesos de capacitación de personal, cualificación de habilidades con el propósito de que el Asociado trascienda personal y profesionalmente. De esta forma hay

generación de mecanismos de conservación y desarrollo humano, teniéndose una doble vía porque el Asociado es motivado, y propiciándose su sentido de pertenencia hacia la empresa y se logra cualificar los procesos internos. Además se consigue con ello la preparación académica y práctica del Asociado el cual va a tener posibilidades de ascenso y de superación personal.

En síntesis, desde el área de Desarrollo de Asociados, convergen diversas estrategias para mejorar la calidad de vida tanto ocupacional y familiar, como personal del Asociado. Así mismo son liderados programas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud, higiene y seguridad industrial, estudios que permitan tomar las medidas necesarias para disminuir los riesgos psicosociales a los que se ve expuesto el Asociado. De igual forma, hay cumplimiento de las leyes laborales pagando prestaciones sociales, salario a tiempo, manejando el Fondo de Ahorros llamado FEMPO (Fondo de empleados de PIMPOLLO). También se tiene establecido un pacto social que brinda subsidios y apoyo económico para la familia y el Asociado.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

La práctica de Trabajo Social fue realizada en el segundo semestre de 2007 y parte de 2008 en la empresa avícola PIMPOLLO S.A., en convenio con la Universidad Industrial de Santander.

Específicamente, Trabajo Social está ubicada dentro el área de Desarrollo de Asociados, conocida en el ámbito organizacional como el área de Recursos Humanos. Allí cumple el objetivo de facilitar los procesos humanos en la organización, con el propósito de contribuir en el desarrollo personal y profesional de los Asociados de cada área y nivel, que les permita alcanzar sus propios objetivos; aportar al excelente desempeño de la organización y a al crecimiento, desarrollo y satisfacción de los Asociados a cargo; así como propiciar el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, de bienestar y de clima organizacional, que generen una cultura alegre, sana y productiva. De igual forma, el accionar se enfoca a las granjas reproductoras y a las comunidades aledañas como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

La profesión de Trabajo Social Organizacional cuenta con 4 áreas de apoyo que se muestran a continuación y bajo las cuales fue llevada a cabo la intervención en la empresa, la cual será detallada más adelante.

Cuadro 8. Áreas de intervención de Trabajo Social Organizacional

Provisión del talento humano	Consiste en atraer el talento humano, seleccionando el personal más idóneo en el cual es necesario invertir para desarrollar su potencial personal y el de la organización.
Conservación y desarrollo	Impulsa y apoya la iniciativa, creatividad e interés del talento humano hacia el crecimiento de sus potencialidades necesarias para obtener su propio desarrollo.
Evaluación	Es determinar la forma como el personal realiza su labor con el fin de mejorar su eficiencia, reconocer su buen desempeño y tomar los correctivos del caso, o administrar propuestas de mejora personal.
Responsabilidad Social	Es aquella obligación moral que adquiere la organización frente a los diferentes sectores económicos y comunitarios con los que interactúa en cumplimiento de su función.

Fuente: Adaptado de TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Revista UIS – Humanidades No. 2: Bucaramanga, 1998. p. 85.

Teniendo en cuenta lo anterior, PIMPOLLO S.A, desde el área de Desarrollo de Asociados integra diversos componentes para la promoción del desarrollo humano, basándose en las áreas de Trabajo Social mencionadas.

Es así que con base en la ubicación de la práctica académica, y en los requerimientos de la Empresa son apoyadas las anteriores áreas a través de la pasantía de Trabajo Social y desde el área de Salud Ocupacional.

La intervención de Trabajo Social fue realizada con los trabajadores Administrativos y Operarios de la Empresa.

De acuerdo al área de Provisión de Talento Humano, PIMPOLLO S.A. parte del proceso de selección de personal que inicia con la existencia de un vacante,

procediendo de esta forma a reclutar el personal para cubrir el puesto de trabajo. Contando con el personal, son aplicadas unas series de pruebas psicotécnicas, entrevistas, exámenes físicos, visita de comprobación familiar con el fin de proveer talento humano que tenga relación con su perfil y el puesto de trabajo requerido.

Una vez el Asociado es seleccionado firma el contrato laboral, prosiguiendo con la inducción que tiene como principal objetivo dar a conocer el proceso productivo de la empresa, las funciones del cargo. Es importante poder realizar una constante reinducción puesto contribuiría a la mejora de procesos. La persona empieza el entrenamiento para entrar con los mejores conocimientos a desempeñar su labor, aquí es importante que la Empresa tenga en cuenta las expectativas, intereses, objetivos que le genera la Empresa debido a que el Asociado empieza a establecer relaciones laborales con ésta.

De igual forma, la conservación y desarrollo de los trabajadores o Asociados es muy importante y es manejada mediante procesos de capacitación continua, brinda herramientas para proporcionar salud ocupacional, etc.

Así mismo, el área de evaluación consta de un proceso de retroalimentación constante entre el empleador y el empleado, con el propósito de corregir los problemas presentados en el puesto de trabajo y que involucran directamente otros sistemas empresariales. Por tanto, la evaluación debe tener en cuenta las debilidades encontradas en el evaluado para construir conjuntamente el plan de crecimiento hacia el mejoramiento e integración con el Rumbo organizacional; es de aclarar que esta estrategia no debe ser de arriba hacia abajo sino debe ser horizontal y transversal, es decir, desde que el empleado inicia en la empresa hasta la culminación de las labores propias de su trabajo.

Teniendo en cuenta el proceso de evaluación en PIMPOLLO S.A. la evaluación de desempeño de los Asociados y la evaluación para el desarrollo son mecanismos de mejora de procesos ocupacionales y personales.

Por último, el área de Responsabilidad Social Empresarial protege a la persona. Con ella la Empresa brinda las mejores condiciones ocupacionales para propiciar la calidad de vida de los trabajadores porque el talento humano es el eje y valor fundamental para la Empresa. Sin éste la Empresa no existiría y no tendría crecimiento.

El compromiso laboral debe ser recíproco, proporcionando desde el trabajador con sus conocimientos, dedicación, y responsabilidad; y desde la Empresa, creando propuestas y programas que le brinden desarrollo humano a la persona. Es así como la Responsabilidad Social para PIMPOLLO S.A. se constituye en un valor fundamental que sustenta la filosofía y su quehacer empresarial.

De igual forma, la Empresa PIMPOLLO S.A. tiene como radio de acción comunidades con características rurales de diferentes municipios (Rionegro, Curití, Tona, etc) pertenecientes al departamento de Santander. Allí se ubican las diferentes granjas que hacen parte de la Empresa, como son: Granja El Roble, ubicada en Curití, Granja La Mariana y Granja Balcones ubicadas en Tona y Granja Progresos ubicada en Rionegro. Ellas son aporte para el crecimiento de la Empresa y por tanto su compromiso, es mejorar las condiciones de vida.

Dicha Responsabilidad Social se sustenta en la preservación del medio ambiente, en la promoción de los derechos humanos, en la creación de estilos de vida saludables, integrando aspectos relevantes para el desarrollo como son: lo económico, lo social, lo cultural y lo ambiental como ejes transversales para obtener calidad de vida en las comunidades.

Con base en las cuatro áreas mencionadas y de acuerdo a los requerimientos de la empresa, la intervención de Trabajo Social fue bastante amplia y por tanto, el accionar de la práctica académica estuvo dirigido hacia el apoyo de los diferentes procesos. A continuación el diagnóstico estratégico del área de Desarrollo de Asociados detalla aspectos a trabajar para mejorar.

4.1 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE DESARROLLO DE ASOCIADOS PRESENTE EN LAS CUATRO ÁREAS DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL ORGANIZACIONAL

Cuadro 9. Matriz DOFA

➤ ÁREA DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	➤ ÁREA DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO
1. Proceso de selección idóneo, de acuerdo a cada perfil de cargos.	1. Rotación frecuente de personal.
2. Realización de pruebas psicotécnicas y entrevistas para seleccionar si el candidato es apto o no para el cargo.	2. Realización de las visitas de comprobación familiar cuando el Asociado se encuentra vinculado con la empresa.
3. Programa de inducción sobre la cadena productiva, bienestar social y el pacto colectivo de los Asociados.	3. Falta interdisciplinariedad del proceso de selección de personal lo que hace que no se visiona si la persona es apta para el cargo o prever que se pueda retirar.
4. Manejo adecuado de tiempo y calidad del entrenamiento de los Asociados.	
5. Eficiente organización de la información requerida para los ingresos.	

➤ ÁREA DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO	➤ ÁREA DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO
6. Creación de un nuevo direccionamiento estratégico.	4. Desconocimiento del rumbo empresarial.
7. Cumplimiento a tiempo del pago del salario y de las prestaciones sociales.	5. Falta sentido de pertenencia e identidad por la Empresa.
8. Desarrollo de actividades de Bienestar Social.	6. Falta de planeación en el Área de Desarrollo de Asociados y difusión de la misma.
9. Actividades de capacitaciones continuas que aportan al mejoramiento laboral y personal de los Asociados.	7. Relaciones verticales marcadas de algunos responsables o jefes hacia los Asociados que tienen a su cargo, las cuales propician un clima laboral inadecuado.
10. Constitución e implementación del COPASO "Comité Paritario de Salud Ocupacional"	8. Clima laboral tensionante por los comentarios inapropiados de algunos Asociados y envidias que se generan en torno a las responsabilidades y puestos de trabajo.
11. Entrenamiento de la Brigada de Emergencias.	9. Inadecuado manejo de los conflictos que se dan en la organización.
12. Implementación de programas preventivos sobre los riesgos psicosociales y ergonómicos ante los cuales se ve expuesto el Asociado en su lugar de trabajo.	10. Jornadas de trabajo extensas
13. Registro y seguimiento a tiempo de los accidentes de trabajo.	11. Se realizan pocas actividades de motivación.
14. Dotación necesaria Y oportuna	12. Falta trabajo interáreas; algunos

para los Asociados.	procesos se realizan de forma aislada.
15. Realización frecuente de las visitas de inspección a los distritos, puntos de venta, planta de incubación, planta de alimentos concentrados, granjas y a la planta de proceso con el propósito de garantizar la seguridad industrial.	13. No hay registro sistematizado de las dotaciones para los Asociados.
	14. No se previenen de forma consciente los accidentes de trabajo debido a que el reporte de una enfermedad puede traer la ausencia del Asociado al trabajo.
➤ ÁREA DE EVALUACIÓN	➤ ÁREA DE EVALUACIÓN
16. Diseño e implementación de las evaluaciones por competencias a diferentes áreas de la Empresa.	15. Realización del formato de evaluación de desempeño por competencias en la ciudad de Pereira, ante lo cual no se tuvo en cuenta el contexto de Bucaramanga, pues son diferentes los procesos que se adelantan.
17. Diseño de la Evaluación de Desarrollo.	16. Inadecuada explicación sobre el diligenciamiento de las evaluaciones de desempeño lo que provoca confusiones y calificaciones erróneas.
	17. No hubo retroalimentación de los resultados de la evaluación de desempeño.

➤ ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	➤ ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
18. Conformación de La Fundación PIMPOLLO S.A.	18. Enfoque asistencialista y poca importancia hacia La Fundación.
19. Realización de programas: Escuela de padres, Bachillerato para adultos.	19. Las mujeres de las granjas (pertenecientes a la Empresa), no generan ingresos económicos.
20. Componente educativo, principal eje de acción de RSE.	20. Desconocimiento de La Fundación PIMPOLLO por parte de los Asociados.
	21. En La Fundación PIMPOLLO La Escuela de Padres se encuentra desorganizada.
	22. Relaciones intrafamiliares inadecuadas dentro de las granjas.
<u>OPORTUNIDADES</u>	<u>AMENAZAS</u>
1. Importancia de crecimiento y reconocimiento del área de Desarrollo de Asociados a causa de la certificación.	1. Situaciones fluctuantes del mercado (sistema cliente externo).
2. La cobertura de los programas del área de Gestión de Asociados.	2. Disminución de los costos en la Empresa.
3. Convenios interinstitucionales que dan apoyo al Área de Desarrollo de Asociados.	3. Aplicación de prueba piloto de un proyecto que tiene como objetivo la disminución de procesos y que conllevaría a recortar personal.
4. Nuevos conocimientos, perspectivas sobre la importancia y aplicación de la responsabilidad social (Global Compact).	

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

El anterior diagnóstico estratégico y con base en las áreas de intervención de Trabajo Social, da origen a estrategias para desarrollar, derivadas del cruce de la matriz DOFA con las necesidades requeridas por la Empresa las cuales se plasman en seguida:

4.2 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

4.2.1 Área de Provisión del Talento Humano

Cuadro 10. Provisión del talento humano

OBJETIVO	
Fortalecer el proceso de provisión de personal en La Empresa PIMPOLLO S.A. mediante procesos de selección cualificables con el fin de proveer a la empresa del mejor talento humano.	
ESTRATEGIA 1: Lograr la interdisciplinariedad en el proceso de selección de personal	
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
Actualización de las visitas de comprobación familiar.	En la cuarta semana del mes de enero se tendrán realizadas todas las visitas de comprobación familiar.
Diseño de un nuevo formato de visitas de comprobación familiar que involucre un equipo interdisciplinario.	Para la cuarta semana del mes de enero se tendrá terminado el formato.
ESTRATEGIA 2: Diseñar e implementar el programa de inducción al personal.	
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
Revisar, rediseñar e implementar el proceso de inducción planteado por el Área de Desarrollo de Asociados.	Proceso de inducción redefinido para la segunda semana de febrero.
ESTRATEGIA 3: Definir las causas de retiro del personal en la Compañía para crear un mecanismo de mantenimiento de los Asociados.	

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
Análisis de las situaciones por las cuales se retiran los Asociados.	Para la segunda semana de enero se tendrán establecidas las causas de rotación de personal.
Rediseño del formato de entrevista de retiro.	Para la primera semana del mes de febrero se tendrá terminado el formato.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

4.2.2 Área de Conservación y desarrollo

Cuadro 11. Conservación y desarrollo

OBJETIVO 1	
Propiciar la difusión e interiorización sobre el rumbo empresarial (propósito, mega, valores y política de calidad) en PIMPOLLO S.A. a través de una comunicación masiva con el propósito de dar a conocer la importancia del direccionamiento estratégico: Vuelo PIMPOLLO hacia el 2020 y su relevancia para la Empresa.	
ESTRATEGIA 1: Comunicar masivamente y sensibilizar en torno al rumbo empresarial de PIMPOLLO S.A.	
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
Desarrollar un mecanismo de convocatoria para generar expectativas frente al rumbo empresarial.	Lograr que los Asociados presenten curiosidad por lo que se va a realizar. Sería para la tercera semana de Febrero.
Diseño de medios mensuales sobre un valor empresarial.	Crear sensibilización en los Asociados frente al direccionamiento estratégico 2020 de PIMPOLLO S.A., que iniciaría desde el mes de febrero.
Gestionar actividades de capacitación sobre el significado de los valores para PIMPOLLO S.A.	En el mes de febrero se dará inicio al ciclo de actividades de capacitaciones teniendo en cuenta la diversidad de horarios de trabajo de los Asociados.

Realizar el Festival del Rumbo Empresarial que consistirá en la interpretación y dramatización sobre los valores empresariales.	Generar integración y participación de los Asociados en la construcción de conductas y actitudes frente a los valores empresariales, para el mes de febrero.
Diseñar medios sobre las acciones que se deben presentar en torno a los valores de PIMPOLLO S.A. (Construcción que se logra con la recopilación de información de los Asociados, el Festival y las actividades de capacitaciones).	Elaboración de cartillas o folletos con base en la recopilación brindada por las anteriores etapas.
OBJETIVO 2 Propiciar un ambiente adecuado, de relajación en el Área Administrativa mediante la realización de ejercicios activos con el fin de generar integración, eficiencia en las labores por emprendidas en los Asociados de PIMPOLLO S.A.	
ESTRATEGIA 1: Establecimiento de pausas activas.	
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
Realización de pausas activas como mecanismo de integración y relajación.	Para el mes de febrero se iniciarán las pausas activas.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

4.2.3 Área de Evaluación

Cuadro 12. Evaluación

OBJETIVO Fortalecer el área de Evaluación de Desarrollo de Asociados de PIMPOLLO S.A. por medio de procesos educativos con el fin de propiciar el desarrollo integral del Asociado de la empresa.

ESTRATEGIA 1:

Orientar en las actividades de capacitación para los Asociados, con base en los resultados de las evaluaciones de desempeño.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
Sistematizar y analizar los formatos de evaluación de desempeño por competencias.	Lunes 03 de diciembre, se tendrá la mayoría de los formatos de evaluación de desempeño.
Proponer con base en los resultados actividades de capacitación para los Asociados.	Para la primera semana de febrero se tendrán las propuestas sobre actividades de capacitaciones.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

4.2.4 Área de Responsabilidad Social

Cuadro 13. Responsabilidad Social

OBJETIVO 1

Dar a conocer el valor social que presenta la Fundación PIMPOLLO S.A. a través de una herramienta informativa con el fin de difundir y dar reconocimiento al accionar y de la Fundación.

ESTRATEGIA 1:

Comunicación masiva sobre el quehacer de la Fundación PIMPOLLO S.A.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
Recopilación de información sobre la Fundación PIMPOLLO S.A.	Al 14 de diciembre de 2007 se tiene recopilada toda la información sobre la Fundación.
Elaboración del Informe Social 2007.	Para diciembre se tendrá terminado el Informe Social 2007.
Elaboración del Balance Social 2007.	Para la tercera semana del mes de enero se tendrá elaborado el Balance Social 2007.

OBJETIVO 2

Conocer cuáles son las necesidades vividas y sentidas de las mujeres de Granja La Mariana perteneciente a la Empresa, mediante la realización de un

estudio socioeconómico con el fin de emprender un plan de acción que disminuya estas necesidades.

ESTRATEGIA 1:

Diseñar un diagnóstico socioeconómico dirigido a las mujeres de la granja.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
Realizar una encuesta para conocer las necesidades sentidas y vividas de las mujeres de la Granja.	Para la primera semana del mes de marzo se tendrá los resultados de la encuesta.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

4.3 DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA Y LOGROS OBTENIDOS

La ubicación de la Práctica Académica fue de fácil acercamiento e identificación con los objetivos empresariales porque la Empresa estaba recién certificada, motivo por el cual los procedimientos para planear y ejecutar tendrían una connotación diferente, el proceso sería más integral y con mayor calidad.

1. Área de Provisión del Talento Humano

El área de selección de personal en la Empresa, lleva a cabo una serie de procedimientos para determinar si la persona que ingresará es apta o no para el cargo. Para esto son realizadas las pruebas psicotécnicas y la entrevista, ejecutadas por el área de Psicología. Las visitas de comprobación familiar hacen parte de la función de la practicante de Trabajo Social.

Con el inicio de la práctica y con miras a conocer sobre el entorno en el que se desenvuelve el Asociado, fueron actualizadas las visitas de comprobación familiar que propiciaron poder explorar otros contextos en los que se desenvuelve la persona.

Una vez conocido el formato de las visitas y con la realización de algunas de ellas son evidenciadas algunas inconsistencias en informaciones requeridas; por tanto es necesario diseñar un nuevo formato interdisciplinariamente (Trabajo Social y Psicología) para recopilar más información socioeconómica y familiar del Asociado, contribuyendo con esto a la creación de una base de datos generadora de información clave para la planeación de programas dirigidos a la promoción del desarrollo de la persona y de su familia. El diseño fue enviado a la Zona Occidente de la Empresa (otra área de Desarrollo de Asociados) para el estudio y aprobación del mismo. El nuevo formato fue aplicado a partir del mes de Febrero y fue abierta una base de datos que sistematizara los resultados de la visita de comprobación familiar. **(Ver Anexo A)**

Cuadro 14. Logros obtenidos de la estrategia uno de provisión del talento humano

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE EFICACIA	INDICADORES DE EFICIENCIA	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Actualización de las visitas de comprobación familiar.	En la cuarta semana del mes de Enero se tendrán realizadas todas las visitas de comprobación familiar.	Visitas de comprobación familiar actualizadas.	100% aplicadas las visitas de comprobación familiar a los Asociados que faltaban y que se encuentran vinculados a la Empresa.	Se recopiló la información de Asociados que ingresaron en el 2007, que faltaban por la visita de comprobación familiar y que se encontraba consignada en las hojas de vida de los Asociados.
Diseño de un nuevo formato de visitas de comprobación familiar.	Para la cuarta semana del mes de Enero se tendrá terminado el formato.	Creación y aprobación del formato de visita de comprobación familiar, empieza a ejecutarse a partir del mes de Marzo.	100% diseñado el formato de visitas de comprobación familiar.	Se diseñó el nuevo formato de visita de comprobación familiar, el cual demoró su aplicación por el retraso en la revisión y aprobación del mismo.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

Fue complicado realizar las visitas de comprobación familiar antes que el nuevo Asociado ingresara a la empresa debido a la diversidad de acciones a emprender desde Trabajo Social, al número de nuevos ingresos y por la cantidad de visitas de comprobación familiar de antiguos ingresos sin efectuar; por tanto, es un procedimiento no tenido en cuenta por la organización a la hora de evaluar conjuntamente si el Asociado es apto o no para el cargo. Tiene en cuenta sólo su aspecto particular y no la interrelación que éste establece con su sistema familiar, social, etc. Sin embargo, con el diseño del nuevo formato de visitas fue concertado un espacio semanal antes de seleccionar al nuevo personal para socializar los diferentes aspectos encontrados en la visita de comprobación familiar y de esta forma dar cumplimiento a la estrategia planteada.

Con respecto a la estrategia de implementar el programa de inducción al personal, fue tenido como base los adelantos llevados en el proceso de práctica anterior.

Aquí hubo revisión de los documentos antiguos y nuevos (producto de la certificación), sirvieron de base para la elaboración del mismo. El rediseño de la inducción a los nuevos Asociados fue realizada como un proceso integral, contuvo aspectos relevantes, sirvieron como base para el adecuado desempeño en su puesto de trabajo y así mismo, se propiciaba la cultura empresarial. Para la inducción fue realizada una presentación que informaba acerca del proceso de producción y aspectos relativos al bienestar social del Asociado.

Este proceso consta de la presentación institucional, el recorrido a la planta de proceso, tips sobre calidad de proceso y de producto para dar la bienvenida de esta forma a la que será su nueva familia laboral: PIMPOLO S.A.

Cuadro 15. Logros obtenidos de la estrategia dos de provisión del talento humano

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE EFICACIA	INDICADORES DE EFICIENCIA	AVANCES DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Revisar, rediseñar e implementar el proceso de inducción planteado por el área de desarrollo de Asociados.	Proceso de inducción redefinido para la segunda semana de Febrero.	Con base en los documentos aplicados con anterioridad, se realizó la revisión y rediseño del proceso de inducción, interdisciplinariamente.	100% rediseñado el proceso de inducción a los nuevos Asociados.	Una vez revisada la anterior inducción, se procedió a cambiar el procedimiento teniendo en cuenta el proceso y formatos de calidad.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

La estrategia de definición de las causas de retiro de personal en la compañía para crear un mecanismo de mantenimiento de los Asociados fue establecido debido a la frecuente rotación del personal; para esto son identificadas las causas de este fenómeno que venía provocando serios costos a la Empresa porque la selección de personal conlleva una serie de pasos que involucran tiempo, talento humano y recursos económicos.

Las entrevistas de retiro del año 2007 son tabuladas, estableciéndose unas variables de estudio para proceder al análisis de las mismas y determinar de esta forma las causas de retiro de personal en la Empresa.

Sin embargo, las entrevistas de retiro arrojaron resultados inconsistentes debido a que el instrumento manejado por la empresa contenía falencias en el diseño e implementación del formato porque las preguntas no eran claras, ni oportunas. Algunas no brindaban la información requerida y sobre todo no se tenía en cuenta el factor académico (poco estudio) de las personas las cuales no entendían lo que se les preguntaba.

De acuerdo a lo anterior, hubo la necesidad de diseñar un nuevo formato para indagar sobre las verdaderas causas de retiro de personal. **(Ver Anexo B)**

No obstante, el formato quedó pendiente para su aprobación y aplicación. Pero como parte del proceso fueron establecidas algunas causas de rotación, que

sirvieron para establecer un mecanismo de mantenimiento de los Asociados.

(Ver Anexo C)

Cuadro 16. Logros obtenidos de la estrategia tres de provisión del talento humano

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE EFICACIA	INDICADORES DE EFICIENCIA	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Análisis de las situaciones por las cuales se retiran los Asociados.	Para la segunda semana de Enero se tendrán establecidas las causas de rotación de personal.	Una vez tabuladas las entrevistas de retiro se procedió a realizar el análisis.	60 % identificadas las causas de retiro.	De acuerdo a los formatos de entrevista de retiro de 2007, se realizó el análisis causal de los retiros de los Asociados.
Rediseño del formato de entrevista de retiro.	Para la primera semana del mes de Febrero se tendrá terminado el formato.	Con base en el formato establecido, se realizaron las modificaciones del formato de entrevista de retiro.	100% rediseñado el formato de entrevista de retiro.	Teniendo en cuenta la tabulación e identificación de las causas de rotación de personal se percibió que el formato no proporcionaba la información necesaria al igual que su formulación no era clara. Entonces se propuso el rediseño del mismo. Está en espera de ser revisado y aprobado por las Directivas.

Fuente: Dina Maritza Ordúz Zafra

2. Área de Conservación y Desarrollo

Para dar cumplimiento a la estrategia de comunicar masivamente y sensibilizar en torno al nuevo rumbo empresarial de PIMPOLLO S.A. Vuelo PIMPOLLO hacia el 2020, primero fue elaborada una propuesta que contuviera las acciones concretas mencionadas para esta estrategia (**Ver Anexo D**). Una vez formulada la propuesta, fue aprobada localmente; sin embargo, como conducto regular, todas las propuestas deben ser aprobadas por la Vicepresidencia de Desarrollo de Asociados (Bogotá) para ser implementada por igual, tanto en la zona Oriente (Bucaramanga) como en Occidente (Pereira). Este aspecto, unido a situaciones coyunturales como el seguimiento a la certificación tanto de ISO como de HACCP, demoraron la aprobación del mismo. Al final tuvo el visto bueno cuando culminaba la experiencia académica en la Empresa.

La estrategia de establecimiento de pausas activas en el Área Administrativa fue planeada con el fin de dar apertura a la semana de salud ocupacional. No obstante, desde la profesión hubo la necesidad de trabajar dentro de las mismas, la integración, propiciar el conocimiento entre los Asociados, generar trabajo en equipo como mecanismo para mejorar el clima laboral y ser un espacio de relajación y distensión para reanudar las labores diarias con más motivación.

Para ejecutar la anterior estrategia se inició con la difusión sobre la importancia de las pausas activas, esto como mecanismo de concientización realizado mediante un folleto informativo y formativo. De igual forma, por medio de la intranet de la empresa se enviaba frecuentemente ejercicios prácticos para que las personas los realizaran cuando sintieran la necesidad de efectuarlos. Las pausas eran programadas una vez al día de forma grupal, era dirigido semanalmente por una persona quien debía hacer la convocatoria diaria con alguna herramienta para llamar la atención y así saber que se daban inicio las

pausas activas. Una vez terminados los ejercicios se procedía a realizar un juego o una dinámica semanal con el fin de mejorar el clima laboral.

El personal administrativo manifestó el interés que las pausas activas fueran un programa continuo debido al logro de la disminución del estrés, la labor de la oficina rindió más y sirvió como espacio para conocerse más e interrelacionarse puesto que ellos solo tienen la hora del almuerzo para interactuar. De igual forma se disminuyó un poco el conflicto entre algunos de los Asociados pues la participación fue abierta y propició que todos se relacionaran.

Cuadro 17. Logros obtenidos de la estrategia de ambiente adecuado de conservación y desarrollo

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE EFICACIA	INDICADORES DE EFICIENCIA	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITO
Realización de pausas activas como mecanismo de integración y relajación.	Para el mes de Febrero se iniciarán las pausas activas.	Se comienzan las pausas activas con el área administrativa.	100% de realización de las pausas activas.	Como preámbulo a la semana de salud ocupacional se establecen para el área administrativa la realización de pausas activas. Sin embargo desde Trabajo Social se visionó como una estrategia de integración y mejoramiento del clima laboral.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

3. Área de Evaluación

Para dar cumplimiento a la estrategia de orientación en las actividades de capacitación para los Asociados, con base en los resultados de las evaluaciones de desempeño que fueron diseñadas por el área de Desarrollo de Asociados (Psicología), Trabajo Social primero realizó la recopilación de las evaluaciones (aplicadas por los jefes a todos lo Asociados o trabajadores de la Empresa), para proceder a tabularlas y a su respectivo análisis. Es de destacar las inconsistencias a la hora de ser aplicadas puesto que no se explicó la forma de llenarlas, no hubo claridad ni precisión prestándose para diversas interpretaciones. Sin embargo, en el ítem de observaciones, se solicita que el Jefe dé recomendaciones al Asociado y a su respectivo proceso. Con base en lo anterior, desde Trabajo Social se gestionaron con entidades públicas y privadas actividades de capacitación de acuerdo a lo requerido para los Asociados con el fin de mejorar su desempeño laboral. Es así como se brindó preparación en herramientas informáticas como Excel, formación de auditores, refuerzo de BPM (Buenas Prácticas de Manufactura), un programa de formación a la medida dirigido a los Asociados de la Granja para cualificarlos en su trabajo.

Aunque las actividades de capacitación hacen parte del área de conservación y desarrollo fueron incluidas en el área de evaluación porque se vio la necesidad de realizarlas como resultado de las evaluaciones de desempeño.

La organización de las diferentes actividades de capacitación fue difícil por la programación de los horarios, debido a que los Asociados que participaban de las actividades hacían parte de diferentes áreas y algunos trabajaban en la noche y no podían en el día porque descansaban o estaban con la familia. Razón por la cual, hubo que reprogramar algunas actividades o se buscó que coincidieran las personas de las mismas áreas.

Cuadro 18. Logros obtenidos de la estrategia de evaluación

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE EFICACIA	INDICADORES DE EFICIENCIA	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Sistematizar y analizar los formatos de evaluación de desempeño por competencias.	Lunes 03 de Diciembre, se tendrá la mayoría de los formatos de evaluación de desempeño.	Se llevó a cabo la sistematización a tiempo.	95% de los formatos fueron recopilados, tabulados y analizados.	Se recopilaron todos los formatos de evaluación de desempeño para proceder a su respectiva tabulación y análisis y ser archivada en las hojas de vida de los Asociados.
Proponer con base en los resultados, actividades de capacitación para los Asociados.	Para la primera semana de Febrero se tendrán las propuestas sobre actividades de capacitaciones.	Se gestionaron actividades de capacitación para los Asociados, de acuerdo al análisis de las evaluaciones (BPM, herramientas, ISO, informática).	Se están gestionando las actividades de capacitación.	Se gestiona con entidades con que se tienen convenio, las actividades de capacitación requeridas por y para los Asociados.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

Fotografía 2. Capacitación en BPM



Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

4. Área de Responsabilidad Social

La empresa PIMPOLLO S.A. ha conformado una Fundación que tiene su radio de acción en las granjas pertenecientes a la misma. Su accionar se constituye en el apoyo que brinda a La Escuela Irapire ubicada en el municipio de Curití, el Colegio Luisyana ubicado en el municipio de Tona y el Colegio Llano de Palmas localizado en el Municipio de Rionegro, pertenecientes al departamento de Santander. En los anteriores lugares las acciones realizadas (mejora de la infraestructura de las escuelas, dotación de las escuelas, reforestación, escuela de padres) no habían sido sistematizadas. Por tanto, fue recopilada la información de las diferentes actividades mediante actividades de participación con la comunidad. De esta forma se obtuvo datos de fuentes primarias y secundarias con el propósito de elaborar el informe social de la Fundación (**Ver Anexo E**), para dar a conocer la intervención de la misma con miras a la planeación de 2008. Así mismo es prioritario con base en los resultados del Informe Social crear nuevos proyectos para contribuir al desarrollo integral de los Asociados, de los niños y de sus familias.

El informe social fue socializado en la comunidad, mostrándose motivada y agradecida con la empresa por las labores realizadas.

Fotografía 3. Acciones de la Fundación PIMPOLLO S.A. en la Escuela Llano de Palmas, Irapire y en el Colegio Luisiana



Fuente: Informe Social de la Empresa. 2007

Fotografía 4. Agradecimientos de la Comunidad

La voz de la Comunidad Educativa...



"La construcción del comedor, los computadores, impresora, grabadora, material didáctico y deportivo (Láminas, balones, enciclopedia, juegos), el armario para la biblioteca, los pupitres, mesas y sillas para el comedor, la adecuación de la unidad sanitaria, el pozo séptico, el programa de informática, han generado en la comunidad manifestaciones de agradecimiento hacia ustedes (...)" Representantes padres de familia

Y los niños manifiestan ...



"Agradecemos a Dios, todos los días por contar con personas tan buenas en PIMPOLLO, que nos ayudan en el colegio para prepararnos para la vida"

"Gracias por lo que han hecho por nuestra institución y también por brindarles tanto apoyo a nuestros papitos"



Y dicen los asociados ...



"Mi tiempo de trabajo en la Granja es de 22 años ya cumplidos. Yo forme una familia aquí, una esposa y unos hijos. Ellos han estudiado, se están preparando y hasta yo me estoy preparando... y eso es bien importante. Gracias Fundación Pimpollo".

Cesar A. Chacón
Auxiliar Granja Reproductora I
Granja La Mariana

Fuente: Informe Social de la Empresa. 2007

Es destacar que por ahora las acciones de la Fundación se enfocan básicamente al mejoramiento de la educación de los niños y adultos de la comunidad en la que la empresa tiene su radio de acción.

Las Escuelas y el Colegio se constituyen en un medio de socialización de los niños de los Asociados y a estos pertenecen algunos infantes de la comunidad y de igual forma se lidera el programa de alfabetización para adultos, manejando precios cómodos para la matrícula, la Fundación brinda desde infraestructura hasta una formación con calidad. Así mismo, los Asociados que viven en las granjas cuentan con un programa de vivienda, que pueden acceder con la condición que los trabajadores manejen relaciones intrafamiliares y comunales adecuadas para que pueden permanecer en las viviendas que son donadas por la empresa.

Por tanto, la empresa inicialmente conformó la Fundación con una visión asistencialista, sin embargo, con la experiencia que ha adquirido, los nuevos retos y pensamientos, ha empezado a cambiar de enfoque, propiciando que sea la comunidad los principales agentes sociales de cambio, que sean ellos mismos con orientación y que así se les proporcione ciertos elementos, los gestores de su propio desarrollo.

El informe social, permitió brindar información acerca de lo anterior, inicialmente se estaban liderando actividades de índole asistencialista pero de acuerdo a concepciones y experiencias con la comunidad acostumbrada a recibir sin generar cambio ni sostenibilidad se vio la necesidad desde Trabajo Social sugerir brindar herramientas educativas, sociales, nuevos programas productivos a la comunidad para que se apoderara de sus potencialidades y aprovecharan la ayuda brindada por la empresa para el beneficio de ellos y de esta forma trabajar en pro del desarrollo integral.

Así mismo, fue realizado el Balance Social de la Empresa (**Ver Anexo F**), mostrando indicadores sociodemográficos, la aplicación y relevancia de los diferentes programas dirigidos al bienestar y desarrollo del Asociado.

Este balance es formulado anualmente por Trabajo Social, permitió conocer si los objetivos planteados habían sido alcanzados; de igual forma, se constituyó en un instrumento que difundió la situación social de la Empresa entre las directivas y trabajadores administrativos mediante una reunión y por medio de la intranet empresarial; así mismo, fue un documento evaluador crítico y constructivo de los resultados de los diferentes programas llevados a cabo que buscan el desarrollo tanto interno como externo dirigido éste último al desarrollo de las poblaciones en su proyección social.

Cuadro 19. Logros obtenidos de la estrategia de comunicación masiva sobre el quehacer de la Fundación PIMPOLLO S.A.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE EFICACIA	INDICADORES DE EFICIENCIA	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Recopilación de información sobre la Fundación PIMPOLLO.	Al 14 de Diciembre de 2007 se tiene recopilada toda la información sobre la Fundación.	Mediante un examen exhaustivo se recopiló la información de la Fundación.	100% información recopilada de fuentes primarias y secundarias.	Se recopiló la información de la Fundación, pues no estaba unificada, para proceder a elaborar el informe social sobre la Fundación PIMPOLLO.
Elaboración del informe social 2007.	Para Diciembre se tendrá terminado el informe social 2007.	Elaboración del informe social para la fecha indicada.	100% elaborado el informe social.	Se recopiló información y se hicieron entrevistas abiertas a la comunidad beneficiaria para la elaboración del informe.
Elaboración del balance Social 2007.	Para la tercera semana del mes de Enero se tendrá elaborado el balance social 2007.	Elaborado el balance social para la fecha prevista.	100% elaborado el Balance Social 2007.	Se recopiló información de interés y se procedió a sistematizarla y analizarla para elaborar el Balance Social 2007.

Fuente: Dina Maritza Ordúz Zafra

Con el propósito de desarrollar la estrategia de diseño de un diagnóstico socioeconómico que tuviese en cuenta la necesidades vividas y sentidas de las mujeres (esposas o familiares de los Asociados o trabajadores de la Graja La Mariana perteneciente a la Empresa), fue creada una encuesta de diagnóstico socioeconómico con el fin de llevar a cabo un programa o proyecto teniendo en cuenta su realidad.

Una vez diseñada la encuesta, se aplicó a las mujeres de Granja La Mariana; como metodología de recopilación de la información la técnica utilizada fue la de grupo focal, con el propósito que tuvieran mayor claridad y de acuerdo a las características educativas de las mujeres pertenecientes a la comunidad. Así mismo, para culminar con una lluvia de ideas enfocándose principalmente sobre el significado de ser mujer, sobre sus principales necesidades vividas y sentidas.

La encuesta aplicada a las 24 mujeres arrojó como resultados la necesidad de trabajar en la generación de ingresos puesto que ellas no están vinculadas a la empresa sino que hacen parte de la familia de los Asociados y por tanto son dependientes económicamente y sus familias (esposos, compañeros) muchas veces no pueden satisfacer sus necesidades básicas debido a que el dinero no les alcanza. **(Ver Anexo G).**

Cuadro 20. Logros obtenidos de la estrategia de diseño de un diagnóstico socioeconómico

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE EFICACIA	INDICADORES DE EFICIENCIA	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Realizar una encuesta para conocer la situación de las mujeres de la Granja.	Para la cuarta semana del mes de Enero se tendrán los resultados de la encuesta.	Formato de la encuesta terminado.	100% elaborada y aplicada la encuesta.	Se aplicó el formato utilizando como cierre una lluvia de ideas para hacer más cualitativo el proceso.

Fuente: Dina Maritza Ordúz Zafra

La Responsabilidad Social en PIMPOLLO S.A. es una iniciativa muy reciente, lleva pocos años de estar implementándose y por tanto empieza a liderar nuevos procesos buscando que las acciones sean menos asistencialistas. Se quiere generar procesos que contribuyan al Pacto Global propiciando la protección de los Derechos Humanos, laborales, la conservación del medio ambiente. Para lograr que las comunidades sean sostenibles y sustentables social y económicamente, teniendo en cuenta como meta fundamental, el desarrollo integral del ser humano.

Otros Logros

- ✓ El área de Trabajo Social gestionó actividades de Bienestar Social para los Asociados de PIMPOLLO S.A.; estas actividades además de tener un carácter motivacional de igual forma brindaron espacios para la integración Institucional e interfamiliar con el propósito de unir lazos de amistad y compañerismo. A continuación se muestran algunas:

Fotografía 5. Celebrando la navidad en PIMPOLLO S.A.



Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

Fotografía 6. Organización de las Vacaciones Recreativas de los hijos de los Asociados de PIMPOLLO S.A.



Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

Fotografía 7. Entrega de regalos en Granjas y Bucaramanga



Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

Fotografía 8. Celebración del Día de la Mujer



Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

5. EVALUACIÓN FINAL DEL PROCESO

Realizar una práctica académica dentro del Área Organizacional, permite aprehender y aplicar conocimientos holísticos, poder tener en cuenta diferentes metodologías para hacer de la intervención un proceso enriquecedor.

De igual forma, se destaca la importancia que el área de Desarrollo de Asociados o de Recursos Humanos presenta por la ejecución de acciones encaminadas al desarrollo de los Asociados. Es líder en manejo de nómina, de dotación y especialmente, de provisión de personal en donde Trabajo Social empieza a posicionarse y a ser reconocida dentro de la Empresa como una profesión que gestiona, coordina, emprende programas y acciones para el beneficio de los Asociados.

Por ser el área Desarrollo de Asociados un proceso de apoyo, la profesión de Trabajo Social no ha sido dimensionada, no tiene una labor (perfil) específico que se enmarque en un objetivo de intervención organizacional dentro de la Empresa. Esto hace que la profesión se ubique dentro de los diferentes objetivos ó áreas (Provisión de Talento Humano, Conservación y Desarrollo, Evaluación y Responsabilidad Social); y por tanto, es más complicado el posicionamiento y requerimiento de la profesión para la Empresa. Así mismo, los niveles de jerarquización tan marcados han dificultado la ejecución de las acciones estratégicas propuestas. Para tomar una decisión de intervención, debe ser analizada por los diferentes niveles competentes, situación que demora la eficiencia y eficacia de la Práctica Académica.

También es de resaltar la falta de planeación dentro del área, especialmente, del Jefe haciendo que los diferentes procesos sean realizados de forma rápida, sin tener en cuenta que hubiese tenido un mejor desempeño con una planeación oportuna para no generar niveles de estrés ni conflictos para el responsable del área y de igual forma, para el área en general.

Las acciones del área de Responsabilidad Social fueron ejecutadas en su mayoría a diferencia de las estrategias programadas en las otras áreas a intervenir; esto por ser la segunda práctica académica en la Empresa, en donde Trabajo Social empieza a posicionarse y a ser reconocida gracias a los diferentes procesos llevados a cabo. Igualmente, la intervención de la profesión se enmarcó en un nivel programático debido a que las estrategias con sus respectivas acciones, no se pudieron realizar en su totalidad porque se requería de la formulación y aprobación de los programas para realizar. De igual forma se brindó asesoría profesional en las diferentes áreas de intervención. Es así como con base en lo anterior, el nuevo practicante entraría a ejecutar los diversos programas formulados.

El impacto de la práctica académica se dio principalmente en el área de la Responsabilidad Social en conjunto con las comunidades de la granja se logró construir su informe social y sobre todo, propiciar espacios de integración con mutuo enriquecimiento cultural y social.

La generación de espacios como éste hace que el estudiante reflexione sobre su quehacer y conocimientos profesionales. Por ello hay que reconocer la oportunidad que brinda la Empresa PIMPOLLO S.A. a los estudiantes para crecer personal y profesionalmente; de igual forma a la Universidad Industrial de Santander (Escuela de Trabajo Social) por gestionar estos convenios, cumpliendo de esta forma con la misión Institucional.

6. PROPUESTA PARA DAR CONTINUIDAD CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: LA HUERTA ESPACIO DE RETROALIMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE INGRESOS

Pregúntate si lo que estás haciendo hoy te acerca al lugar en el que quieres estar mañana
J. Brown, E.U.

6.1 ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS MUJERES DE GRANJA LA MARIANA

La Granja La Mariana que aporta al proceso productivo de PIMPIOLLO S.A., ubicada en la vereda La Corcova, municipio de Tona. Localizado en el Nororiente de la cuenca superior del río Lebrija, en la provincia de Soto, Departamento de Santander, a 7° 15" de Latitud Norte y 73° 03 " Longitud oeste del meridiano de Greenwich. La cabecera municipal está ubicada a 37 Km. de Bucaramanga, a 1909 m.s.n.m. y con una temperatura promedio de 18°C.

Tona basa su economía en la producción de cultivos como: cebolla junca, apio, papa, zanahoria, fríjol, avena, café, pepino, pimentón, tomate, hierbas aromáticas, cultivos propiamente de clima frío, los cuales son llevados diariamente a Bucaramanga.

El acceso a la granja es fácil puesto que esta vía es nacional, cubre la ruta Bucaramanga – Cúcuta, destacándose el Km. 18, La Corcova y Berlín. Se caracteriza por estar pavimentada. Su mantenimiento depende del INVIAS.

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta la realización, dentro del proceso de Práctica Académica, del diagnóstico socioeconómico en la Granja La Mariana dirigido a las mujeres esposas o familiares de los Asociados de PIMPOLLO S.A. (25 mujeres), las encuestas arrojaron la siguiente información mostrada a continuación:

Cuadro 21: Información sobre mujeres de Granja La Mariana

Información sociodemográfica de las 25 mujeres esposas de los trabajadores de Granja La Mariana		%
Sector	Rural	100
Ocupación	Hogar	100
Estrato	Uno	100
Estudios	1. Primaria C	1. 32
	2. Primaria I	2. 8
	3. Bachillerato C	3. 16
	4. Bachillerato I	4. 44
	5. Otro	5. 0
Vivienda	Arrendada	100
Ingresos familia	Entre 400.000 a 1.200.000	100
Egresos Familia	Entre 400.000 a 1.200.000	100
Ingresos Mujer	Ninguno	100
Egresos Mujer	Ninguno	100

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

De acuerdo con la anterior tabla la situación socioeconómica que viven y sienten las mujeres de la Granja La Mariana es complicada, debido a los pocos ingresos que presentan, son dependientes de sus esposos o compañeros, trabajan en las labores del hogar y no son activas laboralmente; al igual no cuentan con una preparación académica básica para contar con posibilidades de trabajo bien remunerado.

La información encontrada y con base lo manifestado por las mujeres muchas veces son privadas al igual que su familia, de la satisfacción de las necesidades básicas.

Las mujeres reconocen que tienen las capacidades y posibilidades para emprender una labor que les genere ingresos, pues de acuerdo con la rutina familiar cuentan con espacios de tiempo que podría serles para el emprendimiento de otras actividades. Sin embargo argumentan que no cuentan con una preparación académica para obtener un trabajo especializado,

ni con los recursos para impulsar algún proyecto productivo. De igual forma, reconocen el hecho de que ellas al no generar ingresos en sus familias, hacen que no sean tenidas en cuenta a la hora de tomar decisiones dentro del hogar. Muchas veces no son valoradas y en algunos casos, son violentadas.

Es así como desde sus experiencias, sentimientos, necesidades, manifiestan el deseo de trabajar en algún proyecto productivo proponiendo la siembra de cultivos porque cuentan con terreno, conocen un poco sobre el tema y han observado comunidades cercanas que tienen cultivos que les generan ingresos. Sin embargo, sugieren que los cultivos deben ser orgánicos porque de lo contrario perjudicaría a los galpones que se encuentran cercanos.

6.2 JUSTIFICACIÓN

Históricamente la mujer ha desempeñado un papel fundamental en la familia aportando de manera protagónica para que este importante núcleo social cumpla con sus funciones dentro de la sociedad. En el pasado la mujer tenía asignadas las tareas del hogar, cuidado de los hijos y del esposo. Sin embargo, en la actualidad su rol se ha venido complejizando; además de asumir esas tareas tradicionales, también desempeña múltiples roles fuera de la familia. Las mujeres son catalogadas como personas importantes para la sociedad pues ellas en algunos casos, se desempeñan tanto en espacios públicos como privados.

La mujer en edad productiva dentro del área rural desempeña múltiples labores; ella se dedica a las actividades del hogar, al cuidado de su familia y en muchas ocasiones se olvida de ella misma, del significado de ser mujer, de lo importante que es para la sociedad y para su familia.

Ella como veladora y cuidadora de su hogar se encarga del orden, del aseo de la vivienda, de la alimentación de la familia, del estudio de los hijos, es decir, desempeña roles reproductivos y a veces productivos. Por tanto, ella representa un papel importante para la conservación y sostenimiento de la familia y por ende del medio ambiente porque ella hace uso de los diferentes elementos de la naturaleza para llevar a cabo sus funciones dentro del espacio privado.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante brindarle espacios a la mujer, que la lleven a superar posibles dificultades en el cumplimiento de dicho rol. Ellos podrían ser a través de procesos de educación, de desarrollo personal, formación para el trabajo y la generación de ingresos, así como formación en competencias ciudadanas. Que la lleven a generar una mejor calidad de vida.

Con base en los resultados obtenidos de la Encuesta de Diagnóstico Socioeconómico, las mujeres esposas o familiares de los Asociados o trabajadores de la granja La Mariana sienten como necesidad el emprender labores que le genere ingresos a su familia y a ellas mismas. Por tanto, propusieron la implementación de una huerta con cultivos orgánicos que puedan ser comercializados y que sirvan para el consumo familiar.

Para lo anterior se propone el establecimiento de una huerta comunitaria como espacio en donde las mujeres entretejerían relaciones de convivencia. Sería un espacio de autoconocimiento y reconocimiento, se mejorarían las relaciones interpersonales, habría sensibilización a las mujeres sobre perspectiva de género. Los ingresos aumentarían con la comercialización de los productos acción que vieron factible pues las condiciones del clima se prestan para los cultivos y la mayoría de la población aledaña tiene que abastecerse de los productos de Bucaramanga. Si se proveen de la huerta comunitaria, las familias estarían ahorrando dinero y tiempo.

Como valor agregado del proyecto, mejoraría la dieta alimentaria de la familia, por el consumo de productos orgánicos.

Este proyecto contaría con el apoyo interdisciplinar de Trabajo Social, Técnico - agropecuario brindado por el SENA que se encuentra en convenio con PIMPOLLO. Esto podría hacer parte de la etapa productiva o práctica.

En cuanto a las herramientas y semillas, se establecería una alianza estratégica entre la Empresa y la Fundación Mundial de la Mujer para que les sean otorgados microcréditos productivos.

6.3 OBJETIVOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL PROYECTO

Cuadro 22. Objetivos y actividades del proyecto

OBJETIVO GENERAL	
Propiciar que las mujeres de la Granja La Mariana, perteneciente al municipio de Tona, generen ingresos personales y familiares mediante la implementación de una huerta comunitaria, con el fin de garantizar la seguridad alimentaria, promover la cultura familiar y comunitaria, y por ende, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y de sus familias.	
Objetivos Específicos	Actividades a realizar para cada objetivo específico
<i>1. Integrar el grupo de mujeres que trabajarían y se comprometerían con la huerta comunitaria</i>	❖ Presentación del proyecto a las mujeres de la comunidad ❖ Conformación del grupo que trabajaría en la huerta comunitaria

	❖ Talleres para propiciar el conocimiento y confianza entre las integrantes del grupo
2. <i>Motivar espacios y tiempos de intercambio de emociones, actitudes y vivencias subjetivas mediadas por el reconocimiento, valoración y afecto como componentes fundamentales de la relación con el otro.</i>	Se realizarían talleres con temáticas a trabajar como: • Autoestima, autoimagen y autoesquema femenina • El Rol femenino • Liderazgo femenino • Organización comunitaria • Afectividad y buen trato en la familia • Los padres y el desempeño escolar • Una educación para las relaciones familiares y comunitarias • Estilos de vida saludables
3. <i>Implementar la huerta comunitaria.</i>	➤ Sensibilización para el emprendimiento ➤ Estudio de mercado ➤ Plan de mercadeo ➤ Capacitación en cultivos orgánicos ➤ Seguimiento a los cultivos ➤ Comercialización

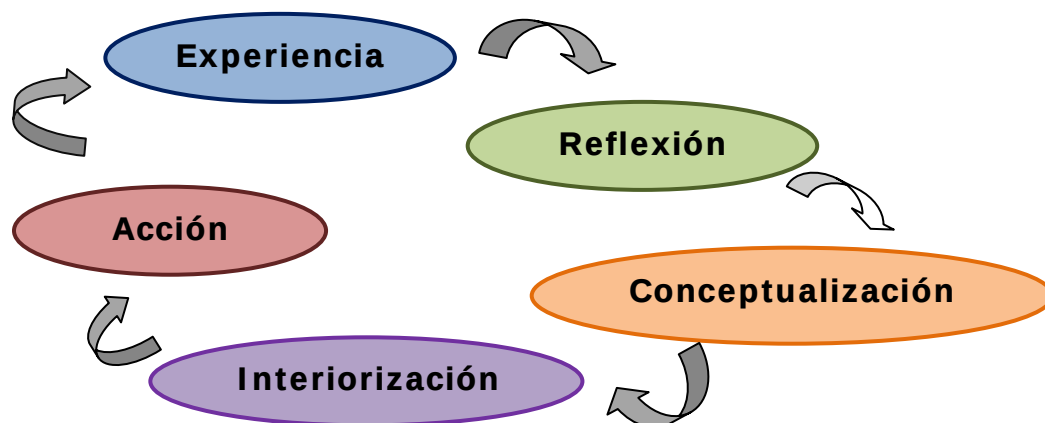
Fuente: Dina Maritza Ordúz Zafra

Los encuentros en la vida cotidiana ofrecen la posibilidad de acercar, vivenciar, comentar experiencias, posibilitar la relación consigo mismo y con los otros. Los encuentros producen sensaciones, emociones, sentimientos, unas veces reconfortantes, otras veces encontrados.

El espacio que se propone como la huerta comunitaria pretende ser fuente de construcción de nuevos sentidos y representaciones de sí mismo, del otro, de lo otro. Este encuentro propiciará la construcción de nuevas formas de interacción que favorezcan la diferencia, la inclusión y la vivencia de la equidad. La metodología está orientada a generar interacciones con participación activa, coordinada desde Trabajo Social como facilitador y dinamizador de los procesos que desarrolla.

Para la realización de los talleres correspondientes al **objetivo 3** se constará de los siguientes momentos:

Figura 14. Momentos para los talleres



Fuente: Dina Maritza Orduz Zafra

- ❑ Experiencia: se inicia con ésta, a fin de que las participantes comenten sus vivencias y su sentir en relación con el tema elegido.
- ❑ Reflexión: En ésta se identifican creencias, sentimientos y actitudes sobre el tema.
- ❑ Conceptualización: En esta fase el grupo produce generalizaciones y visualiza conductas factibles de adoptar.
- ❑ Interiorización: Se invita a asumir actitudes positivas que lleven a la educadora a crecer y trascender.
- ❑ Acción: Se invita a asumir compromisos personales útiles para la vida de las participantes.

Es de tener en cuenta que las temáticas que se sugieren y que se plasman en el cuadro de arriba serán escogidas por las mujeres con el fin de hacer el proceso participativo y por tanto, los temas serán abordados en el inicio y puesta en marcha de la huerta comunitaria.

Con respecto al **objetivo 4** la huerta se constituirá de tal forma que generen ingresos a todas las mujeres involucradas. Se garantizará que todas participen, que sea equitativo y que continúen dándole continuidad al proyecto; es decir, que comunitariamente sea sostenible en el tiempo y no mientras la empresa está interviniendo, que ellas sigan generando ingresos personales y familiares.

Hay que tener en cuenta que la huerta orgánica no traería muchos costos puesto que los insumos requeridos en su mayoría los origina la misma tierra como parte del ciclo natural. De igual forma cada cultivo sería escalonado para poder tener verduras frescas y sanas durante todo el año.

6.4 RECURSOS DEL PROYECTO

Cuadro 23. Recursos para el proyecto

RECURSOS	
HUMANOS	Una persona que capacite sobre la elaboración de huertas (asesoría y acompañamiento del SENA). Una persona encargada de la organización y ejecución de los diferentes talleres. (Trabajador Social)
FÍSICOS	El espacio en donde se establecería la huerta comunitaria.
MATERIALES	Video Beam Papelería (lapiceros, marcadores, resma de papel, papel bond, cinta, etc) Materiales necesarios para los cultivos de la huerta orgánica. (se disminuyen costos porque la huerta es agroecológica, por tanto, algunos insumos se pueden obtener de las viviendas)
FINANCIEROS	Transporte para los posibles capacitadores. Auxilio del SENA. Convenio con la Fundación Mundial de la Mujer para los microcréditos.

Fuente: Dina Maritza Orduz Zafa

6.5 TIEMPO DEL PROYECTO

El proyecto se ejecutaría por un lapso de doce meses. Los primeros seis meses serían para organizar e implementar, los cuatro meses siguientes para seguimiento a los cultivos, a las mujeres. Los dos meses finales, para la comercialización de los productos. Sin embargo mucho depende de diversos factores externos como el clima, los convenios y la motivación de las mujeres.

7. CONCLUSIONES

- ❑ El Área Organizacional es un abanico de posibilidades porque muestra diversidad de bagajes, lo cual hace que el rol profesional desempeñado sea verdaderamente importante.
- ❑ La Responsabilidad Social le da una nueva visión al área organizacional en donde el propiciar desarrollo a sus empleados y comunidades aledañas, se constituye en el eje fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- ❑ Actualmente son varias las empresas que tienen como política la Responsabilidad Social que reconocen la importancia de trabajar en ello pues así se contribuye a mejorar la calidad de vida, no solo de los trabajadores, sino de sus familias y en algunos casos, de su comunidad.
- ❑ Hacer parte del pacto global debe ser un requisito primordial para la cualificación de las actividades de las empresas, teniendo como base para el accionar el respetar y velar por el cumplimiento de los diez principios; de igual forma, la certificación de la ISO en Responsabilidad Social como auditoría de orden social.
- ❑ Infortunadamente por factores coyunturales y porque el accionar de Trabajo Social se enmarcó en el conocimiento programático, es decir, en la formulación, planeación de programas de bienestar y desarrollo social, no se pudo ejecutar varias de las acciones estratégicas propuestas. Sin embargo, el trabajo elaborado desde la Responsabilidad Social contribuyó a reconocer la importancia de esta labor para propiciar la mejoría de la calidad de vida.

- ❑ Es importante el manejo de herramientas investigativas para lograr un proceso impactante y eficiente.

- ❑ La puesta en marcha de los diferentes programas dirigidos a los trabajadores hizo que los resaltara como personas importantes en la Empresa, generando de esta forma motivación para la realización de sus labores y contribuyendo a fortalecer el sentido de pertenencia por la Compañía.

8. RECOMENDACIONES

- Realizar el empalme con el próximo practicante de Trabajo Social para que conozca los procedimientos formulados e inicie la etapa de ejecución de los mismos.
- Tener en cuenta los horarios de las diferentes dependencias en el momento de realizar alguna actividad, para que la mayoría de los Asociados participen de las mismas.
- Planear con anterioridad las actividades de Bienestar porque son acciones que demandan mucho tiempo lo cual resta dedicación e importancia a procesos de transformación social.
- Trabajar en propuestas para mejorar el clima laboral; se propone iniciar con un trabajo para los Jefes porque algunos son los que dan origen al clima laboral inadecuado.
- Procurar que las visitas de comprobación familiar se realicen antes de que el Asociado sea contratado. Para esto se sugiere la construcción de una propuesta de reducción de rotación de personal porque ingresa constantemente mucho personal y por tanto, las visitas no se pueden realizar como debe ser.
- El proyecto se ejecutaría por un lapso de seis meses o dependiendo de los cultivos que se siembren. De igual forma, los diferentes talleres se trabajarían en torno a la construcción de la huerta comunitaria.
- Continuar o mejorar las actividades que no se alcanzaron a ejecutar.

BIBLIOGRAFÍA

Banco de la República. Cartagena. “La demanda de carnes en Colombia: Un análisis econométrico”. Luis Armando Galvis Aponte. No. 13. Enero, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill, 1981.

Comisión de las Comunidades Europeas. Libro Verde: Fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas. 2001.

Convenio DANE - FENAVI-FONAV. Diciembre de 2001.

“Creciendo con Colombia”, El Espectador, 22 de agosto de 2004. En DNP – DEE.

FENAVI-FONAV

MAX-NEEF, Manfred “La Economía Descalza” Señales desde el mundo invisible. Bogotá: Selene impresiones, 1985.

MC GREGOR, Douglas. El lado humano de la organización. Bogotá: Mc Graw Hill, 1994.

Naciones Unidas. La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial: Pacto Global. 2005.

Normas Icontec. (Sitio en Internet). Disponible en <http://www.icontec.org.co>

Norma Técnica de Prevención 644. Responsabilidad Social de Las Empresas: Conceptos generales. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. España (sitio en Internet). Disponible en http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_644.htm.

Organización Internacional del Trabajo OIT, Asociación Internacional de Industriales ANDI y Cámara Junior de Colombia capítulo Antioquia. El Manual de Balance Social. Versión actualizada ANDI-OIT: Bogotá, 2001.

SENA - FENAVI. Caracterización ocupacional de la cadena productiva del sector avícola. Agosto 2002.

SCHEIN, Edgar. Psicología de la organización. México: Prentice Hall, 1982.

TORRES Sánchez, Carlos Eduardo. Administración del personal, su origen, evolución y funcionalidad en la organización. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, 2000.

TORRES, Carlos Eduardo. Trabajo Social en organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En: CONETS. Bogotá. (dic - 2004).

VELÁSQUEZ, Jorge y GIRALDO, Paola Andrea. Posibilidades competitivas de productos prioritarios. Antioquia: Gobernación de Antioquia, 2005.

[Www. Tona-santander.gov.co](http://Www.Tona-santander.gov.co)

ANEXOS

Anexo A: Formato de Visita de Comprobación Familiar

	VISITA DE COMPROBACIÓN FAMILIAR	Código: F 13-041 Versión: No.2 Pág: 1 de 5
---	--	---

Fecha: _____
Ciudad: _____

I. Datos personales

1. Nombre _____
2. Lugar y fecha de nacimiento: _____
3. Edad: _____
4. Candidato a: _____
5. Dirección: _____
6. Teléfono: Fijo _____ Celular _____

7. Estado Civil	7.1 Soltero	7.2 C	7.3 UL	7.4 Separado	7.5 D	7.6 V
8. Sexo	8.1 F	8.2 M				

9. Estudios: 9.1 Bachillerato incompleto ____ 9.2 Bachillerato completo ____ 9.3 Técnico incompleto ____
9.4 Tecnología incompleta ____ 9.5 Universitarios ____

II. Composición familiar

10. Familia de origen: (Madre, padres, hermanos así no vivan con el Asociado)

Nombre Completo	Parentesco	Edad	Escolaridad	Ocupación y empresa	Convi ve

11. Familia de procreación: (Cónyuge e hijos)

Nombre Completo	Parentesco	Edad	Escolaridad	Ocupación y empresa	Convi ve

12. Otras personas que vivan en el hogar:

Nombre Completo	Parentesco	Edad	Escolaridad	Ocupación y empresa	Con vive

III. Características de la vivienda

13. Vivienda:

13.1 Propia ____ 13.2 Familiar ____ 13.3 Cedida ____ 13.4 Amortización ____ 13.5 Arriendo ____

14. Tenencia:

14.1 Propia cancelada ____ 14.2 Propia sin cancelar ____ 14.3 Préstamo ____ 14.4 Entidad Bancaria
14.5 Valor de la deuda \$ _____

14.6 Valor del alquiler \$ _____

15. Tipo de vivienda:

15.1 Casa ____ 15.2 Casa lote ____ 15.3 Apartamento ____ 15.4 Habitación ____ 15.5 Otro ____

16. Estrato:

16.1 Uno ____ 16.2 Dos ____ 16.3 Tres ____ 16.4 Cuatro ____ 16.5 Cinco ____ 16.6 Seis ____ 16.7 Otro ____

17. Tiempo de residencia:

17.1 Menos de un mes ____ 17.2 1 mes - 1Año ____ 17.3 1 - 5 Años ____ 17.4 Más de 5 Años ____

18. Número de habitantes

18.1 Adultos ____ 18.2 Jóvenes (14-18) ____ 18.3 Niños (0-12) ____ 18.4 Ancianos ____

19. Estado de la vivienda:

19.1 Terminada ____ 19.2 Obra negra ____ 19.3 Semiterminada ____ 19.4 Deteriorada ____ 19.5 Servicios completos ____ 19.6 Servicios incompletos ____ 19.7 ¿Cuál? _____

20. Pisos:

20.1 Baldosa ____ 20.2 Cemento ____ 20.3 Arena ____ 20.4 Otro _____

21. Disposición de las basuras:

21.1 Bolsa ____ 21.2 Caneca ____ 21.3 Otro _____

22. Compra de víveres:

22.1 Plaza ____ 22.2 Supermercado ____ 22.3 Tienda ____

23. Conviven con animales

23.1 Si ____ 23.2 No ____ 23.3 ¿Cuáles y cuántos? _____

24. Condiciones de la vivienda: (calificar bueno, regular o malo)

24.1 N° de hab ____ 24.2 Cocina ____ 24.3 Comedor ____ 24.4 N° de baños
____ 24.5 Limpieza ____ 24.6 Orden _____

Observaciones:

IV. Aspecto económico

25. Ingresos mensuales del grupo familiar con el que vive:

25.1 De 100.000 a 800.000 ____ 25.2 De 800.000 a 1.600.000 ____ 25.3 De 1.600.000 a 2.400.000 ____
25.4 De 2.400.000 a 3.200.000 ____ 25.5 Más de 3.200.000 ____

26. Egresos mensuales del grupo familiar:

26.1 De 100.000 a 800.000 ____ 26.2 De 800.000 a 1.600.000 ____ 26.3 De 1.600.000 a 2.400.000 ____
26.4 De 2.400.000 a 00.000 ____ 26.5 Más de 3.200.000 ____

V. Funcionamiento familiar

27. Proyección:

27.1 Qué metas se ha trazado el candidato:

27.2 Qué metas se ha propuesto la familia:

27.3 Fortalezas

27.4 Debilidades

28. Liderazgo:

28.1 Cuando presenta una duda consulta:

28.1.2 Cónyuge o compañero ____ 28.1.3 Padres ____ 28.1.4 Hermano ____ 28.1.5 Amigo ____ 28.1.6
Otros, ¿Quién? ____ 28.1.7 A nadie ____

29.2 Decide el lugar de residencia:

29.2.1 Padres ____ 29.2.2 Hermano ____ 29.2.3 Candidato ____ 29.2.4 cónyuge o compañero ____
29.2.5 Consenso ____ 29.2.6 Otros, ¿Quién? ____

29.3 Acostumbra a salir con los hijos:

29.3.1 Candidato ____ 29.3.2 Cónyuge o compañero ____ 29.3.3 Padres ____ 29.3.4 Hermano ____ 29.3.5
Consenso ____ 29.3.6 Otros, ¿Cuál? ____

30. Pautas:

30.1 Otorga los permisos

30.1.1 Candidato ____ 30.1.2 Cónyuge o compañero ____ 30.1.3 Padres ____ 30.1.4 Hermano ____ 30.1.5
Consenso ____ 30.1.6 Otros, ¿Cuáles? ____

30.2 Prohíbe:

30.2.1 Candidato ____ 30.2.2 Cónyuge o compañero ____ 30.2.3 Padres ____ 30.2.4 Hermano ____ 30.2.5
Consenso ____ 30.2.6 Otros, ¿Cuál? _____

30.3 Ordena que se debe hacer:

30.3.1 Candidato ____ 30.3.2 Cónyuge o compañero ____ 30.3.3 Padres ____ 30.3.4 Hermano ____ 30.3.5
Consenso ____ 30.3.6 Otros, ¿Cuál? _____

30.4 Acata las órdenes y recomendaciones:

30.4.1 Candidato ____ 30.4.2 Cónyuge o compañero ____ 30.4.3 Padres ____ 30.4.4 Hermano ____ 30.4.5
Consenso ____ 30.4.6 Otros, ¿Cuál? _____

31 Comunicación:

31.1 Entre los padres ó pareja:

31.1.1 Afectiva (se expresan sentimientos) _____ 31.1.2 Instrumental (sobre la cotidianidad)

31.2 Entre padres e hijos:

31.2.1 Afectiva (se expresan sentimientos) _____ 31.2.2 Instrumental (sobre la cotidianidad)

31.3 Entre los hermanos:

31.3.1 Afectiva (se expresan sentimientos) _____ 31.3.2 Instrumental (sobre la cotidianidad)

31.4 Espacio que dedica para compartir con la familia:

31.4.1 Desayuno ____ 31.4.2 Almuerzo ____ 31.4.3 Cena ____ 31.4.4 Otros _____

32. Recreación:

32.1 Dedicar tiempo libre a:

32.1.1 Descansar ____ 32.1.2 Ver TV ____ 32.1.3 Deporte ____ 32.1.4 Estar con la familia ____ 32.1.5
Otros ____

33. Relaciones:

33.1 Se entiende mejor:

33.1.1 Padre e hijo ____ 33.1.2 Madre e hijo ____ 33.1.3 Abuelo y nietos ____ 33.1.4 Otros ____

34. Conflictos:

34.1 Los conflictos se presentan:

34.1.1 Siempre ____ 34.1.2 Casi siempre ____ 34.1.3 Rara vez ____ 34.1.4 Nunca ____

34.2 Los conflictos se presentan entre:

34.2.1 Padres ____ 34.2.2 Padres e hijos ____ 34.2.3 Pareja ____ 34.2.4 Madre e hijo ____ 34.2.5 Padre e
hijo ____ 34.2.6 Hermanos ____ 34.2.7 Otros ____

34.3 Solución de problemas en el hogar:

34.3.1 Discusión ____ 34.3.2 Ignoran ____ 34.3.3 Dialogo ____ 34.3.4 Imposición ____ 34.3.5 Pedimos
ayuda profesional ____ 34.3.6 Otros _____
¿Cómo? _____

35. Roles:



35.1 Asume la carga económica:

35.1.1 Candidato ____ 35.1.2 Cónyuge o compañero ____ 35.1.3 Padres ____ 35.1.4 Hermano ____ 35.1.5 Compartida ____ Otros ____ ¿Quién? ____

VI Relación con la comunidad

36. El candidato pertenece a alguna organización comunitaria:

36.1 Si ____ 36.2 No ____

37. Relaciones con los vecinos:

37.1 Los conoce ____ 37.2 No los conoce ____ 37.3 Poco se trata con ellos ____ 37.4 Son muy conflictivos ____

39. ¿Por qué?

39.1 Por tiempo ____ 39.2 No le interesa ____ 39.3 Tuvieron dificultades ____ 39.4 Otro ____

40. Relación comunidad – empresa:

40.1 Los vecinos conocen la empresa donde iría a trabajar:

40.1.1 Si ____ 40.1.2 No ____

41. Por qué medios conoció la empresa:

41.1 Afiche ____ 41.2 Asociado ____ 41.3 Internet ____ 41.4 Bolsa de empleo ____ 41.5 Otro ____

42. Expectativas laborales

42.1 Ascenso ____ 42.2 Estabilidad ____ 42.3 Traslado ____ 42.4 Capacitación ____ 42.5 Que los jefes lo traten bien ____

43. Concepto de Trabajo Social:

Realizado por: _____

Cargo: _____

Anexo B: Formato de Entrevista de Retiro

	ENREVISTA DE RETIRO	Código: F 13-041 Versión: No.2 Pág: 1 de 3
---	----------------------------	--

NOMBRE DEL ASOCIADO _____

ESTADO CIVIL	
EDAD	
CARGO	
ÁREA	
FECHA DE INGRESO	
FECHA DE RETIRO	

CARGO DESEMPEÑADOS

CARGO	FECHA

I. Provisión de personal

- ¿Considera que PIMPOLLO cumplió con las condiciones establecidas pactadas en la contratación?

Condiciones	SI	NO
Salarios		
Horarios		
Pacto colectivo		
Auxilios		
Bonificaciones		

Explique por qué no _____

- ¿Recibió dotación y los elementos necesarios para la seguridad en su trabajo? (dotación, implementos de seguridad industrial)

- SI
- NO
- NO Necesitaba

- ¿Usó conscientemente la dotación de seguridad en su trabajo?

- SI
- NO
- No era necesario

3. ¿Participó del proceso de inducción – entrenamiento de la empresa?

- A. SI
- B. NO, ¿Por qué?

4. ¿Cuál fue el aporte del proceso de inducción para el desempeño de sus funciones?

- A. Conocimiento sobre la empresa y de su puesto de trabajo
- B. Aprendizaje personal y experiencia
- C. Todas las anteriores
- D. Ninguno, ¿Por qué?

II. Trabajo en equipo

Marque con una X:

5. Que opina acerca de:

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

VARIABLES	E	B	D	M	EXPLIQUE LA RESPUESTA
a. Trabajo en equipo					
b. Relaciones de apoyo del área y con otras áreas					
c. Relaciones interpersonales con el jefe inmediato					
d. Relaciones interpersonales con los compañeros					

6. ¿Qué cualidades de su jefe le facilitaron su trabajo?

- A. Escucha y es respetuoso
- B. No juzga a las personas cuando comenten errores
- C. Trabaja en equipo para obtener buenos resultados
- D. Todas las anteriores
- E. Otra, ¿Cuál?

7. ¿Qué características de su jefe le dificultaron su trabajo?

- A. No es claro al dar las indicaciones
- B. Busca responsables y no soluciones
- C. Falta de experiencia
- D. No tiene en cuenta las sugerencias de los Asociados
- E. Todas las anteriores

F. Ninguna

G. Otra, ¿Cuál? _____

III. La empresa

8. ¿Qué le gustó de PIMPOLLO?

- A. El buen trato hacia los Asociados
- B. El buen trato brindado por los jefes
- C. El buen ambiente de trabajo
- D. Ninguna
- E. Otra, ¿Cuál?:

9. ¿Qué no le gustó de PIMPOLLO?

- A. El trato hacia los Asociados
- B. El trato brindado por los jefes
- C. El ambiente de trabajo
- D. Ninguna
- E. Otra, ¿Cuál?

¿Desea explicar alguna de las que no le gustó? _____

10. ¿Qué conocimientos – aprendizajes para el desarrollo profesional – personal le aportó PIMPOLLO durante la permanencia en La Empresa?

- A. Conocimientos y experiencia operativos
- B. Servicio al cliente
- C. Manejo Administrativo
- D. Todos los anteriores
- E. Ninguno, ¿Por qué?

11. Cuál de las siguientes razones motivó el retiro de la empresa:

- A. Salario muy bajo
- B. Traslado a otra ciudad
- C. El horario de trabajo
- D. Mejores oportunidades
- E. Inconvenientes con el jefe
- F. Ambiente físico
- G. Otros motivos, ¿Cuáles?

12. ¿Cuál fue el motivo laboral de retiro de la empresa?

- A. Justa causa
- B. Contrato de aprendizaje
- C. Retiro voluntario
- D. Terminación unilateral de contrato
- E. Vencimiento de contrato
- F. Renuncia convenida

13. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar la relación empresa- trabajadores?

Anexo C: Análisis de una Causa de Rotación de Personal

Pregunta 15: ¿Por qué se retira de Pimpollo?



Un 34% no dio respuesta al motivo por el cual se retira de la empresa; el 25% comenta que por motivos personales se retira, mientras un 10% considera que por el horario de trabajo, por terminación de contrato; el 9% por mejores oportunidades de trabajo. El 3% por montaje de negocio propio, el 2% por el sueldo, el supervisor o el cambio de ciudad. Y con el 1%, por factores como la salud, compromisos económicos o para continuar con los estudios.

Anexo D: Propuesta de Ejecución sobre los Valores Institucionales

JUSTIFICACIÓN

Con el propósito de crear sentido de pertenencia de los Asociados hacia la empresa y viceversa; de igual forma, con base en los resultados arrojados por la encuesta de clima laboral y como aspecto coyuntural la adopción del nuevo direccionamiento estratégico MEGA 2020, se presenta la siguiente propuesta en donde se trabajará el rumbo de PIMPOLLO S.A. Será realizada a partir de la sensibilización y conocimiento sobre el rumbo empresarial; lo anterior con el propósito de mejorar los procesos, fortalecer la imagen de la Empresa, generar motivación con el propósito de propiciar el crecimiento empresarial y el desarrollo de los Asociados.

OBJETIVO: Propiciar la difusión y sensibilización sobre el rumbo empresarial en PIMPOLLO S.A.

INDICADOR: Comunicar masivamente y concientizar en torno al rumbo empresarial de PIMPOLLO S.A.

Acción Estratégica 1:

Desarrollar un mecanismo de convocatoria para generar expectativas frente al rumbo empresarial

1. DIFUSIÓN: Actividades:

- √ Creación y aplicación de un juego didáctico que genere curiosidad entre los Asociados (Trabajando el primer valor y así sucesivamente por mes, estilo mural).
- √ Entrega de volantes en donde se den tips de comportamientos adecuados con base en los valores y se convoque a los Asociados a ser partícipes de las diferentes actividades.

Tiempo: La segunda semana del mes de Marzo.

Recursos: 1 computador, cartulina, cartón paja, vinilos, marcadores, lapiceros, etc.

Acción Estratégica 2:

2. Primer valor: CONFIABILIDAD

Actividades:

- Realización de carteles sobre el valor empresarial del mes
- Realización de taller de sensibilización sobre el valor de la confiabilidad a administrativos (El horario de ejecución del taller sería a las 4:00 p.m.)
- Ubicación de un stand con la información sobre el valor de la confiabilidad se abrirá de acuerdo a los horarios que presenten los Asociados en los diferentes procesos (será un stand lúdico-educativo y participativo teniendo en cuenta la aplicación del valor (esto iría dirigido hacia proceso interno, logística y mantenimiento)

Tiempo: Desde la tercera semana del mes de Marzo hasta la primera semana del mes de Abril.

Recursos: Cartulina, marcadores, vinilos, 1 capacitador (Trabajo Social como sugerencia), cartón, papel kraft, video beam

3. Segundo valor: PASIÓN POR LOS RESULTADOS

Actividades:

- Realización de carteles sobre el valor del mes.
- Evaluará conocimientos prácticos sobre el valor del mes anterior (confiabilidad).
- De igual forma se continuaría con el pabellón, información e interacción de acuerdo con el valor que tratarán.
- Concurso de pintura sobre el valor del mes. Se darán premios tanto para Administrativos y Operarios (Se gestionará para los tres primeros puestos). De igual forma, se establecerá parámetros para el concurso y para la premiación. (Se tendrá en cuenta los diferentes horarios de los Asociados).
- Taller de sensibilización para los Administrativos sobre el valor (el horario sería 4:00 p.m.). Se trabajará durante toda la semana.

Tiempo: Se inicia desde la segunda semana del mes de Abril hasta el final del mes.

Recursos: Papel bond, cartulina, marcadores, pintura, resmas de papel bond, pinceles, lápices, borradores, cartón, video beam.

4. Tercer valor: ANTICIPACIÓN Y RESPUESTA EFECTIVA A LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO

Actividades:

- Realización de carteles sobre el valor del mes.
- De igual forma se continuaría con el stand, información e interacción de acuerdo con el valor que tratarán.
- Evaluación de conocimientos sobre los valores tratados en los meses anteriores.
- Taller de sensibilización para los Administrativos sobre el valor (4:00 p.m.), se llevará durante toda la semana.

- Dramatización a cargo de los Asociados participantes en las anteriores actividades (tendrán premiación de acuerdo a las mejores dramatizaciones que se basen en los valores hasta ahora trabajados). La premiación consistirá en camisetas, gorras, implementos institucionales para fomentar el sentido de pertenencia.

Tiempo: Todo el mes de Mayo.

Recursos: Papel bond, cartulina, marcadores, vinilos.

De aquí en adelante sería ejecutado por la practicante de Trabajo Social entrante o por otra persona que presente afinidad con el rumbo:

5. Cuarto valor: PROMOCIÓN DEL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ASOCIADOS

Actividades:

- o Realización de carteles sobre el valor del mes.
- o De igual forma se continuaría con el pabellón, información e interacción de acuerdo con el valor que tratarán
- o Evaluación de conocimientos sobre los valores tratados en los meses anteriores.
- o Taller para Administrativos sobre el valor (4:00 p.m.).
- o Festival de los valores (juegos, trueques, etc).

Tiempo: Todo el mes de Junio

Recursos: Cartulina, papel Kraft, Cartón paja, video beam

6. Quinto valor: RECURSIVIDAD (CREATIVIDAD, FLEXIBILIDAD, PERSISTENCIA)

Actividades:

- Realización de carteles sobre el valor del mes.
- De igual forma se continuaría con el pabellón, información e interacción de acuerdo con el valor que tratarán.
- Evaluación de conocimientos sobre los valores tratados en los meses anteriores.
- Taller para Administrativos sobre el valor (4:00 p.m.).
- Rompecasuística: (casos contruidos mediante rompecabezas).

Tiempo: Todo el mes de Julio

Recursos: Cartulina, video beam, marcadores, cartón paja

7. Sexto valor: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Actividades:

- ✓ Realización de carteles sobre el valor del mes.
- ✓ De igual forma se continuaría con el stand, información e interacción de acuerdo con el valor que tratarán.
- ✓ Evaluación de conocimientos sobre los valores tratados en los meses anteriores.
- ✓ Taller para Administrativos sobre el valor (4:00 p.m.).
- ✓ Difusión de La Fundación PIMPOLLO S.A. (mostrar cartilla y demo).

Tiempo: Todo el mes de Agosto.

Recursos: Cartulina, cartón paja, video beam, marcadores.

NOTA: Las actividades desde el número cinco (Valores: Promoción del desarrollo integral de los asociados; Recursividad (creatividad, flexibilidad, persistencia); Responsabilidad social y ambiental; Acción estratégica 3) pueden cambiar de acuerdo a la propuesta que tenga el nuevo Practicante de Trabajo Social; de igual forma, el presupuesto.

8. Acción estratégica 3:

Diseñar medios sobre las acciones que se deben presentar en torno a los valores de PIMPOLLO S.A. (Construcción que se logra con la recopilación de información de los Asociados, el Festival y las actividades de capacitación). La construcción se alcanza hasta el tercer valor.

Actividades:

- Elaboración de cartillas lúdicas en donde se plasmen las acciones que debe presentar cada Asociado para dar cumplimiento e interiorización de los valores.

Tiempo: Construcción permanente hasta el mes de Agosto. Se tendrán elaboradas dichas cartillas (culminación por próximo practicante de Trabajo Social).

Recursos: resma de papel, impresiones, computador, etc.

POBLACIÓN OBJETIVO:

Asociados de la Planta de Proceso (el 80%).

IMPACTO:

Será medido mediante la prueba de conocimiento que se aplicará cuando termine las actividades propuestas frente a cada valor. (Será cuantitativo para medir el impacto).

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
1. DIFUSIÓN		X																						
2. CONFIABILIDAD			X	X	X																			
3. PASIÓN POR LOS RESULTADOS						X	X	X																
4. ANTICIPACIÓN Y RESPUESTA EFECTIVA A LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO									X	X	X	X												
5. PROMOCIÓN DEL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ASOCIADOS													X	X	X	X								
6. RECURSIVIDAD (CREATIVIDAD, FLEXIBILIDAD, PERSISTENCIA)																	X	X	X	X				
7. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL																					X	X	X	X
8. ACCIÓN ESTRATÉGICA 3			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

PRESUPUESTO:

Materiales:

1 computador: (No aplica)
25 Pliegos de Cartulina: (20.000)
5 Pliegos de cartón paja: (10.000)
8 Tarros de vinilos: (10.000)
Varios marcadores: (5.000)
50 Lapiceros: (15.000)
Pliegos de Papel Kraft: (5.000)
2 Resma de papel bond: (20.000)
Cartón del grueso: (20.000)
Video beam: (No aplica)

Total: \$ 105.000

Anexo E: Informe Social 2007

EL VALOR DE LO SOCIAL: PIMPOLLO S.A.



Izada de bandera en el Colegio LUISYANA

La responsabilidad social se constituye en una estrategia importante para el crecimiento de una empresa, así como en una intervención administrativa que tiene en cuenta las características sociolaborales; la integración y desarrollo de sus Asociados; las relaciones con la comunidad en donde se trabaja, porque mediante ésta se puede satisfacer necesidades básicas y se coopera para que las personas puedan insertarse en espacios de participación y decisión frente a sus diferentes situaciones.

La Responsabilidad Social para PIMPOLLO S.A. se constituye en un valor fundamental que sustenta la filosofía y su quehacer empresarial.

Las comunidades rurales de las cuales hacen parte los Asociados son de vital importancia para propiciar el desarrollo comunitario e integral de la persona, en donde, se tiene como objetivo primordial el mejorar la calidad de vida de esta población. Lo anterior se sustenta en la preservación del medio ambiente, en la promoción de los derechos humanos, en la creación de estilos de vida saludables, es decir, integrando aspectos relevantes para el desarrollo como lo son: la economía, lo social, lo cultural y lo ambiental como ejes transversales para obtener calidad de vida en las comunidades.



Fundación del Colegio LUISYANA

RETRATOS DE LA COMUNIDAD



La diversión de vivir

La Fundación PIMPOLLO S.A., tiene como radio de acción comunidades con características rurales de diferentes Municipios (Rionegro, Curití, Tona, etc); pertenecientes al Departamento de Santander. Allí se ubican las diferentes granjas que hacen parte de la Empresa, como los son: Granja El Roble, ubicado en Curití, Granja La Mariana y Granja Balcones ubicada en Tona y Granja Progresos ubicada en Rionegro; las cuales son aporte para el crecimiento de La Empresa y por tanto, es compromiso el mejorar sus condiciones de vida.

ESCUELA IRAPIRE



Ubicada en el Municipio de Curití, en el cual se encuentra La Granja, El Roble, la granja de reproductoras más grande de nuestra compañía, contando con 60 asociados, sus familias y otros empleos indirectos conformando una comunidad de más de 200 personas. Curití, hace parte de La Provincia Guanentina, zona caracterizada por una densidad baja en avicultura, característica que ha llevado a ubicar el pie de cría de todas las empresas en esta zona, buscando ventajas sanitarias.

La escuela cuenta con los grados de básica primaria, donde el 60% de los alumnos matriculados son hijos de los Asociados de La Granja el Roble de PIMPOLLO S.A. y el resto son otros niños de la vereda. Esta escuela es atendida por una sola profesora.

De acuerdo a un diagnóstico inicial que se realizó en La Institución Irapire se manifestaron como necesidades, problemas vividos y sentidos los siguientes, ante los cuales se cooperó y gestionó para satisfacer necesidades y darle solución a los problemas presentados:

DE LA INFRAESTRUCTURA

- ♦ Ausencia del restaurante escolar, para lo cual se comenzó con las obras de creación y adecuación del comedor debido a que los niños cuentan con un programa de la alcaldía, que es el refrigerio escolar, pero al tomarlo lo debían hacer en el patio y en el piso; por ello se vio como otra gran necesidad y se inició su construcción:



**Construyendo el
Restaurante Escolar**

**Después de la construcción, podemos garantizar
la seguridad alimentaria de los niños**



Con la creación del restaurante escolar, se garantiza la seguridad alimentaria en los niños, brindándoles un **espacio adecuado** para la alimentación y la nutrición necesaria para el crecimiento y desarrollo de los infantes, de igual forma, se conlleva a la satisfacción de una de las necesidades básicas que es uno de los derechos de los niños.

- ♦ De igual forma, las baterías sanitarias se encontraban en mal estado, en donde, las condiciones fitosanitarias no eran las indicadas para el bienestar de los niños, lo cual se constituía en un foco de contaminación y falta de higiene, como se puede observar a continuación:



ANTES LAS BATERÍAS SANITARIAS

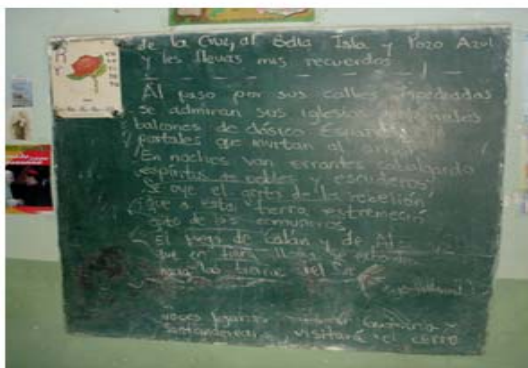
Las ilustraciones que a continuación se presentan, muestran el arreglo de la batería sanitaria, instalación de un inodoro adicional, dos orinales, un lavamanos, enchape de los pisos, pintura en general, tanque adicional de 500 litros y arreglo de la instalación eléctrica y de agua potable, y además se concluyó con el arreglo de la cañería y construcción del pozo séptico.



Reforma del Módulo Sanitario



- ♦ No se contaba con tableros acrílicos pues los que habían eran de concreto, lo cual se constituía en factor de riesgo para producir enfermedades a docentes y alumnos. De acuerdo a lo anterior para el debido funcionamiento y fortalecimiento de la enseñanza se dotó la escuela con dos tableros en acrílico.



Tableros tradicionales



Tableros en acrílico

LO SOCIAL Y LO ECONÓMICO Y AMBIENTAL:

- ♦ De igual forma, existía una desactualización de los libros existentes, así como poco material didáctico e interactivo para alcanzar un aprendizaje lúdico constructivo. Ante esto, Se realizó la entrega de una Biblioteca completamente dotada, con material actualizado (colección de anatomía, ayudas visuales educativas, una grabadora) y lúdico para hacer del aprendizaje una experiencia divertida y generar conocimiento en los infantes.
- ♦ Dotación de computadores. Los computadores donados y el programa desarrollado por un asociado de la granja, hoy Ingeniero de sistemas, Gabriel Ruiz, ha hecho que “los niños que ingresan a la básica secundaria tengan ventajas académicas sobre otros estudiantes e incluso del sector urbano de Curití”, afirma la profesora Sonia Arciniegas. Este medio tecnológico hace que los niños estén actualizados en información y conocimientos para que tengan, desarrollen competencias y habilidades personales.



Haciendo del aprendizaje una innovación tecnológica e interactiva

- ♦ Se construyó un parque infantil para que los niños jugaran y pudieran disfrutar de lugares de esparcimiento y recreación:



Recreación y educación para nuestros niños, sembrando valores

Con la generación de estos espacios se logra que los infantes interactúen entre ellos y reconozcan en el juego un elemento socializador.

Debido a una dificultad que se presentaba con un poste mal ubicado, se realizó gestión para correrlo porque estaba en medio del parque infantil que se instaló. Para esto se concertó con la Alcaldía y la electrificadora, quienes ayudaron para que fuera corrido hacia la carretera y evitar que se constituyera causal de algún accidente.

- ◆ Así mismo, unos pupitres que se encontraban en mal estado, se restauraron junto con 15 mesas de escritorio.
- ◆ Se llevó a cabo el cerramiento de la escuela a través de la siembra de pinos y arreglo de la cerca, que fue realizada integralmente entre los Asociados y las familias de la comunidad propiciando la integración intercomunitaria.
- ◆ Se destaparon las cunetas y los tubos de desagüe, que estaban obstruyendo los canales, labor que se realizó entre todos los asociados y demás padres de familia.
- ◆ Se llevó a cabo la pintura general de la escuela y se entregaron implementos deportivos (balones de fútbol, balones de baloncesto) para apoyar los diferentes espacios de recreación y cultivar el deporte en la comunidad.

- ♦ Como objetivo de prevenir la enfermedad y promocionar la salud se llevaron a cabo campañas de vacunación para los Asociados y su familia.
- ♦ Durante la temporada decembrina, se hizo entrega de obsequios a todos los niños entre los 0 y 12 años, como un gesto de amor y afecto en la Navidad.

CRECIENDO EN COMUNIDAD

- ♦ Educación para adultos y adolescentes



- 🍌 En la escuela Irapire se adelanta un programa de Educación para adultos mediante un convenio con CAFAM y el Comité de Cafeteros de la zona, en el que son beneficiados los Asociados de La Granja, niños mayores de 14 años y los vecinos de la comunidad con el fin de capacitar y educar a las personas para generar desarrollo autosostenible.
- 🍌 Como procesos de capacitación continua, se realizó un curso de cultivos Orgánicos. Gestión de La Fundación para que fuera apoyada por el SENA.

♦ Entretejiendo redes

Con el propósito de generar fuentes de ingresos en las familias de los Asociados y de sus vecinos, la Fundación gestionó con CAJASAN un programa de capacitación llamado “Programa Emprendimiento”, el cual es una propuesta clara e integral de aprovechamiento del tiempo libre y de promoción de negocios familiares, cuyo objetivo es la sensibilización y motivación para que las personas involucradas en dicho programa emprendan su propio negocio, desde la concepción de la idea hasta concretar unidades económicas productivas, de tal forma que este se convierta en un proyecto de vida para cada uno de los involucrados, en procura de una nueva alternativa de generación de ingresos y contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.



“Con la ayuda de La Fundación, he podido conseguir platica para la familia y me he relacionado con las vecinas porque trabajamos y aprendemos juntas con la elaboración del fique”

Ana Lucía. (Trabajadora del proyecto de emprendimiento)

De este primer ciclo de capacitación se dio paso a dos Planes de Negocio, donde en cada uno, se asociaron varios asistentes al programa. Uno de ellos es la **Panadería Veredal** donde están interviniendo 4 personas y el otro, una **Productora y Comercializadora de Artesanías** donde intervienen 5 personas.



Curití, “tierra de tejedores” vocablo ancestral Guane

El plan de negocios de una “Productora y Comercializadora de Artesanías, se diseñó teniendo en cuenta el contexto de la vereda, pues se escogió como producto a emprender, el fique que es propio de la región y por medio de este se elaboran artesanías y bolsos para la venta. Curití, siempre ha sido “Tierra de Tejedores”, vocablo ancestral Guane.

El fique fibra natural cultivada en esta zona, mas la habilidad de los lugareños para tejer hace que se tenga una gran fortaleza en el desarrollo de este proyecto y de paso se contribuye al fortalecimiento de lazos familiares, interpersonales y a la generación de empleo.



Trabajando en familia



**Los resultados
del esfuerzo**

Así mismo, el proyecto de “Panadería Veredal”, nace de la necesidad de ubicar un negocio de ésta índole en la vereda, ya que la más cercana está en el Municipio de Aratoca y distribuye a través de camioneta en el sector y no cuenta con gran variedad de productos, ni tampoco con las condiciones higiénicas requeridas.

Los creadores del proyecto, consideran que en la vereda no hay un negocio que ofrezca ampliamente un servicio de panadería, donde la comunidad pueda adquirir los productos a través de la selección y comparación de calidad, diversidad, sabor y precios.

♦ **Escuela de Padres**

El propósito es brindar orientación a los padres de familia en temas de convivencia y la formación en el hogar. Aquí se tratan temas como: "Que tanto conoces a tu hijo", "Afectividad en la familia" e "Importancia de la comunicación con los hijos", dirigidos a la comunidad de la granja en general, en donde, se ejecutaban de forma lúdica y participativa para el mejoramiento de la convivencia y reforzamiento de los lazos familiares.

IMPACTO

Pimpollo S.A. a través de la instalación de la Granja y el desarrollo operacional de la misma, ha sido fuente generador de empleo y bienestar para la zona. Sin embargo, en los últimos cuatro (4) años y especialmente en Curití con la llegada de Incubadora de Santander, se ha agudizado el problema con la avicultura, al tenerse como una amenaza contra el agua y el medio ambiente.

Pese a estos inconvenientes, la Granja siempre ha tratado de mantener las mejores relaciones con la zona y todas las ayudas entregadas, mencionadas anteriormente, ha hecho que éstas relaciones con la comunidad sean realmente muy buenas, a pesar de estar en una zona de conflicto con la avicultura.

El curso de Emprendimiento, realizado con Cajasan ha sido un éxito, pues ya tienen listos los proyectos de artesanías en fique y panadería, además de descubrir su potencial humano y de generación de recursos para su familia. Estos proyectos van a contribuir a mejorar la calidad de vida de sus familias y a minimizar los problemas de convivencia por desocupación.

Así mismo, los residentes de la zona, ya miran con admiración y respeto a quienes laboran en la granja y se encuentran muy agradecidos con todas las ayudas, ya que esta vereda, era un sitio olvidado por todos, donde se observaba diariamente la pobreza y el resentimiento en todos. Hoy, ya se observa como día a día llegan caras nuevas a ocupar estas tierras, buscando un mejor futuro.

MUESTRAS DE AGRADECIMIENTO:

La Profesora de la institución comenta...

“Las donaciones de la Fundación Pimpollo han contribuido a mejorar en gran parte el desarrollo de nuestra labor diaria, nuestra calidad de vida y ha hecho mas interesante el aprendizaje de los estudiantes”

Sonia Teresa Arciniegas



Y habla la Directora del centro educativo...



- “... por todas estas ayudas, hoy tenemos una escuela muy bien dotada y organizada y se ha podido impartir una educación de mejor calidad; además se ha notado el mejoramiento de la calidad de vida de los niños y niñas.”

Janeth Hernández H.

Y los niños manifiestan ...

“Gracias por su apoyo, esperamos nos sigan ayudado como hasta el momento lo han venido haciendo”.



“Por su generosidad, mil gracias por toda su colaboración, esperamos seguir contando con su ayuda, que para nosotros es y siempre será muy valiosa”.

La voz de la Comunidad Educativa...



“La construcción del comedor, los computadores, impresora, grabadora, material didáctico y deportivo (Láminas, balones, enciclopedia, juegos), el armario para la biblioteca, los pupitres, mesas y sillas para el comedor, la adecuación de la unidad sanitaria, el pozo séptico, el programa de informática, han generado en la comunidad manifestaciones de agradecimiento hacia ustedes (...)” Representantes padres de familia

COLEGIO LUISYANA



Graduación de los niños del colegio

Ubicado en La Granja La Mariana, geográficamente se encuentra en el kilómetro 25 vía a Pamplona, del corregimiento La Corcova del Municipio de Tona. El Colegio LUISYANA; cuenta con 32 niños estudiando desde el grado Transición hasta quinto de primaria. Con base en lo anterior y conscientes de la necesidad de trabajar por la comunidad, La Fundación, ha gestionado, apoyado, procesos para disminuir los grados de vulnerabilidad de esta población, enfocándose, en la alfabetización de los niños que son el presente y futuro del país, porque es a través de ellos que se contribuye a la construcción de un mundo mejor.

De acuerdo a las necesidades presentadas se trabajó en lo siguiente:

DE LA INFRAESTRUCTURA:

- ♦ Construcción de un nuevo salón para clases, para la ubicación de los cinco grados de primaria y el grado pre-escolar, teniendo en cuenta la resolución del Ministerio de Educación, que exigía la instalación de la Jornada única, es decir una sola jornada y solo se contaba con 3 salones adecuados para la labor escolar.

De esta ampliación surgió como resultado la ampliación de la cobertura a un mayor número de población infantil de la región, extendiendo los beneficios de esta institución, a otros niños de la comunidad. Este objetivo, teniendo en cuenta que en la escuela del Corregimiento la Corcova, se tiene un número muy grande de niños, lo cual dificulta el aprendizaje en ellos.



**Construyendo el nuevo salón y
el restaurante escolar**



Después de la Construcción

Adicional a la construcción del nuevo salón, se restauró la obra antigua el colegio.

- ♦ Se realizó la Construcción del Restaurante Escolar, ya que los niños no contaban con un lugar para tomar los alimentos, adecuado a sus necesidades. Los niños inicialmente contaban con un refrigerio escolar donado por la alcaldía, pero luego fue retirado del presupuesto y no se les volvió a otorgar. Debido a esto, la Fundación dio inicio al programa de Refrigerio Escolar, el cual se elabora con productos de Pimpollo y otros que son enviados por la Fundación, los cuales se les prepara a través de un menú balanceado, creado especialmente para los infantes. Con la construcción del restaurante y la asignación del refrigerio, se garantiza la seguridad alimentaria en los niños y la satisfacción de una de las necesidades básicas que es uno de los derechos de los niños. Además, se elaboró una bodega para almacenamiento de implementos de aseo y para almacenamiento de víveres.

- ♦ Adecuación y Remodelación del parque infantil y ubicación de malla de seguridad. Con el mejoramiento de esta área se logró aportar un espacio confiable y seguro para la recreación de los niños, evitando posibles accidentes dentro del lugar.



El juego espacio de crecimiento

LO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL:

- ♦ La Fundación subsidia gastos educativos, como el pago de pensiones y matriculas a todos los niños que estudien en el Colegio Luisyana, con el fin que muchos niños que por problemas económicos se ven obligados a abandonar sus estudios primarios, continúen realizándolo de manera gratuita.
- ♦ Se realizó mejoramiento de dotación y Herramientas de trabajo de escuelas rurales como: la donación de computadores, implementos del restaurante escolar, material lúdico y académico, y otros elementos fundamentales para la operación del colegio.



Entre lo que se ha donado a la fecha está: Escritorio Tipo Profesor, metálico con la respectiva silla para profesor, Juegos de mesa (lotería, bingo, dominó, etc.), 2 Computadores nuevos y 6 donados por Pimpollo, con sus respectivos muebles, una impresora-fotocopiadora multifuncional, 2 Tableros Acrílicos, un Diccionario enciclopédico; CD Himnos; Grabadora con Cd, VHS + Lector de DVD y colchonetas. También se hizo entrega de Ayudas Visuales Educativas, textos escolares, juegos didácticos y la Enciclopedia ENCARTA. Para el restaurante escolar, se compró: 6 Juegos de mesas y con sus sillas, una Nevera de 12 pies, una estufa de 4 puestos, una Licuadora, Pocillos tinteros y Termo.

Las dotaciones y herramientas de trabajo entregadas por la Fundación, especialmente los computadores, hacen que los niños cumplan con un alto nivel académico y estén siempre actualizados en información y conocimientos, desarrollando de esta manera, las competencias y habilidades para el futuro.

En el Colegio Luisiana los niños cuentan con espacios de formación lúdica, con clases de inglés, clases de danzas permitiendo de esta forma incentivar las actividades artísticas y culturales como elementos importantes para el desarrollo de los niños.

- ◆ Conformación del Grupo de Danzas del Colegio. La educación para el desarrollo de actitudes artísticas propone mejorar la calidad de las experiencias cotidianas a través de un compartir más alegre y dinámico en que no solo se preocupe por el ameno adecuado de una técnica, si no que además los estudiantes venzan sus temores y expresen sus sentimientos, afectos, ideas sobre el mundo social, cultural

que los rodea, tomando cada vez mayor conciencia de su pertenencia a un lugar, a una forma de vida y a una época determinada.



Danzando por la Vida



Mostrando las habilidades

Para el desarrollo y conformación del Grupo de danzas, la fundación, hizo entrega de los trajes típicos de cada baile y suministró las herramientas necesarias para los correspondientes ensayos, como CD de música folklórica, grabadora con CD e implementos de utilería (Flores artificiales, telón, canastos, frutas artificiales).



Organizando
el jardín

- ♦ Con ayuda de los padres de familia se organizaron los jardines ubicados alrededor del colegio. Esta jornada fue muy importante, ya que entre niños y adultos compartieron esta actividad en un momento de integración entre padres e hijos.
- ♦ Dentro de la prevención de la enfermedad y promoción de la salud se realizó una jornada de vacunación para los Asociados y sus familias y también se incluyeron residentes de la zona.

- ♦ Actualmente el colegio Luisyana cuenta con la aprobación de la Básica Secundaria por parte de la Secretaría de Educación, con el fin que en un futuro podamos continuar con la labor educativa y formativa de los infantes, para que puedan construir su proyecto de vida en la comunidad.

CRECIENDO EN COMUNIDAD

♦ Educación para adultos

En estos tiempos que el conocimiento es la fortaleza competitiva de los sectores productivos donde nuestro capital humano se debe desarrollar y ser más competente.

Por esta razón, la Fundación Pimpollo tiene un convenio con Cajasan, con quien se desarrolla el programa, en el que se benefician los asociados de la granja y sus familias.



El programa de Educación para adultos dio inicio para todos los asociados y sus esposas, para cubrir los grados de primaria y bachillerato.

El esfuerzo y el compromiso de estos estudiantes ha sido tan alto, que salen de sus jornadas de trabajo a recibir las clases y prepararse para sus estudios.

En la foto se observa cuando recibieron el grado de 5° de primaria.

Actualmente están adelantando los estudios de bachillerato en el que participan 39 personas.

♦ Entretejiendo Redes

Así mismo, se llevaron a cabo programas de capacitación como el de Emprendimiento; el curso se realizó de forma teórica y práctica mediante la ejecución de talleres y las personas participantes de este primer grupo, decidieron trabajar en proyectos como: Producción de lácteos (Quesos y Yogures) integrado por 8 personas; Producción de dotación empresarial y escolar, integrado por 7 personas; y Comercialización de productos de pollo, organizado por 1 persona. Para esta capacitación se encontró muy buena receptibilidad e interés por parte de los participantes.

Este programa se planteó buscando solucionar las necesidades económicas que actualmente presenta la población del sector, a través de un plan de negocio como mecanismo de adquisición de recursos buscando mejorar las condiciones de vida de los participantes.



Por otro lado, la metodología que se empleó, es bastante interesante, ya que todo el proceso se realizó en grupo, elemento que incentiva la convivencia y la participación, y además se desarrollará a través de las iniciativas personales de cada una de las personas beneficiarias del proyecto.

♦ Escuela de Padres

Al igual que en la Vereda Irapire, la Fundación Pimpollo ha querido brindar orientación en temas de convivencia a los padres de la familia de la comunidad.

Para mejorar las relaciones intrafamiliares se maneja desde el Colegio este programa, que consiste en charlas dirigidas a los padres de familia. Se manejaron temas como afectividad, etapas del desarrollo psicológico y físico de los infantes, comunicación familiar, etc.



Al igual que los niños, los adultos también participan con danzas y obras de teatro que dejan una enseñanza y una moraleja tanto a los participantes, como a los niños. Este tipo de actividades hace que la comunidad se integre y participen en este tipo de lúdicas, que los enriquece en sus valores y principios morales.

Adicionalmente a la comunidad se han dictado charlas sobre Buenas Prácticas de Manufactura, con el fin, que cada familia ponga en práctica hábitos higiénicos desde el interior de su casa, lo que nos garantiza una seguridad alimentaria en este aspecto.

IMPACTO

Dentro del diagnóstico realizado, se encontró que la comunidad del Municipio de Tona y específicamente la Corcova, donde se encuentran ubicadas la Granja la Mariana y la Granja Balcones, conformadas por 52 hogares compuesto por padre, madre y 2 o 3 hijos, quienes viven, unos dentro de la Granja y otros en la Corcova, con edades que oscilan entre 25 a 50 años; la mayoría de adultos sin haber terminado aún el bachillerato y algunos la primaria.

La cabeza de hogar desempeña la función de galponero en aspectos relacionados con cuidado, alimentación y recolección de huevos en gallinas ponedoras. Las madres de familia se dedican a las actividades del hogar colaborando además en las responsabilidades de sus esposos e hijos; lo que conlleva a que el aspecto económico dependa solo del padre.

Se observó que la comunidad es amable, hospitalaria, colaboradora, le agrada participar en los diferentes eventos que organiza la escuela o la empresa.

Los residentes de la Corcova se han caracterizado por ser un corregimiento muy pobre, dependiente de las ayudas de la Alcaldía y lo que la empresa Pimpollo les ofrece. Actualmente las Granjas ubicadas allí, generan el 80% de empleabilidad en la zona, pues allí existen muy pocas fuentes de empleo.

De acuerdo a las gestiones realizadas por la Fundación, el Colegio Luisiana, al ampliar la cobertura del sistema educativo, de manera que abarque no solo a los hijos de los asociados, ha podido ofrecer educación gratuita a muchos niños que por problemas económicos de sus familias, se vieron obligados a abandonar sus estudios primarios. Gracias a nuestra intervención estos niños han podido tener una nueva oportunidad para terminar sus estudios.

De igual forma, el hecho de tener un colegio que cuente con educación de básica primaria, ha facilitado que el colegio de Tona, donde los niños van a terminar sus estudios de bachillerato, pueda contar con el número de estudiantes que la institución

requiere; a tal punto, que ubican un bus escolar exclusivo para el traslado de los niños de la Granja hasta el colegio de Tona.

Generar ambientes lúdicos de aprendizaje donde el estudiante estimule el desarrollo de habilidades comunicativas en todas sus manifestaciones, además de potencializar al máximo la autonomía personal, independencia y autoestima

El programa de Emprendimiento, lo han visto como una gran oportunidad para generar nuevos recursos para su familia, ya que en la zona, no existen este tipo de negocios, lo que a futuro, sería una gran fuente de empleo para los residente del Municipio, minimizando de esta manera, los problemas por desocupación. Adicionalmente quienes se han vinculado, lo han visto como una nueva forma de aprovechar el tiempo libre y de integrarse con otras personas.

Cabe destacar que la creación de empresas se ha ido convirtiendo en una alternativa para solución de problemas de orden socioeconómico, y como estrategia para afrontar el desempleo que se he venido generando en los últimos años.

Así mismo, tanto el Alcalde de la localidad, como sus residentes, opinan que de no existir las Granjas ubicadas allí, sus habitantes no podrían subsistir y se tendría una mayor pobreza de la que existe actualmente.

MUESTRAS DE AGRADECIMIENTO:

La voz de la comunidad ...



“Es un privilegio para nosotros tener en el Colegio Luisiana a nuestros hijos”.



“Gracias a las donaciones realizadas por la Fundación Pimpollo, hoy nuestros hijos y nuestra familias tienen una mejor calidad de vida”.

Y dicen los asociados ...



"Mi tiempo de trabajo en la Granja es de 22 años ya cumplidos. Yo forme una familia aquí, una esposa y unos hijos. Ellos han estudiado, se están preparando y hasta yo me estoy preparando... y eso es bien importante. Gracias Fundación Pimpollo".

*Cesar A. Chacón
Auxiliar Granja Reproductora I
Granja La Mariana*

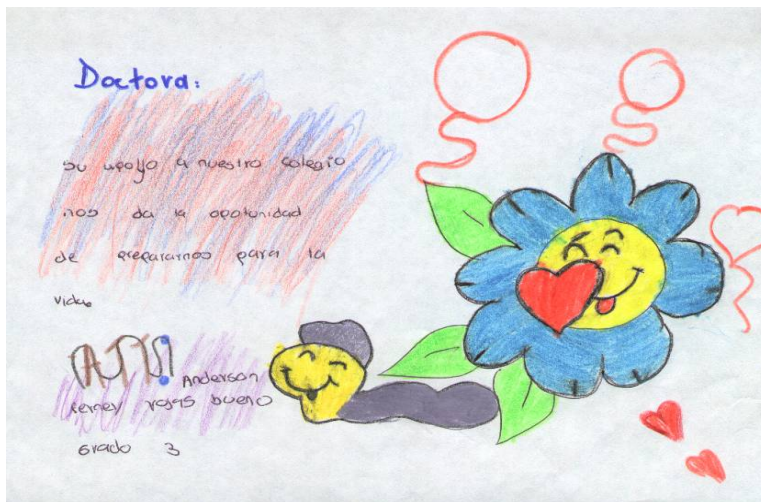
Y los niños manifiestan ...



"Agradecemos a Dios, todos los días por contar con personas tan buenas en PIMPOLLO, que nos ayudan en el colegio para prepararnos para la vida"

"Gracias por lo que han hecho por nuestra institución y también por brindarles tanto apoyo a nuestros papitos"





Inspirándose
para la
Fundación...

COLEGIO LLANO DE PALMAS



PIMPOLLO S.A, en su constante búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados y sus familias, observa un espacio donde a través de la Fundación, podemos colaborar de manera fundamental en este proceso no solo para nuestros asociados, sino también para la comunidad.

Este proyecto se planteó buscando solucionar las necesidades que presentaba el colegio del sector, el cual se encuentra ubicado frente a la Granja “progresos” donde reciben educación muchos de los hijos de nuestros asociados de la granja.

El colegio se ubica en la Vereda Llano de Palmas del Municipio de Rionegro, el cual inició sus labores aproximadamente en el año de 1.976 y actualmente cuenta con aproximadamente 198 niños distribuidos en los grados de básica primaria.

Allí se identificaron como necesidades principales:

DE LA INFRAESTRUCTURA

- ♦ El colegio cuenta con el **restaurante escolar** el cual es apoyado por el ICBF, y la Fundación ha brindado la dotación del mismo, con lo básico para generar bienestar en los educandos. En el colegio también se desarrolla un programa de restaurante escolar, apoyado por el ICBF, pero, se contaba con muy pocos elementos de cocina, pues los recursos además de ser muy pocos, debían distribuirse entre varias escuelas. No contaban con la lencería como ollas, cacerolas, etc. Que se requieren para preparar los alimentos. El área de cocina era muy pequeña para la cantidad de almuerzos que sirven.



Antes



Después

Hoy la institución cuenta con una cocina adecuada a las necesidades de los niños, garantizando que los alimentos que allí se procesan cumplen con las normas básicas de seguridad e higiene.

- ♦ Las **baterías sanitarias** estaban desde que se fundó el colegio y algunos se encontraban en mal estado y otros estaban fuera de circulación. Adicionalmente no abastecían suficientemente a los niños, debido al gran número que estudian allí. Además, estos baños debido a que el colegio no estaba encerrado, en las noches, iba la gente del pueblo, dejándolos sucios y en mal estado, lo cual se constituía en un foco de contaminación.



Antes



Después



En la foto se observa la batería antes del arreglo y como quedó después de la remodelación realizada; aquí se detalla que se hizo un baño por salón, prestando un servicio a todos los niños. Es decir, se amplió la batería en 3 baños más. Hoy el área de baños quedó aislada, para que pueda ser cerrado cuando el colegio no está en funcionamiento.

- ♦ **Cerramiento del Colegio y Pintura general del Colegio.** El colegio no contaba con encerramiento ante lo cual se presentaban casos de inseguridad y adicionalmente se le daba mal uso a los salones del colegio, ya que cerca del colegio está el salón comunal, el cual es utilizado para las fiestas del pueblo. Tampoco se contaba con espacios de recreación, pues donde jugaban era que se ubicaban las basuras del colegio ante lo cual se adecuó un espacio para juegos.



Antes



Después



La naturaleza espacio de juego

LO SOCIAL:

Con base en la culminación del año escolar, a los niños de la escuela se les premió con una actividad de fin de año, entregando un pequeño obsequio a todos los niños del colegio, acompañado de un refrigerio. Las directivas de la institución mostraron agradecimiento por tener en cuenta a la población infante en este tipo de eventos.



Festejando la clausura del año escolar

IMPACTO

“PIMPOLLO S.A”, es una empresa con gran sentido de responsabilidad social, que por medio de la FUNDACION PIMPOLLO trabaja en beneficio de sus asociados, sus familias y la comunidad, con el deseo que sus hijos, tengan la oportunidad de un proceso de formación integral e intelectual y demás valores humanos, en un ambiente sano, adecuado para recibir una educación continua, que se puede garantizar mediante el apoyo de nuestra Empresa, la cual busca el mejoramiento de la calidad de vida.

El deseo es ofrecer un sitio adecuado que garantice las condiciones higiénicas y seguras para que los hijos de los asociados de la Granja “progresos” y los demás

niños, reciban preparación en la Colegio Rural de Llano de Palmas, contando con zonas adecuadas tanto para actividades lúdicas, deportivas como escolares.

Es de resaltar que la comunidad de Llano de Palmas es muy pobre, y este colegio y el restaurante escolar presta un gran servicio a las familias de la zona, por que educa y alimenta respectivamente a todos los niños y permite que mientras tanto, el padre y/o la madre trabajen, y aporten al beneficio de la economía familiar.

Antes de nuestra intervención, el área de cocina era muy pequeña para la cantidad de almuerzos que sirven, ni contaba con la seguridad que se requería, ya que un cilindro y una estufa se encontraban fuera de la cocina, exponiendo al peligro a los niños que toman los alimentos. Dentro de la despensa de alimentos, existían dos (2) cilindros que podían ocasionar un accidente y una contaminación general de todos los alimentos, ya que este cuarto permanece totalmente cerrado. Hoy los niños pueden continuar sus alimentos en condiciones inocuas y seguras.

Pimpollo S.A. a través de la Granja Progresos, pese a que ha sido fuente generador de empleo, tiene agudizado el problema con la avicultura, al tenerse como una amenaza contra el agua y el medio ambiente. Sin embargo, la Granja ha tratado de mantener buenas relaciones con la zona y todas las ayudas entregadas al Colegio, ha hecho que estas relaciones con la comunidad sean muy cordiales, contando con gran agradecimiento por parte de ellos, por se la única empresa que ha apoyado la educación en este corregimiento.

En el Colegio Llano de Palmas el impacto ha sido valioso pues están agradecidos por la labor realizada, especialmente, por el encerramiento de la Institución que ha conllevado a la solución de varias dificultades que se presentaban; así mismo, para ellos constituye una gran ayuda la dotación del restaurante escolar porque con esto se garantiza la seguridad alimentaria de los infantes de la comunidad y se le está brindando los alimentos necesarios para su desarrollo. Por tanto, como muestra de gratitud, elaboraron la siguiente placa:



Reconocimiento a la Fundación PIMPOLLO S.A.

MUESTRAS DE AGRADECIMIENTO:

Y los niños se pronuncian...



"Gracias a la Fundación Pimpollo, hoy tenemos un colegio más bonito y más seguro. Hoy tenemos quien se preocupe por el bienestar de la institución"



"Por el apoyo recibido, el colegio actualmente es más confortable y el restaurante escolar más adecuado"

Y la Comunidad manifiesta...



"Gracias a la ayuda recibida por Pimpollo, el colegio tiene una nueva cara, mucho más organizado y más seguro para nuestros hijos. Esperamos que nos continúen apoyando."

Y las directivas del colegio dicen...

"La vinculación activa de su importante empresa al desarrollo y progreso de nuestra comunidad permitirá garantizar con éxito el forjar un mejor futuro para nuestros niños y niñas que se sienten muy complacidos por tan excelente gestión"

Hernán Marín Medina
Rector Colegio Llano de Palmas





LOS NIÑOS SON PRIMORDIALES

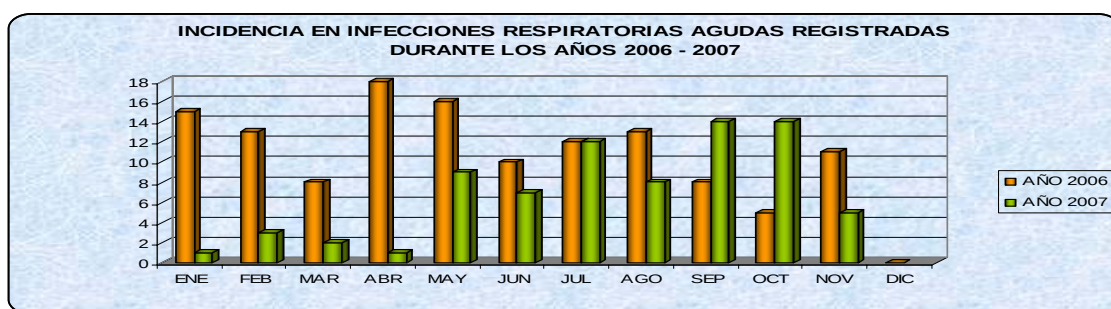
En las diferentes Instituciones, se ha trabajado para reducir la vulnerabilidad de los niños, mejorar las condiciones de vida de los Asociados y de sus familias. Es por tanto que se ha manejado desde proyectos de infraestructura, programas de mejoramiento de condiciones físicas, sociales, contribución en aspectos Psicológicos y ambientales, siempre teniendo como base el desarrollo integral de la persona.

El objetivo de los programas anteriormente mencionados, además de contribuir al mejoramiento de la infraestructura de las Instituciones; con esto se ha conseguido propiciar el trabajo en equipo, el fortalecimiento de las relaciones intrafamiliares e interpersonales, el sostenimiento y sustentabilidad del sistema ambiental de las comunidades.

VACUNACION



En PIMPOLLO S.A y sus alrededores se vieron estos resultados gracias al aporte que la FUNDACION PIMPOLLO realizó a cada uno de los asociados y sus familias con la VACUNA DE LA INFLUENZA el año inmediatamente anterior. Estos resultados se hicieron evidentes con la disminución del ausentismo laboral por esta causa.



De igual manera la población femenina cabeza de familia, que generalmente debía ausentarse porque algún miembro de su familia empezaba a presentar esta sintomatología, disminuyó su nivel de ausentismo en un 80%.

Para este informe se tuvieron en cuenta diferentes patologías que afectan vías respiratorias altas, medias y bajas como:

- bronquitis
- amigdalitis Y faringoamigdalitis.
- laringitis Y faringolaringitis.
- Rinofaringitis.
- Infección Respiratoria Aguda.
- Sinusitis aguda.

En el siguiente cuadro se relaciona el número de casos presentados durante los años 2006 y 2007 mes por mes de acuerdo al número de incapacidades, días de incapacidad y el número de dichos asociados que se vacunaron.

AÑO	No. incapacidades	No. total días incapacidad	No. Asociados No Vacunados
2006	129	278	129
2007	76	174	22

TABLA DE COMPARACION ENTRE INCAPACIDADES PRESENTADAS EN EL AÑO 2006 Y EL 2007

Como se observa en la tabla anterior es evidente la disminución del año 2007 en comparación con el 2006, presentándose una reducción del **41%** del número de incapacidades y un **64%** en el número de días de incapacidad presentados. De las incapacidades relacionadas, el **71%** ocurrió en asociados no vacunados. Entre los vacunados disminuyeron en un 83%, de lo que se generó en el 2006.

El pico Alto de ausentismo del mes de Septiembre se debe el vencimiento del biológico y al aumento de lluvias en el mismo mes, dado que el 25% viven en zonas de estrato bajo que presentan problemas de humedad en las mencionadas épocas. Adicionalmente de los que presentaron incapacidad, el 71% de los asociados enfermos no fueron vacunados.

Así mismo el aumento de ausentismo evidenciado en el mes de octubre se debe al ingreso de nuevos asociados a la compañía, los cuales no ingresaron con registro de vacunación, pues de los 14 casos presentados en ese mes, 12 corresponden a asociados nuevos.

Es importante informar que de los 687 asociados vacunados solo 22 presentaron infecciones respiratorias agudas, lo que nos indica gran efectividad de la vacuna y disminución de asociados enfermos por éste tipo de infecciones.

El hecho de vacunar a la comunidad del área de influencia, ha disminuido el incremento del virus en la zona. Teniendo en cuenta lo anterior, si la empresa continúa con el sistema anual de vacunación, se obtendrá un costo beneficio que se verá reflejado en la disminución de la ausencia laboral en los diferentes puestos de trabajo; es decir, se

generaría un mayor bienestar, tanto físico como mental, garantizando la inocuidad del producto y cumpliendo con las leyes y decretos establecidos para tal efecto.

En el año 2006 se habían generado 278 días en incapacidades lo que generó un costo de \$8.273.836, mientras que en el año 2007 se generaron solo 174 días con un costo de \$5.178.588, ahorrando a la empresa un costo de \$3.095.248, es decir se tuvo una reducción en el costo del año 2007 después de aplicada la vacuna en un 37% comparado con el año inmediatamente anterior.

Anexo F: Balance Social 2007

El balance social, representa un instrumento estratégico importante para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos sociales que se ha adquirido con los Asociados; aquí se plasma las características socioeconómicas que identifican el talento humano de la empresa, al igual una serie de programas los cuales van dirigidos a propiciar y garantizar el desarrollo integral de los Asociados que son la principal fuente de crecimiento organizacional. Al igual, la responsabilidad social que tiene PIMPOLLO es el de mejorar la calidad de vida y esto se logra con la formulación y aplicación de políticas laborales y sociales en pro del bienestar personal y por ende familiar.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS (ZONA ORIENTE – CENTRO)

La familia de PIMPOLLO S.A. la constituye los Asociados quienes son el principal motor de desarrollo y de crecimiento. En la actualidad la empresa se compone de 830 Asociados con vinculación directa y 67 asociados temporales, de los cuales 270 son mujeres y 560 son hombres. Éstos se encuentran distribuidos de acuerdo a la competencia laboral que se requiere para cada cargo.

Asociados Distribuidos por edades:

AÑOS	Nº ASOCIADOS	%
18-25	179	22
26-30	136	16
31-35	151	18
36-40	168	20
MAYOR 41	196	24
TOTAL	830	100

Distribución por tiempo de servicio:

AÑOS	ANTIGÜEDAD	%
0-5	432	52
6-10	202	24
11-15	121	15
16-20	58	7
21-25	17	2
TOTAL	830	100

Asociados Distribuidos por área:

AREA	Numero de Asociados			TOTAL
	Administrativos	Operativos y Administrativos-Operativos	Temporale s Operativos	
<i>Planta de Proceso Bucaramanga</i>	4	212	6	222
<i>Distrito Barranquilla</i>	2	30	12	44
<i>Agencia Barrancabermeja</i>	1	8	1	10
<i>Agencia Valledupar</i>	1	12	1	14
<i>Planta de Alimentos Bucaramanga</i>	1	19	0	20
<i>Distrito Bucaramanga</i>	6	42	1	49
<i>Planta de Incubación Bucaramanga</i>	1	41	2	44
<i>Agencia Cúcuta</i>	2	24	2	28
<i>Granjas Levante y Postura</i>	3	139	11	153
<i>Distribución Bucaramanga</i>	3	74	0	77
<i>Distrito Bogotá</i>	22	144	29	195
<i>Administración Bucaramanga</i>	1	38	2	41
TOTAL	47	783	67	897

POLITICAS DE EMPLEO Y CORRESPONDENCIA SALARIAL

Para PIMPOLLO S.A. la garantía de los derechos laborales y salariales se constituye en el componente relevante para propiciar el desarrollo integral del asociado, en donde, la estabilidad, igualdad y la equidad son elementos esenciales porque debido a esto se generan condiciones ocupacionales óptimas, en donde, el asociado es el pilar fundamental para la consecución del rumbo empresarial.

Al finalizar el año 2007, la empresa cuenta con 897 asociados, de los cuales 818 reciben remuneración ordinaria con prestaciones sociales legales y extralegales y 12 con salario integral. Es necesario anotar que prácticamente no se presentaron variaciones mayores con respecto al mismo balance del año inmediatamente anterior, lo que para PIMPOLLO se traduce en estabilidad laboral.

SERVICIOS Y BIENESTAR SOCIAL (ZONA ORIENTE – CENTRO)

SALUD Y PROTECCIÓN CONTRA RIESGOS PROFESIONALES

Para PIMPOLLO la salud de sus Asociados se constituye en factor importante para el desarrollo de la persona y de esta forma alcanzar un bienestar integral; por tanto, la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud son componentes de vital importancia porque se está garantizando el derecho a la salud como principal elemento para la conservación de la vida. De igual forma se está minimizando los factores de riesgo que provocan los accidentes laborales para disminuir los índices de accidentalidad y de incapacidad siempre con el propósito de brindar calidad de vida integral a los Asociados de la compañía.

Con base en lo anterior PIMPOLLO realiza inversiones importantes para asegurar y mantener la salud de sus Asociados. Los aportes realizados durante el 2007 por la empresa han sido para gastos médicos, de drogas, E.P.S., ARP, Fondos de pensiones y Caja de compensación, los cuales ascendieron a 2.999.589.024 millones de pesos.

GASTOS	CANTIDAD	%
MEDICINA PREVENTIVA Y DE TRABAJO	\$ 40,237,646	1
FONDO DE PENSIONES	\$ 1,224,719,500	41
EPS	\$ 928,071,628	31
SALUD Y PROTECCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES (ARP)	\$ 117,201,200	4
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 689,359,050	23
TOTAL	\$ 2,999,589,024	100

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA

Desde el área de salud ocupacional se realizan procesos de prevención y promoción, así mismo, actividades de capacitación con el propósito de brindar herramientas para lograr la seguridad industrial y por ende el desarrollo integral de los Asociados.

El resumen estadístico de la Zona Oriente es el siguiente:

ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETIVO	ASOCIADOS CAPACITADOS	% DE COBERTURA	DIRIGIDO A:
Jornada de promoción de estilos de vida saludables	230	223	97%	Planta de Proceso
Campaña de salud visual	500	181 46 173 61 =461	92%	Planta de Proceso Planta de Incubación Granja El Roble Granja La Mariana
Campaña de riesgo cardiovascular	228	196 12 20 =228	100%	Planta de Proceso Planta de Alimentos Concentrados Planta de Incubación
Jornada de donación de sangre	70	62 8 =70	100%	Planta de Proceso Planta de Incubación
Terapia de relajación	100	99		Planta de Proceso
Campaña de vacunación contra la Influenza	60	60	100%	Planta de Proceso
Brigada de salud: prevención de cáncer de mama, cerviz, próstata y realización de citologías	190	142 42 =184	97%	Granja Mariana Granja El Roble
Capacitación accidentes de trabajo	46	46	100%	Planta de Proceso
Manejo de enfermedades	26	26	100%	Planta de Proceso

<i>gástricas</i>				
<i>Capacitación en manejo de protector auditivo ISTAMOL</i>	43	29 14 =43	100%	<i>Planta de Proceso</i> <i>Planta de Alimentos Concentrados</i>
<i>Capacitación sobre pausas activas</i>	10	10	100%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Capacitación de manejo de sustancias químicas</i>	20	4	20%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Capacitación de trabajo en alturas</i>	20	16	80%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Ejercicio de prejornadas laborales y pausas activas</i>	320	303	95%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Capacitación sobre protección respiratoria</i>	20	13	65%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Capacitación de riesgo electrónico y equipo de soldadura</i>	20	18	90%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Capacitación de cuidado de manos en la labor diaria</i>	33	33	100%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Valoración de columna e higiene postural</i>	100	94	94%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Prevención de lesiones musculares</i>	20	11	55%	<i>Planta de Proceso</i>
<i>Jornadas de higiene oral</i>	67	67	100%	<i>Planta de Proceso</i>

Manejo y uso de elementos de protección personal	150	126	84%	Planta de Proceso
Prevención del síndrome del túnel del carpo	10	8	80%	Planta de Proceso
Manipulación de cargas	100	52	52	Planta de Proceso
Cuidado de manos	45	45	100%	Planta de Proceso
Actitud frente a un trabajo seguro	120	111	92%	Planta de Proceso
Trabajo en equipo	100	78	78%	Planta de Proceso
Toma de tensión arterial, peso, talla	100	70	70%	Planta de Proceso
Jornadas de vacunación contra la influenza	1000	943	94%	Planta de Proceso, Planta de Incubación, Planta de Alimentos Concentrados, Granja Mariana, Granja El Roble, K 21
Taller sobre el manejo del estrés en la jornada laboral	50	16	32%	Planta de Proceso
Capacitación sobre los Deberes y Derechos de los trabajadores	50	40	80%	Planta de Proceso
Taller sobre sustancias psicoactivas	50	21	42%	Planta de Proceso

Examen de Audiometría	50	24	48%	Planta de Proceso
Examen de Espirometría	50	41	82%	Planta de Proceso
TOTAL	4023	3636	90%	
TOTAL INVERSIÓN	43.611.039,00			
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN				

La población objetivo indicada en la anterior gráfica se basa en la exposición al riesgo a la que se exponen los Asociados en cada área de trabajo

IMPORTANCIA DE LO BIOPSIICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Dentro del accionar de Salud Ocupacional se encuentra el trabajar por el bienestar físico, Psicológico y social de los Asociados, el propender por mejorar y mantener las condiciones de salud y de trabajo.

En el año anterior, al igual que en los pasados se han desarrollado diferentes actividades con el propósito de contribuir a la salud de los Asociados; las actividades realizadas como exámenes físicos, jornadas de prevención de enfermedades y promoción de la salud, campañas de donación de sangre han propiciado la adopción y mejoramiento de estilos de vida saludables. De igual forma, se ha llevado a cabo brigadas de salud, análisis en algunos Asociados sobre los causantes de incapacidades permanentes para poder reubicarlos en cargos que garantizaran su estado de salud, así como la productividad en sus labores y consecución de excelentes resultados.

Con respecto a la seguridad industrial se ha cumplido con la dotación de los implementos necesarios para la protección de los Asociados en su trabajo y por ende mejorar la calidad de sus procesos; de igual forma, se realiza frecuentemente labores de inspección de seguridad con el objetivo de disminuir los factores de riesgo y de esta forma evitar posibles accidentes o incidentes de trabajo.

Durante el 2007 se realizaron actividades de capacitación de acuerdo a los oficios adquiridos; elaboración de manuales, cartillas y folletos informativos y formativos sobre temáticas de prevención que se relacionan con la incidencia de enfermedades y accidentes de trabajo derivados del desempeño de las labores cotidianas dentro del puesto de trabajo.

De igual forma, se lleva a cabo acciones de mejoramiento como: adecuaciones en maquinarias, utensilios y dotación de elementos de protección para los Asociados teniendo en cuenta las labores que realiza. Con respecto a este aspecto, se destaca que se hicieron entrega de elementos de protección equivalentes a dotación y suministro a Asociados por valor de 218.980.777,71 millones de pesos, dando un cubrimiento al 100% de la programación para el año 2007.

Es de resaltar que dentro del programa de higiene industrial se adelantan acciones de mejoramiento locativo, adecuación funcional de la infraestructura y adecuación locativa y mejoramiento de los espacios de trabajo.

BIENESTAR SOCIAL (ZONA ORIENTE):

El bienestar Social se constituye en un elemento primordial para la compañía con el propósito de brindar herramientas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los Asociados, por tanto, las actividades de bienestar social, se constituyen sin lugar a dudas en motivación para los asociados y motor de crecimiento y fortalecimiento tanto de las relaciones interpersonales, como del sentido de pertenencia por la compañía, generación de motivación para alcanzar los objetivos y mejoramiento del clima organizacional. Entre las actividades realizadas se destacan La Premiación de Antigüedad, la celebración de las novenas de aguinaldo, la entrega de regalos de navidad a los hijos de los asociados, el obsequio personalizado a cada trabajador en el día de su cumpleaños y el día de Amor y Amistad; así mismo, la organización y conmemoración de del día de la mujer, celebración del día de la secretaria, homenaje a las madres y padres y como agente de esparcimiento para los hijos de los Asociados la organización y realización de las vacaciones recreativas en el mes de diciembre.

De igual forma, se fomenta el deporte como agente importante de desarrollo propiciando de esta forma las relaciones interpersonales, la integración entre los

Asociados y generación de un momento de esparcimiento y recreación como fuente de crecimiento personal y familiar.

A continuación se relaciona la actividad, mes en el que se desarrollo y la inversión realizada.

Actividad	Mes	Inversión
Regalos de cumpleaños	Año	8.300.000
Día de la Mujer	Marzo	632.670
Día de la secretaria	Abril	257.900
Día de la madre	Mayo	1.712.664
Día del padre	Junio	3.761.800
Olimpiadas deportivas y festival de talentos	Agosto	10.467.000
Vacaciones Recreativas	Diciembre	1.359.309
<i>Celebración Navideña:</i>		
- <i>Desayuno – Almuerzos y onces</i>	<i>Diciembre</i>	<i>5.943.840</i>
- <i>Celebración del día de los niños</i>		
Otras Actividades		2.582.962
TOTAL		34.947.283

PACTO COLECTIVO (ZONA ORIENTE – CENTRO)

Este pacto social quiere mejorar las condiciones laborales y socioeconómicas de los Asociados mediante una serie de auxilios predeterminados, como reconocimiento por las labores que realizan en la compañía.

Los beneficios recibidos por conceptos de auxilios se presentan a continuación, de igual forma, se detalla el número de Asociados beneficiados y el total invertido:

CONCEPTO	BENEFICIO	TOTAL ASOCIADOS	TOTAL INVERSIÓN
<i>Matrimonio</i>	La empresa reconocerá a los asociados que contraigan matrimonio legítimo la suma de SETENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SESENTA PESOS (\$74.360.00), como regalo de bodas. Tendrá derecho a este regalo de bodas, quien haya cumplido por lo menos noventa días de servicio continuo a la empresa y se entregará con la previa presentación del registro civil de matrimonio	6	580.520

Nacimiento	La empresa pagará la suma de CUARENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$40.000.00), al nacimiento de cada hijo del asociado. Para hacerse acreedor a este auxilio el asociado deberá tener por lo menos tres meses de servicio continuo en la empresa y presentar el certificado de nacimiento debidamente autenticado por la autoridad competente dentro de los treinta días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo.	32	1.240.000
Defunción parientes y Asociados	La empresa pagará la suma de CIENTO SESENTA Y CINCO MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$165.000.00). Al fallecer el padre, la madre, la esposa legítima o compañera permanente o los hijos legítimos o naturales reconocidos por el asociado que sean menores de 18 años. Para hacerse acreedor a este auxilio, el asociado deberá presentar el correspondiente certificado de defunción. De la misma manera únicamente se reconocerá el presente auxilio a los asociados que hayan cumplido noventa días de servicio continuo a la empresa. Sin perjuicio de lo que al particular establece la ley, la empresa contribuirá hasta con la suma de TRESCIENTOS TRECE MIL QUINIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$315.500.00) para el entierro de cualquier asociado fallecido, pagaderos a quienes demuestren haber sufragado los gastos funerarios.	10	1.320.000
Lentes	La empresa reconocerá un auxilio hasta de SESENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$60.000.00) a aquellos asociados con tiempo de servicio continuo superior a tres meses y a quienes el Instituto de Seguros Sociales, Empresa promotora de Salud o Caja de compensación familiar ordene lentes. Este auxilio se dará por una sola vez durante la vigencia del presente pacto.	131	7.552.000
Préstamo educativo	La empresa concederá préstamos a sus asociados que adelanten estudios de bachillerato o universidad, en la siguiente forma: BACHILLERATO: Hasta \$195.000 año UNIVERSIDAD: Hasta \$432.000 semestre La empresa hace condonación de parte de la deuda, así: si obtiene promedio sobre la base de 5.0 de mas de: 4,5 100% 4.0 a 4.49 80% 3.5 a 3.99 70% 3.0 a 3.49 50%	30	10.328.829
Prima de vacaciones	La empresa reconocerá una prima de vacaciones, que no constituye salario, a aquellos asociados que tomen las vacaciones totalmente en tiempo y entendiéndose que sólo se causa por año completo. La prima en cuestión será equivalente al 20% del sueldo ordinario mensual que se tenga en el momento de salir a disfrutar y será pagadero junto con la liquidación normal de vacaciones.	516	55.688.550
Auxilio Educativo	La empresa concederá auxilios educativos con destino a los hijos de los asociados, legítimos o naturales reconocidos, menores de diez y ocho años, que demuestren estar adelantando estudios: Pre-escolar: 15 auxilio de \$70.000 cada uno Primaria: 30 auxilios de \$104.000 cada uno Bachillerato: 20 auxilios de \$124.800 cada uno.	52	5.922.800
TOTAL		777	82.632.699

ESTRATEGIA FOCAL DE COMUNICACIÓN INTERNA

La estrategia comunicativa establecida dentro de la organización es una estrategia de comunicación masiva porque mediante esta se está alcanzando la difusión de los valores, principios y objetivos organizativos basándose en el direccionamiento estratégico 2020; donde, el establecimiento de herramientas interlocutoras han hecho

que se empiece a conocer un poco sobre el rumbo de la compañía y de esta forma alcanzar niveles altos de sentido de pertenencia. Las herramientas masivas son: comunicación vía online mediante la intranet, carteleras en donde se visualizan las últimas noticias que atañen a la compañía, revistas y la comunicación interpersonal

Los ejes estratégicos para el logro de estos objetivos apuntan hacia cuatro aspectos:

✓ Información corporativa:

→ **PIMPOLLO AL DIA**: Boletín Informativo institucional en un formato dinámico, interactivo y al día con todas las noticias que genera la Empresa, que le permite a los asociados acceder a ésta en cualquier momento. La entrega de esta información es personalizada.

→ **CARTELERAS**: Ubicadas en las plantas y diferentes dependencias de cada uno de los sitios de trabajo y en su contenido se destacan las notas de interés general, listado mensual de los cumpleaños de los asociados, temas didácticos, deportivos, artísticos y recreativos, notas de prensa, circulares, memorandos, organización de eventos, entre otros.

✓ Relación entre interdependencias

✓ Acciones de motivación y sensibilización

EDUCACIÓN FACTOR DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO (ZONA ORIENTE Y CENTRO)

Con el propósito de alcanzar el desarrollo integral de los Asociados, desde la compañía se ha respaldado y propiciado la alfabetización, calificación de los Asociados, es por esto, que mediante los procesos educativos ellos pueden mejorar sus condiciones de vida porque de esta forma obtendrían mejores y mayores oportunidades laborales y de igual forma, los diferentes procesos laborales tendrían más cualificación y contribuirían a proyectar excelentes resultados de sus procesos

hacia la comunidad como es el de “Producir Alimento para mi familia y la de todos los colombianos”. Por tanto, PIMPOLLO no ha limitado esfuerzos en proporcionar y facilitar su acceso a la capacitación y educación continuada. Gracias a esta política, hemos podido contribuir en la preparación de estudios universitarios y de bachillerato de aproximadamente 50 asociados de La Empresa.

Dentro de este propósito, se destaca el Programa de Capacitación de PRIMARIA que durante el 2007, atendió a un total de 43 asociados en la culminación de su básica primaria y a 39 Asociados quienes se graduaron de bachilleres.

De igual forma, se resalta el carácter social que brinda la compañía en donde, como eje fundamental de la responsabilidad social lo constituye el elemento educativo que lo determina la vinculación a la Empresa de los aprendices del SENA y Universitarios, que arrojó un promedio de 47 aprendices por mes en las áreas de Técnico profesional en venta de productos y servicios, secretariado auxiliar contable, técnico en nómina y prestaciones sociales, mecánico de mantenimiento, mantenimiento de hardware, Técnico en Archivística y auxiliar de contabilidad y futuros profesionales en veterinaria, microbiología, salud ocupacional, ingeniería industrial y Trabajo Social.

Durante el año 2007 se dictaron 284 horas de capacitación a un costo de 43.611.039,00. El resumen estadístico es el siguiente:

TEMA	Nº DE HORAS	Nº DE ASOCIADOS PARTICIPANTES	DIRIGIDO A:
Escuela de calidad módulo I y II BPM	6	35	Asociados mercadeo distrito Bogotá
Escuela de calidad módulo II BPM	6	6	Asociados puntos de venta Distrito Bogotá
Escuela de calidad módulo I, II y III	6	29	Asociados de Distribución Distrito Bogotá
Manejo seguro de herramientas	2	8	Asociados de mantenimiento de la Planta de Proceso
Administración de crédito y cartera	8		Asociados de cartera que el año anterior no asistieron al curso
Sensibilización educación continuada para adultos	1	20	Asociados y esposas de Granja La Mariana
Estilos de vida saludables	1	24	Los Asociados de La Agencia Cúcuta
Escuela de calidad (Fundamentos BPM y HACCP)	3	393	Asociados de Planta de Proceso; Distribución; Planta de Incubación; Planta de Alimentos

			concentrados; Granja reproductoras de Bucaramanga
Refuerzo fundamentos BPM y HACCP	1	172	Asociados de calidad, Planta de Proceso, mantenimiento, distribución y administración
Comunicación con los hijos	1	31	Asociados de Granja El Roble Curití
Primeros Auxilios y reporte de accidente de trabajo	2	44	Asociados de la Agencia Cúcuta y Planta de alimentos concentrados
Capacitación al COPASO	1	8	COPASO
Escuela de calidad módulo III	3	15	Asociados Granja Guayabos
Limpieza y desinfección	5	84	Asociados calidad que se dedican a limpieza y desinfección
Investigación accidentes de trabajo	1	10	COPASO
Escuela de calidad módulo I y II	6	76	Asociados planta de incubación Villeta
Escuela de calidad módulo I y II	6	30	Asociados Agencia Cúcuta
Escuela de calidad módulo III	3	59	Asociados del distrito Barranquilla y Agencia Valledupar
Excel avanzado	40		Asociados de planeación y programación
Afectividad en la familia	11/2	25	Asociados de la granja La Mariana
Análisis de causas y acciones correctivas y preventivas	4	17	Audidores integrales de calidad
Sistema general de riesgos profesionales y que hacer en caso de accidente de trabajo	2	12	Asociados de la Agencia Valledupar
Sensibilización norma ISO 9001:2000	1	208	Asociados de la planta de proceso, logística, desarrollo de asociados, calidad, mantenimiento, y otras áreas administrativas
Sensibilización para el Sistema de Gestión de Calidad. BPM I Modulo I: Principios de seguridad alimentaria	6	49	Villeta
BPM: Normas de higiene, temperatura	3	TODOS	Ibagué y Luisyana
Recolección y manejo N° 1	1	8	Granja Luisyana
Sistema general de riesgos profesionales	21/2	11	COPASO
Escuela de calidad módulo I	3	7	Asociados planta de incubación Villeta
Actividad en la familia	11/2	35	Asociados planta de incubación
Manejo de canastas	1	30	Asociados de logística
Escuela de calidad módulo I	3	46	Asociados de agencia Ibagué y logística Bogotá
Manejo de sustancias químicas	1	4	Asociados de planta de alimentos concentrados
Inspecciones planeadas	2	12	COPASO
Riesgo eléctrico	2	18	Asociados de mantenimiento

Trabajo en alturas	2	59	Asociados que realizan trabajo en alturas de planta de proceso y logística Bucaramanga
Cuidados de las manos y la piel	3	56	Asociados planta de incubación
Sistema SQR	2	13	Asociados jefes y supervisores de área, Asociados en proceso de reinducción
Riesgo ergonómico y pausas activas	1	180	Asociados de agencia Valledupar, planta de proceso Bucaramanga, logística
Capacitación de supervisores y equipo de calidad	400	48	Jefes, supervisores de planta de proceso, logística, mantenimiento, calidad de producto, Asociados y auditoria
Metrología en medición de temperatura	8	23	Asociados del área de calidad, mantenimiento y logística
Gestión de documentos	2	11	Asociados que tienen acceso al sistema de gestión de documentos
Uso de elementos de protección personal	11/2	13	Asociados que hacen uso de mascara respiratoria
¿Cómo debemos estar preparados para la auditoria de certificación?	2	52	Asociados administrativos de la planta de proceso, logística, desarrollo de asociados, calidad, mantenimiento
Nuevo direccionamiento estratégico	7	82	Asociados gerentes, responsables y jefes de área
Vuelo 2020 y BPM seguridad alimentaria	21	91	Todos Bogotá
Vuelo 2020 y HACCP	3	23	Todos Ibagué
Técnicas para optimizar el tiempo y el arte de delegar	8	2	Responsable puntos de venta y almacenes de cadena de Bucaramanga
Buen manejo del correo electrónico	1	18	Personal autorizado para manejar este medio de comunicación
Afectividad en la familia	1	76	Asociados de planta de alimentos concentrados y asociados del área de logística y planta de proceso
Riesgo ergonómico y pausas activas	1	29	Asociados planta de incubación
Riesgo ergonómico y pausas activas	1	12	Asociados de logística
Nuevo direccionamiento estratégico	2	321	Asociados de la compañía
Uso de elementos de protección personal	1	94	Asociados de proceso interno
Trabajo en equipo	3	31	Asociados planta de incubación
Uso de elementos de protección personal	4	59	Asociados de mantenimiento y limpieza y desinfección

Relaciones de pareja	2	15	Asociados planta de alimentos concentrados y asociados del área de logística y planta de proceso
Uso de elementos de protección personal	11/2	15	Asociados de logística
Prevención de lesiones lumbares	2	19	Logística
Síndrome del túnel del carpo	30 min	28	Asociados de la planta de proceso
Relajación muscular	1	32	Asociados de planta de proceso
Manipulación manual de cargas	1	115	Asociados de plantas de proceso
Manipulación de alimentos	3	20	Transportadores
Cuidado de las manos y la piel	1	67	Asociados plantas de proceso
Actitud frente a un trabajo seguro	1	76	Asociados de mantenimiento y limpieza y desinfección
Capacitación en vigilancia y seguridad privada	50	6	Asociados que realizan labores de vigilancia
Actitud frente a un trabajo seguro	11/2	62	Asociados planta de proceso
Seminario de manejo racional del vapor para ahorrar energía	8		Asociados de mantenimiento
Buen uso de La Internet y de la intranet	1	52	Asociados que tienen cuenta de correo electrónico
Servicio al cliente	3	41	Asociados del área comercial
Escuela de calidad módulo III	3	7	Asociados de agencia Barranca
Normatividad	3	28	Asociados del equipo HACCP y auditor
Comunicación de los padres con los hijos	11/2	56	Asociados de la granja la Mariana
Relajación muscular	2	16	Asociados de logística y puntos de venta
Sistema general de riesgo profesionales: deberes y derechos de los trabajadores	1	40	Asociados distrito Barranquilla
Manejo de residuos sólidos	1	35	Asociados planta de incubación
TOTAL	693		

Con el objetivo de generar procesos, desarrollo personal y empresarial, la compañía se convierte en facilitadora de la formación de sus Asociados; para esto se gestiona su progreso propiciando el mejoramiento de la calidad de vida, por tanto, con el propósito de realizar preparación continua y calificada de sus labores, se generaron oportunidades de capacitación personal mediante la programación y ejecución de los siguientes diplomados:

DIPLOMADO	Nº HORAS	PARTICIPANTES
<i>Diplomado en gerencia integral con énfasis en el sector avícola</i>	120	(2) Responsable de cartera y gerente comercial de distrito
Diplomado en gestión documental	120	Asociado de archivo
<i>Diplomado en gestión de logística integral</i>	120	(1) Responsable de logística zona
<i>Diplomado en gestión humana por competencias</i>	120	Responsable desarrollo de asociados zona Oriente
Diplomado en alta gerencia	120	(3) Analista de planeación y programación; responsable de puntos de venta; vendedor
Seminario gestión logística de stocks, almacenes y bodega	10	3
TOTAL	610	

Anexo G: Encuesta de Diagnóstico Socioeconómico



ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO

1. NOMBRE DE LA ASOCIADA:			
2. TRABAJA EN: (Múltiple respuesta) A. PIMPOLLO ÁREA: _____ CARGO: _____ B. HOGAR C. OTRO, ¿Cuál? _____			
3. LUGAR DE RESIDENCIA:		4. TELÉFONO:	
5. ESTRATO: A 1 B 2 C 3 D 4 E 5 F 6		6. ZONA: A. RURAL B. URBANA	
7. ESTUDIOS: (Marcar con una X) A. Primaria completa B. Primaria incompleta C. Bachillerato completo D. Bachillerato incompleto E. Otro, ¿Cuál? _____			

I. DE LA VIVIENDA

8. La vivienda es:

- A. Propia cancelada
- B. Propia sin cancelar
- C. Arrendada

- D. Familiar
E. Otra, ¿Cuál? _____

9. Número de personas que habitan la vivienda:

- A. Dos
B. Tres
C. Cuatro
D. Cinco
E. Más de cinco

10. La vivienda está construida en:

- A. Bahareque
B. Tapia pisada
C. Cemento
D. Madera
E. Otra, ¿Cuál? _____

II. DE LA ECONOMÍA Y ALIMENTACIÓN

11. ¿Cuántos son los ingresos familiares?

- A. Entre 400.000 a 1.200.000
B. Entre 1.200.000 a 2.500.000
C. Entre 2.500.000 a 3.500.000
D. Más de 3.500.0000

12. ¿Cuántos son los egresos familiares?

- A. Entre 400.000 a 1.200.000
B. Entre 1.200.000 a 2.500.000
C. Entre 2.500.000 a 3.500.000
D. Más de 3.500.0000

13. ¿De cuánto es su ingreso?

- A. Entre 400.000 a 1.200.000
B. Entre 1.200.000 a 2.500.000
C. Entre 2.500.000 a 3.500.000
D. Más de 3.500.0000

14. ¿De cuánto es su egreso?

- A. Entre 400.000 a 1.200.000
- B. Entre 1.200.000 a 2.500.000
- C. Entre 2.500.000 a 3.500.000
- D. Más de 3.500.0000

15. Sus ingresos provienen del:

- A. Empleo
- B. Empleo y otra actividad económica ¿Cuál? _____
- C. No devenga salario, está dedicada al hogar _____
- D. Otra modalidad, ¿Cuál? _____

16. ¿De dónde se abastecen de los alimentos?

- A. Plaza de mercado
- B. Supermercado
- C. Tienda
- D. La Granja
- E. Otra, ¿Cuál? _____

17. ¿Faltó dinero en el hogar en el último mes para comprar alimentos?

- A. Sí, ¿Por qué? _____
- B. No

18. En su dieta alimenticia incluye vitaminas y minerales (verduras, frutas)

- A. Una vez al día
- B. Dos veces al día
- C. Una vez a la semana
- D. Dos veces a la semana
- E. Muy rara vez

19. En su dieta alimenticia incluye proteínas (carnes, huevos, leche, pescado)

- A. Una vez al día
- B. Dos veces al día
- C. Una vez a la semana
- D. Dos veces a la semana
- E. Muy rara vez

20. Qué tiempo dedica a ver televisión

- A. Menos de dos hora diarias
- B. 2 a 3 horas diarias
- C. 4 o más horas diarias

III. DE LA FAMILIA

21. Quién es el jefe en la familia (Para Asociadas solteras o con familia de procreación)

- A. El padre
- B. La madre
- C. La Asociada
- D. Consenso
- E. Otro, ¿Quién? _____

22. ¿Quién se encarga de comprar los alimentos? (Para Asociadas solteras o con familia de procreación)

- A. El padre
- B. La madre
- C. La Asociada
- D. Consenso
- E. Otro, ¿Quién? _____

23. ¿Quién acostumbra a preparar los alimentos dentro del hogar? (Para Asociadas solteras o con familia de procreación)

- A. El padre
- B. La madre
- C. La Asociada
- D. Consenso
- E. Otro, ¿Quién? _____

24. ¿Pertenece a alguna organización comunitaria?

- A. Sí
- B. No

25. ¿Qué necesidades o problemas percibe en su familia?

26. ¿Qué alternativas de solución plantea para las necesidades o problemas de su familia?

27. ¿Qué necesidades o problemas presenta como mujer?

28. ¿Qué alternativas de solución plantea para las necesidades o problemas que presenta como mujer?

29. Para Usted que significa ser mujer
