

**SALUD OCUPACIONAL: HERRAMIENTA PARA FOMENTAR LA CALIDAD DE
VIDA DE LOS TRABAJADORES DE GRANJAS DE POLLO DE ENGORDE DE
DISTRAVES S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA**

AMANDA ARÉVALO PÉREZ

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

2011

**SALUD OCUPACIONAL: HERRAMIENTA PARA FOMENTAR LA CALIDAD DE
VIDA DE LOS TRABAJADORES DE GRANJAS DE POLLO DE ENGORDE DE
DISTRAVES S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA**

AMANDA ARÉVALO PÉREZ

**Proyecto de grado para optar al título de
Trabajadora Social**

**Directora
MATILDE MUÑOZ LASPRILLA
Trabajadora Social**

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

2011

DEDICATORIA

*A Dios por ser la luz que ilumina todo mi ser,
A mi querida madre Soledad Pérez por su amor, confianza y apoyo,
A mi padre Víctor Arévalo que desde el cielo me acompaña y se siente orgulloso
de este logro realizado,
A Erwin Benavides por todas sus palabras llenas de confianza y apoyo
que me ayudaron en los momentos más difíciles..*

Amanda Arévalo

AGRADECIMIENTOS

Quiero dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

*Agradezco a toda mi familia, especialmente a mi madre y hermana Miriam por su apoyo incondicional, por su paciencia y por su amor.,
A Erwin Benavides por ser la persona que ha compartido mis tristezas y mis alegrías, por sus palabras llenas de motivación, por todo su apoyo, su amor, y su confianza en mí.*

A mis compañeras de estudio, por su ayuda y porque de alguna u otra manera me dieron fuerzas para seguir adelante, en mi proceso de aprendizaje.

Mil y mil Gracias a todas las personas que contribuyeron en este logro alcanzado.

Amanda Arévalo Pérez

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. EL SER HUMANO: COMPONENTE FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DESDE LA TEORIA DE SISTEMAS	18
1.1 LA SALUD EN EL MEDIO LABORAL	22
2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL SECTOR AVICOLA	27
2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS	27
2.2 LA AVICULTURA A NIVEL INTERNACIONAL	29
2.3 LA AVICULTURA A NIVEL NACIONAL	32
2.4 LA AVICULTURA EN SANTANDER	35
2.5 ENTIDADES REGULADORAS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR AVICOLA	36
2.6 CONTEXTO LEGAL	37
3. CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA DISTRAVES S.A.	42
3.1 LAS PERSONAS EN EL CONTEXTO DE DISTRAVES S.A	48
4. PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	53
4.1 DIAGNÓSTICO INICIAL	54
4.2. PLANEACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN DISTRAVES S.A.	63
5. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN ACCIÓN DE TRABAJO SOCIAL	76

6. PROPUESTA PARA FOMENTAR COMPORTAMIENTOS SEGUROS EN LAS GRANJAS DE LOS TRABAJADORES DE POLLO DE ENGORDE DE DISTRAVES S.A.	80
6.1 JUSTIFICACIÓN	80
6.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO	81
6.3 PLANEACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	82
6.4 RECURSOS	87
7. CONCLUSIONES	88
8. RECOMENDACIONES	90
BIBLIOGRAFIA	92
ANEXOS	95

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Producción de carne de pollo a nivel mundial	29
Tabla 2. Producción y exportación de huevo a nivel mundial	30
Tabla 3. Producción de pollo en Latinoamérica	32
Tabla 4. Producción del sector avícola	33
Tabla 5. Sector avícola por departamentos	34

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Estructura organizacional distraves s.a. parte i	46
Figura 2. Estructura organizacional distraves s.a. parte ii	47

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Fortalezas y debilidades distraves s.a	57
Cuadro 2. Oportunidades y amenazas Distraves S.A.	58
Cuadro3. Cruce de variables	61
Cuadro 4. Plan de trabajo N 1	65
Cuadro 5. Plan de trabajo N 2	69
Cuadro 6. Plan de trabajo N 3	71
Cuadro 7. Plan de trabajo N 4	73
Cuadro 8. Plan operativo N 5	83
Cuadro 9. Plan operativo N 6	85
Cuadro 10. Recursos para el desarrollo de la propuesta	87

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. FORMATO DE INFORMACIÓN GENERAL	96
ANEXO B. GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DE POLLO DE ENGORDE	97
ANEXO C. ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES DE POLLO DE ENGORDE	97
ANEXO D. NÚMERO DE HIJOS DE LOS TRABAJADORES DE POLLO DE ENGORDE	98
ANEXO E. INFORMACION SALUD OCUPACIONAL	98
ANEXO F. VISITA SUPERVISIÓN INDUSTRIAL	99
ANEXO G. ACCIDENTES DE TRABAJO	99
ANEXO H. PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS LABORALES	100
ANEXO I. ERGONOMÍA POSTURAL	102
ANEXO J. FORMATO DE VALIDACIÓN	104
ANEXO K. FOLLETO PROGRAMA GALPONERO INTEGRAL	105
ANEXO L. FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	107
ANEXO M. TALLER DE MOTIVACIÓN	110

RESUMEN

TITULO: SALUD OCUPACIONAL: HERRAMIENTA PARA FOMENTAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE GRANJAS DE POLLO DE ENGorde DE DISTRAVES S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA*

AUTOR: AMANDA ARÉVALO PÉREZ**

PALABRAS CLAVES: Teoría de sistemas, salud ocupacional, riesgos laborales, sector avícola, medio ambiente, salud en el trabajo, calidad de vida.

DESCRIPCIÓN

El presente informe plasma la experiencia de la práctica profesional desarrollada en la empresa avícola Distraves S.A. en el segundo semestre académico de 2009, los sustentos teóricos se enfocan en el ser humano como componente fundamental para el desarrollo organizacional desde la teoría de sistemas y se hace un abordaje de los determinantes de la salud, bajo el estudio de Lalonde, con énfasis en el ambiente de trabajo y se plasma la caracterización del sector avícola desde sus antecedentes históricos a nivel internacional, nacional, Santander y el contexto legal desde la salud ocupacional. Igualmente se presenta un esbozo detallado de la ejecución de la práctica, su desarrollo y evaluación.

La población sujeto de intervención estuvo dirigida a los trabajadores de granjas de pollo engorde del departamento de producción pecuaria. El objetivo estratégico se centró en fortalecer el departamento de recursos humanos de Distraves S.A. en las etapas de selección y conservación del personal, mediante la formulación e implementación de estrategias articuladas al bienestar de los trabajadores, y salud ocupacional, dentro de esquemas preventivos y socio familiares de la actuación profesional.

El bienestar social es un elemento importante en el área organizacional porque permite mejorar y mantener la calidad de vida de los trabajadores, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal, y la capacidad para desempeñar mejor su labor dentro de la empresa.

* Trabajo de Grado

** Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora Matilde Muñoz Lasprilla.

SUMMARY

TITLE: OCCUPATIONAL HEALTH: A TOOL TO PROMOTE THE LIFE QUALITY OF WORKERS FROM FARMS FETTERING DISTRAVES S.A LOCATED IN THE CITY OF BUCARAMANGA*

AUTHOR: AMANDA ARÉVALO PÉREZ**

KEY WORDS: Systems theory, occupational health, laboral risks, poultry sector, environment, occupational health, quality of life.

ABSTRACT

This paper shows the experience of the professional practice built up in the poultry enterprise Distraves S.A in the second academic semester or 2009, the theoretical foundations are focused in the human being as a key component of the organizational development from the systems theory an approach of the determinants in health is made upon Lalonde's study with an emphasis in the laboral field and it also shows the main issues of the poultry industry since its historical background at international, national level and in Santander and the legal context from a occupational health perspective. It also presents detailed outline of the execution of the practice, its development and evaluation.

The people involved in this process were workers of the chicken fattening farms of the livestock production department. The main purpose was focused in strengthening the human resources department of Distraves S.A in the process of selection and conservation of the staff by means of the formulation and implementation of strategies oriented to the farm workers and occupational health inside the preventive shames and socio- familiar of the professional performance.

Social welfare is an important element in the organizational area because it allows improving and keeping the life quality of the workers, creating conditions that promote the personal growth and the ability to have a better performance at the place of work.

* Graduation Project

** Universidad Industrial de Santander. Sciences Faculty Humans. Social Word School.
Directora: Matilde Muñoz Lasprilla

INTRODUCCIÓN

El sector avícola a nivel nacional ha ganado participación dentro de la producción agropecuaria y en el consumo de carnes en los hogares Colombianos. Gracias al incremento en la productividad con tecnologías modernas, el departamento de Santander es reconocido en el país por su alto nivel de rendimiento, eficiencia y calidad, aportando de manera sustancial al desarrollo económico y social de la región. Distraves S.A. forma parte de las empresas comprometidas en este sector, específicamente en la producción y comercialización de alimentos cuya materia prima principal son las aves y se caracterizan por su dinamismo, alto grado de competitividad y compromiso con la calidad e inocuidad de sus productos.

Actualmente el desarrollo de las ventajas competitivas de una empresa depende de la calidad del personal visto como la mayor fuente generadora de valor en la organización, por lo que es preciso orientar los procesos de crecimiento hacia su desarrollo integral a través del establecimiento de políticas encaminadas a mejorar la calidad de vida del trabajador, a crear espacios de formación de tal manera que se refleje en un aumento de la motivación, sentido de pertenecía y un desempeño eficiente que permita la alineación de los objetivos individuales con los objetivos empresariales.

Para lograr estos procesos de manera eficiente, se requiere de una gestión de recursos humanos orientada al desarrollo y crecimiento del mismo, a través de mecanismos que permitan beneficiar al máximo su potencial y determinar qué factores son necesarios para el beneficio de la organización y todos sus miembros. En este sentido, el capital humano es uno de los más significativos, por cuanto de él depende el correcto desempeño de las actividades y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Desde esta perspectiva, Trabajo Social actúa en las organizaciones para aportar acciones y mecanismos que conlleven a la conservación de ambientes de trabajo saludables y seguros para el ejercicio productivo laboral permitiendo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el bienestar de la empresa.

En el escenario anterior, se llevó a cabo la práctica profesional de Trabajo Social, que se plasma en este informe mejorado y la cual se desarrolló en el segundo semestre académico de 2009, en la empresa Distraves S.A. ubicada en la ciudad de Bucaramanga. Su objetivo se encaminó a realizar un proceso metodológico en los diferentes pasos de ubicación, diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación que facilitaron la caracterización de la experiencia y del mismo modo determinó la acción profesional del Trabajador Social ubicado en el departamento de recurso humano, trabajando particularmente con los trabajadores de granjas de pollo de engorde y sus familias.

La actuación profesional de Trabajo Social estuvo dirigida hacia la conservación y desarrollo del talento humano, utilizando metodologías propias de Trabajo Social de caso, de grupo y de comunidad, para orientar a trabajadores de granjas en aspectos referidos a promoción de la salud, bienestar social y prevención de riesgos laborales de tal manera que se mejore la salud física, mental y social de los mismos.

La primera parte del documento hace referencia al desarrollo del ser humano en la organización fundamentado desde la teoría de sistemas, abordando de igual forma la salud en el trabajo bajo el enfoque de los determinantes de la misma, seguido de aspectos contextuales y legales que delimitan la salud ocupacional haciendo especial énfasis en la legislación vigente que rige en Colombia. Por otro lado, se realiza la caracterización y análisis del sector avícola desde sus antecedentes históricos a nivel internacional, nacional y de Santander y se presenta la caracterización de la población intervenida.

Consecutivamente, se procede a realizar un recuento del proceso de práctica desarrollado al interior de Distraves S.A. destacándose el diagnostico que posibilitó la planeación y ejecución de acciones tendientes al fortalecimiento de la conservación y desarrollo del talento humano en el transcurso de la práctica conforme con los lineamientos del área de Trabajo Social organizacional.

Finalmente se plantea la propuesta de intervención dirigida a fomentar comportamientos seguros en los trabajadores de granjas de pollo de engorde de Distraves S.A.

1. EL SER HUMANO: COMPONENTE FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DESDE LA TEORIA DE SISTEMAS

El ser humano no es solitario por naturaleza, por el contrario requiere relacionarse constantemente con los demás individuos, incluso con el medio que lo rodea. Esta interrelación es un beneficio determinante en el hombre debido a que para alcanzar el mayor éxito, la persona depende del vínculo que forja con los demás. Sin embargo, el entorno cambiante en donde se desenvuelve el ser humano puede en muchos casos afectar positiva o negativamente las acciones de sí mismo y en consecuencia las relaciones con el entorno.

Para iniciar el abordaje teórico, es fundamental partir de la teoría general de sistemas cuyo origen está enmarcado desde el año de 1950 por el biólogo alemán Ludwing Von Bertalanffy cuyas tesis y supuestos son aplicados como una forma sistémica y científica de aproximación y representación de la realidad incluida en la dinámica de las organizaciones y fundamentada en tres premisas básicas”:¹

- Los sistemas existen dentro de sistemas: cada sistema existe dentro de otro más grande.
- Los sistemas son abiertos: es consecuencia del anterior. Cada sistema que se examine, excepto el menor o mayor, recibe y descarga algo en los otros sistemas, generalmente en los contiguos. Los sistemas abiertos se caracterizan por un proceso de cambio infinito con su entorno, que son los otros sistemas. Cuando el intercambio cesa, el sistema se desintegra, pierde sus fuentes de energía.
- Las funciones de un sistema dependen de su estructura: para los sistemas biológicos y mecánicos esta afirmación es intuitiva. Los tejidos musculares por

¹ TEORIA GENERAL DE SISTEMAS. [En línea]. [Citado el 16 de Febrero de 2011]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos39/politica-sistemica-estado/politica-sistemica-estado.shtml>.

ejemplo, se contraen porque están constituidos por una estructura celular que permite contracciones.

Es así como desde el enfoque sistémico se concibe al hombre dentro de un inmerso conjunto de sistemas que se interrelacionan y afectan continuamente de forma directa o indirecta.

Según Bertalanffy:

*“Sistema es un todo organizado y complejo; un conjunto o combinación de cosas o partes que forman un todo complejo o unitario. Es un conjunto de objetos unidos por alguna forma de interacción o interdependencia”.*²

De acuerdo a lo anterior, Chiavenato define sistema como:

*“Conjunto de elementos dinámicamente relacionados entre sí, que realizan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito que operan sobre datos, energía o materia tomados del ambiente que circunda el sistema para producir información, energía o materia”.*³

Dependiendo la manera como se relacionan con su ambiente, los sistemas pueden ser abiertos o cerrados. El sistema abierto intercambia energía, materia e información que se mueve dentro y fuera del sistema a través de los límites del mismo sistema; mientras el sistema cerrado no interactúa energía, materia e información con su entorno, no recibe aportes del ambiente ni sale nada de él.

Para Chiavenato un sistema abierto está en “continúa interacción con su ambiente y alcanza un estado estable o un equilibrio dinámico, en tanto conserve su capacidad de transformación de energía o trabajo”⁴

² Ibid.

³ CHIAVENATO, Idalberto. INTRODUCCIÓN A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN. Quinta edición. Santa Fe de Bogotá, D.C. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana de editores, 2000. 705 p.

⁴ Ibid., 13p.

En este sentido, las organizaciones son sistemas abiertos porque depende de la calidad y cantidad de sus aportes, salidas y retroalimentación. Para sobrevivir, los sistemas abiertos desarrollan fuerzas como la homeostasis o búsqueda constante del equilibrio para auto regular o auto controlar la empresa o departamentos, con el fin de armonizar, corregir o ajustar aspectos relacionados con ella; por otra parte se encuentra la entropía tendencia al desgaste que según Chiavenato “significa que las partes del sistema pierden su interacción y comunicación entre sí, lo cual permite que el sistema se descomponga, pierda energía e información y se degenera”.⁵ Esto generalmente sucede en la cotidianidad de las relaciones laborales e interpersonales porque así lo condiciona la complejidad y heterogeneidad de intereses e información y la calidad de comunicación que se establece.

A partir de la teoría de sistemas Distraves S.A. es visto como un sistema abierto conformado en primera medida por las *entradas*, siendo estas los ingresos al sistema recibidos del ambiente donde se desarrolla, compuesto por recursos materiales, recursos humanos e información, que representan la fuerza de arranque que suministra al sistema sus necesidades operativas. Seguidamente el *proceso* gira en torno a la transformación de insumos, donde el recurso humano juega un papel determinante como sujeto conocedor de las entradas con el fin de obtener resultados satisfactorios para la organización. Consecutivamente las *salidas* se refieren al resultado de los procesos en pro del funcionamiento general del sistema y finalmente, la *retroalimentación* mantiene el equilibrio del funcionamiento del sistema tanto de las entradas como de las salidas permitiendo conocer que tan bien está funcionando la empresa.

Partiendo del escenario anterior, se puede inferir que el personal interno y externo de Distraves constantemente está interrelacionándose, en cuanto al procedimiento utilizado para procesar y transformar la materia prima en excelentes productos

⁵ Ibíd., 725 p

cárnicos que son consumidos en el mercado nacional. Así mismo, el empleado que ingresa a la empresa empieza a recibir insumos de su ambiente de trabajo como capacitaciones permanentes, reflejadas en el crecimiento constante del trabajador dentro de la organización, motivándolo al logro de las metas organizacionales y al mismo tiempo los intereses del individuo como persona. Es importante resaltar que sin este flujo continuo de entradas y salidas, la organización difícilmente podría sobrevivir, pues al no existir comunicación e interrelación entre sus elementos, no estaría en capacidad de adaptarse a los ambientes cambiantes de la economía y por tanto perdería progresivamente posicionamiento en el mercado.

Para Idalberto Chiavenato la organización es en sí, un sistema en un ambiente que consta de muchos otros sistemas, todos dinámicamente interdependientes. Compuesto de partes con características que son a su vez objetos sinérgicos, formando subsistemas, sistemas y suprasistemas. Cada objeto tiene propiedades que lo convierten en una totalidad, es decir, en un elemento independiente.

El subsistema es un sistema alterno al sistema principal que se desarrolla en segundo término tomando en cuenta el intercambio de cualquier forma o procedimiento y un suprasistema es aquel que comprende una jerarquía mayor a un sistema principal determinado, enlazando diferentes tipos de comunicación interna y externa.

Para ilustrar el anterior planteamiento Distraves S.A. está inmerso en un suprasistema que le proporciona insumos o entradas correspondientes al mercado Nacional, local, precios de las materias primas y desarrollo del negocio avícola. Así mismo, el subsistema está representado por la empresa con sus procesos de producción y se encuentra conformado por el recurso humano encargado de producir los resultados esperados por el sistema.

La manera como la organización (sistema) se relaciona correcta y eficazmente entre sí depende de la interacción y comunicación del personal de Distraves S.A. es decir, los galponeros, operarios, mensajeros, vacunadores, cuadrilla de cargue y personal administrativo forman parte de un objetivo común, pero, si uno de estos falla en su responsabilidad se ve afectada toda la empresa.

En síntesis, lo más importante del enfoque de sistemas es la interacción que existe entre sus elementos sin importar que estos sean diferentes, además de ofrecer un panorama de la organización como un proceso, que presenta cambios a través del tiempo y a su vez presenta sucesos con respecto a los procesos dinámicos del sistema.

1.1 LA SALUD EN EL MEDIO LABORAL

A lo largo de la historia, el concepto de salud ha permanecido en la cosmovisión de cada cultura y de las diversas percepciones del hombre con respecto al medio que le rodea. En sus inicios estuvo ligada a la relación salud-enfermedad, no obstante ha evolucionado hasta una noción más contemporánea. En 1948 surge el concepto de salud definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad”⁶. Así mismo, da razón que la salud es uno de los derechos fundamentales e inalienables de los seres humanos a partir del cual se logra el más alto grado de bienestar, y que depende de la cooperación de todos los individuos incluso del Estado a través de la adaptación de medidas sociales y sanitarias.

⁶ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. La Higiene Ocupacional en América Latina. Una guía para su desarrollo. Washington. usa. 2001., p. 15.

Actualmente, es reconocido el concepto integral de la salud, en que trascienden todos los contornos de la vida del hombre resultantes de su interacción y adaptación al medio físico y social, teniendo en cuenta aspectos ecológicos, sistémicos, dinámicos y positivos. Dicho concepto manifiesta la relación existente y recíproca entre las diferentes instituciones y los ciudadanos para participar en acciones que procuren el bienestar del ser humano.

Los determinantes de la salud pública son los mecanismos específicos de diferentes miembros de grupos socio económicos que influyen en varios grados de salud y enfermedad. Se entienden como las condiciones sociales en que las personas viven y trabajan, que impactan sobre la salud.

En este sentido Lalonde describe los determinantes de la salud como un conjunto de factores enrevesados que se interrelacionan, permitiendo analizar problemas y definir las necesidades de la salud y los procedimientos a realizar para satisfacerla. Según Lalonde, el enfoque de los determinantes planea la interacción de los seres humanos con cuatro grandes factores de la realidad denominados “campos de la salud⁷”, que tienen en cuenta:

- *Biología humana* condicionada por características propias del ser humano como la genética, la resistencia y vulnerabilidad, el sexo, la edad, la raza y el envejecimiento.
- *Estilos de vida* determinados por la conducta del individuo, creencias, valores, actitud frente al riesgo, capacidad de comunicación que en muchos casos pueden afectar negativamente la salud.

⁷ GOMEZ María Angélica. Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS). Monitoreo y análisis de los procesos de cambio de los sistemas de salud. Panes 1: Contexto del Sistema de Salud Presentación: Determinantes de la salud. Taller. Puerto Rico. Agosto 2005. [En línea]. [Citado el 29 de enero de 2011]. Disponible en www.lachealthsys.org/documents/events/puertorico05/8-magomez-determsalud-pur05.pdf.

- *Medio ambiente* definido como el conjunto de valores naturales, sociales, y culturales existentes en un lugar y en un momento determinado, que influyen en la vida del hombre y en las generaciones futuras. Es decir, el concepto de medio ambiente engloba no sólo el medio físico (suelo, agua, atmosfera), y los seres vivos que habitan en él, sino también las interrelaciones entre ambos que se producen a través de la cultura⁸. Entre los factores encontrados en el medio ambiente se encuentran aspectos como enfermedades, violencia, estrés, efectos de la contaminación, entre otros.
- *Sistemas sanitarios* en que se presentan los servicios de salud por parte de entidades otorgadas por el Estado para promover condiciones de salud dignas y prevenir enfermedades.

En relación a los conceptos de Lalonde mencionados anteriormente, es de interés retomar el determinante del medio ambiente laboral como base para desarrollar la propuesta de intervención ya que actualmente el hombre está sujeto a diferentes factores de riesgos que afectan la salud.

Estos *factores de riesgos* hacen referencia a “la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo”⁹. A su vez están formados por *riesgos* definidos por “la probabilidad de que un objeto material, sustancia ó fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos”.¹⁰

⁸ Área: Introducción al Concepto de Medio Ambiente. Módulo 1: definición del medio ambiente. [En línea]. [Citado el 29 de enero de 2011]. Disponible en: <http://www.redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/SOCIALES/EL%20CONCEPTO%20DE%20MEDIO%20AMBIENTE.pdf>.

⁹ FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONALES. Salud ocupacional. Definiciones. Vicerrectora de bienestar universitario. Universidad del Valle. Cali – Colombia. [En línea]. [Citado el 29 de enero de 2011]. Disponible en <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>.

¹⁰ *Ibíd.*,

En este sentido, los riesgos están latentes en un alto grado de peligrosidad, en la medida que no se instauren los mecanismos adecuados en la organización por parte de los actores para mitigar sus efectos.

Es evidente que existen muchos factores que surgen interna o externamente en la organización ocasionando en algunos casos daño en la salud debido a que las condiciones sociales y materiales que diariamente se encuentra el trabajador pueden afectar el estado de bienestar de las personas de forma negativa.

Estos daños en la salud son más visibles y conocidos como *accidentes del trabajo* definidos como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo”¹¹.

De igual importancia están las *enfermedades profesionales* definidas como “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga a un trabajador como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo, o del medio en que se ha visto obligado a laborar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional”¹². Por ejemplo, una jornada extensa o un ritmo acelerado pueden resultar en fatiga del trabajador que se ve expuesto a una mayor probabilidad de accidentarse; los excesivos niveles de supervisión y vigilancia pueden terminar por desconcentrar al trabajador de su tarea o la claridad de las órdenes de trabajo y la coherencia entre los distintos niveles de mando.

El trabajo puede inducir en las personas un patrón de desgaste de índole físico y mental, como consecuencia de la sobrecarga y exposición laboral a condiciones

¹¹ *Ibíd.*,

¹² PREVENCIÓN Y SALUD OCUPACIONAL. Universidad de la Sabana. Colombia. [En línea]. [Citado el 29 de enero de 2011]. Disponible en: <http://polaris.unisabana.edu.co/prevencion/contactenos.html>.

de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y de inseguridad industrial. Dicho desgaste se ve especialmente reflejado en la ocurrencia de accidentes de trabajo con lesión, el desarrollo de enfermedades profesionales y la agravación de enfermedades con causa común.

Por consiguiente, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y amenazando su solidez y permanencia en el mercado.

Para mitigar los diferentes tipos de riesgos que existen en los lugares de trabajo, proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores, es importante señalar que la Organización Mundial de la Salud, define la Salud Ocupacional como “el conjunto de disciplinas que tiene como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones”¹³, con el fin de prevenir alteraciones en la salud por las condiciones de trabajo.

Su función principal se orienta a la prevención y al control de las condiciones de trabajo riesgosas, protegiendo al trabajador frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional presentes en los lugares de trabajo. Por consiguiente, la actual legislación en salud ocupacional propende por mejorar la calidad de vida del ser humano, creando y manteniendo condiciones laborales dignas. En este sentido, la salud ocupacional es un tema de importancia para las diferentes instituciones que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito de trabajo.

¹³ OMS-OIT. 1959. En: Universidad Manuela Beltrán – COLMENA. Especialización en salud ocupacional. Bucaramanga; 2006.p 9.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL SECTOR AVICOLA

Para lograr un mayor entendimiento de los diferentes entornos descritos en el presente documento y con el ánimo de obtener una mejor comprensión de la dinámica general del sistema, es de vital importancia tener claro el concepto de avicultura que permita enfocar este estudio de forma sistémica. Para ello se presenta a continuación una breve reseña histórica del proceso evolutivo experimentado por el sector en los últimos años a nivel internacional, nacional y de Santander, el lugar que ocupa Colombia dentro de la actividad agropecuaria y su aporte en la economía nacional, su posición frente a los países líderes en producción avícola y el marco normativo que las regula.

La avicultura es la rama de la ganadería que consiste en la cría, explotación y reproducción de cualquier especie de aves que se explote en las granjas con fines económicos, científicos o recreativos para el aprovechamiento o utilidad del hombre.

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

El subsector avícola durante las últimas décadas ha evolucionado significativamente. Su participación dentro del Producto Interno Bruto pecuario alcanzo el 28% y el 11% en el sector agropecuario entre el año 2000 y 2006 según el documento Conpes.¹⁴ Esta actividad va desde la agricultura hasta la industria ya que parte desde las materias primas hasta las industrias pecuarias y de huevos.

¹⁴ CONSEJO NACIONAL DE POLITICA ECONOMICA Y SOCIAL. Departamento Nacional de Planeación. Política Nacional de Sanidad e inocuidad para la cadena avícola. Bogotá, Colombia. [En línea]. [Citado el 14 de enero de 2011]. Disponible en <http://www.ica.gov.co/geattachment/0533af5-1c3e-4d2b-92cb-0ca226a8a1d0/2942.aspx>.

El inicio de la avicultura se plantea según la Federación Nacional de Avicultores a partir del periodo de 1920 a 1940 en donde se importan organizadamente ejemplares de razas especializadas tales como Rhode Island Red, Plymouth Rock Barrada y New Hampshire, se trasladan las primeras drogas, vacunas, alimentos balanceados, entre otros.

El manejo artesanal que se presentó en el año de 1950 fue replanteado debido a que en este tiempo aparece el primer brote de New Castell enfermedad que produce la muerte de 12 millones de aves, se propicia la avicultura moderna en donde comienza a desplazarse al país expertos en diseño y construcción de galpones y se crean las primeras empresas de alimentos balanceados.

Ejemplo claro, es el caso de purina colombiana, que en Febrero de 1957 inauguro en Cartagena su primera planta, cuatro años después entra en operaciones la planta de Buga y en 1964 la planta de Mosquera, actualmente también operan en el país Soya, Italcol, y otras¹⁵. La actividad se fortaleció aún más con el otorgamiento de la personería jurídica a la Federación Nacional de Avicultores (FENAVI) en el año de 1983, donde se logra reunir un gran número de avicultores.

El avance productivo ha traído innumerables cambios y retos a nivel agropecuario, los productores en el transcurso de las décadas han orientado sus esfuerzos para obtener los caminos más eficientes, los proyectos investigativos han permitido disminuir los intervalos de tiempo en levante y engorde de las aves (42 a 45 días), se han encaminado a encontrar la mejor fórmula para la alimentación minimizando los costos y los diversos temas que implica la producción.

Así mismo, la avicultura ha expresado un importante crecimiento; no sólo en la producción de toneladas de carne y huevo sino también en el consumo interno y

¹⁵ MESA SECTORIAL AVICOLA. Caracterización ocupacional de la cadena productiva del Sector avícola. Bucaramanga, Colombia: Federación nacional de avicultores de Colombia, p12. [En línea]. [Citado el 16 de Febrero de 2011]. Disponible en: <http://www.fenavi.org/paginas.aspx?cat id=683&pub id=261&pag=2>.

exportaciones de productos y subproductos avícolas. En este contexto económico favorable, muchos productores que deciden reactivar o expandir sus granjas demandan personal y profesionales capacitados para planificar y desarrollar sistemas de producción sustentables. Igualmente, la incorporación de tecnología debe ser cuidadosamente analizada bajo rigurosos criterios que contemplen el cuidado del medio ambiente.

2.2 LA AVICULTURA A NIVEL INTERNACIONAL

Los principales países productores de carne de pollo son Estados Unidos, China y Brasil tal como lo ilustra la tabla 1.

Tabla 1. Producción de carne de pollo a nivel mundial

PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO MUNDIAL DE CARNE AVIAR (MILES DE TONELADAS)			
	Producción	Consumo	Exportaciones
Estados Unidos	16.076	13.657	2.480
China	10.850	11.010	353
Brasil	10.105	7.200	2.905
Unión Europea	8.035	7.885	700
México	2.656	3.070	s/d
India	2.200	2.200	s/d
Argentina	1.300	1.154	150
Japón	1.235	1.925	s/d
Tailandia	1.050	s/d	315
Canadá	995	s/d	130
Rusia	1.350	2.540	s/d
Otros	7.067	10.578	145
Total	62.919	61.219	7.178
Var. 2007/06%	3,93	3,09	11,7
Fuente: USDA			

Fuente. Sistema de información sectorial. FINAGRO.

En materia de producción de pollo, Estados Unidos es el mayor productor de pollo del mundo con una participación del 22.89%¹⁶. En el año 2005 produjo 16.076.000 toneladas, seguido de China con 10.850.000 toneladas y Brasil con 10.105.000 toneladas; sin embargo, el mayor exportador mundial de pollo es Brasil con una

¹⁶ CENTRO DE INFORMACIÓN DEL COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL-CHILE. [En línea]. [Citado el 14 de enero de 2011]. Disponible en <http://www.ciceenlinea.cl/cm/cm7.php?id=3>.

participación en el mercado de 33.2%. En el año 2005, exporto 2.905.000 toneladas, seguido de Estados Unidos con 2.480.000 toneladas y luego, muy lejos, la Unión Europea con 700.000 toneladas.

Entre los países latinoamericanos que tienen altos volúmenes de producción en orden ascendente se encuentran Brasil, México, Argentina, Venezuela, Colombia, Perú, Chile, Ecuador, Bolivia, Uruguay y Paraguay, los 6 primeros presentan producción superior a las 500.000 toneladas. Solamente tienen exportaciones importantes algunos países como Brasil, Argentina y Chile.

Dentro de las políticas internacionales para la producción de huevo, Colombia ocupa el puesto 28, con una participación marginal de apenas el 0,6%. Los principales productores son China y Estados Unidos que concentran el 51% de la producción mundial, pero solamente el 14,7% de las exportaciones, destinando al mercado internacional proporciones muy bajas de su producción.

Tabla 2. Producción y exportación de huevo a nivel mundial

PRODUCCION Y EXPORTACIONES DE HUEVO (TONELADAS)						
PAIS		PRODUCCION 2004	PART.(%) EN EL MUNDO	PAIS		PART.(%) EN EL MUNDO
1	CHINA	24.341.400	42,1%	1	HOLANDA	192.165
2	ESTADOS UNIDOS	5.252.300	9,1%	2	ESPAÑA	99.646
3	JAPON	2.505.000	4,3%	3	MALASIA	95.047
5	MEXICO	1.920.000	3,3%	3	BRASIL	2.185
7	BRASIL	1.560.000	2,7%	4	ECUADOR	1.492
28	COLOMBIA	335.000	0,6%	5	COLOMBIA	975

Fuente: FAO. Cálculos observatorio agrocadenas

Los países que han logrado una excelente participación en el mercado mundial avícola, lo han alcanzado porque han tenido ventajas competitivas relacionadas con factores de producción como una mayor capacidad de infraestructura, talento

humano, recurso físico, de conocimiento y cuenta con una mayor demanda interna como es el caso de países como China y Estados Unidos.

Estados Unidos potencia mundial en la producción de carne de pollo, cuenta con la más moderna tecnología que le permite ser más eficiente y reducir costos en materias primas y mano de obra. No obstante es el mayor productor de maíz, posee abundantes recursos para financiar investigaciones como inversiones en el sector y cuenta con el suficiente conocimiento científico que le permite mantenerse como líder en el tema de la avicultura.

En el caso de China, su estrategia ha estado vinculada con la oferta de precios bajos, reducidos costos de transacción, alimentos balanceados, excelente sistema de distribución y una gran demanda interna, favorecida por los bajos ingresos de la población.

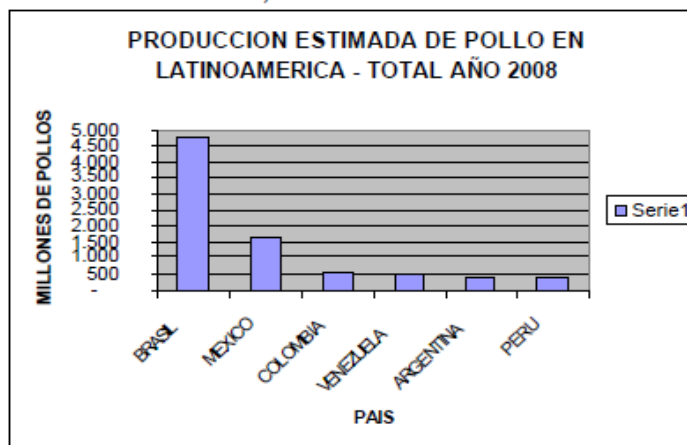
Brasil también cuenta con una gran demanda interna, permitiéndole tener altos niveles de rentabilidad y expandirse para ser en la actualidad el mayor productor de sur América.

Actualmente en el sector avícola, Estados Unidos, Chile y Japón son los países líderes en la producción y exportación de aves, México se destaca en la producción de carne de pollo en canal, y Colombia lo hace a nivel andino en la producción y comercialización. A su vez en la producción mundial de huevo, el primer lugar lo ocupa China, seguido por los países del ex bloque soviético y de los Estados Unidos. En Suramérica Colombia supera en producción de huevo a Venezuela, Perú, Ecuador y Argentina.

Para los productores colombianos, existe una gran competencia, especialmente con los Estados Unidos y Brasil, quienes manejan unos costos de producción más

bajos y por ende tienen la posibilidad de ofertar mejor el producto en el mercado Internacional.

Tabla 3. Producción de pollo en Latinoamérica



Fuente: Revista industria avícola y FENAVI para Colombia

Como se observa en la tabla 3, el posicionamiento de Colombia en la producción de pollo a nivel de Latinoamérica es relativamente bueno, debido a que se posiciona como la tercera industria avícola de la región entre 20 países, detrás de Brasil y México.

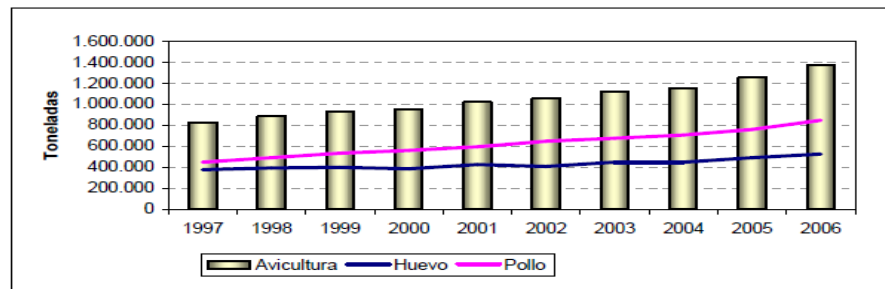
2.3 LA AVICULTURA A NIVEL NACIONAL

Según el Consejo Nacional de Política Económica y Social¹⁷, el sector avícola ha evolucionado significativamente durante la última década, el valor de la producción (incluyendo aves de corral y huevos) presenta una tasa media de crecimiento real de 4.4%, pasando de 3.382.290 millones en el año 2000 a 4.572.520 millones en

¹⁷ CONSEJO NACIONAL DE POLITICA ECONOMICA Y SOCIAL. Departamento Nacional de Planeación. Política Nacional de Sanidad e inocuidad para la cadena avícola. Bogotá, Colombia. [En línea]. [Citado el 14 de enero de 2011]. Disponible en <http://www.ica.gov.co/geattachment/0533af5-1c3e-4d2b-92cb-0ca226a8a1d0/2942.aspx>.

el año 2006. Dicho crecimiento es marcadamente representativo al sector agropecuario con 1.4%

Tabla 4. Producción del sector avícola

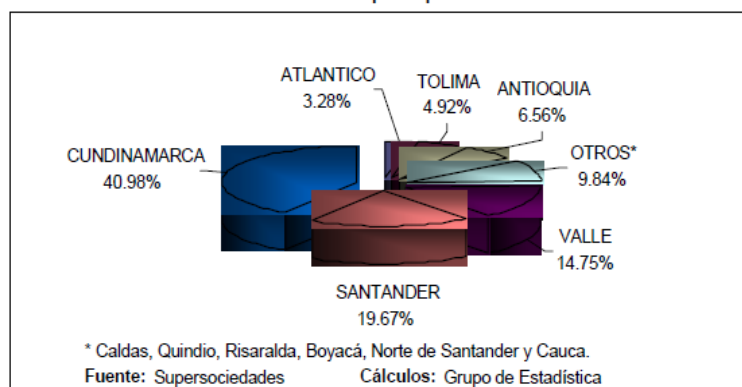


Fuente. Revista industrial avícola y Fenavi para Colombia

La tabla 4, muestra una tendencia creciente para la producción del sector avícola tanto para el pollo como para los huevos, creciendo el primero más rápido, lo que refleja que los consumidores han cambiado sus hábitos de consumo.

Los años en que el sector obtuvo mayor crecimiento fueron 1998, 2001, 2005 y 2006, los dos últimos tienen tendencia a seguir subiendo dado que la producción de pollo se ha acelerado y presentó un crecimiento del 19.79% lo cual es un factor muy positivo para el sector. En cambio la producción de huevos ha tenido un comportamiento más variable, mostrando crecimientos altos en los años 2001, 2003 y 2005, y muy bajos en los años 2000 y 2002.

Tabla 5. Sector avícola por departamentos



Fuente. Revista industrial avícola y Fenavi para Colombia

Los departamentos donde se concentran la mayor parte de las sociedades pertenecientes al sector como lo señala la tabla 5 son Cundinamarca con 25 sociedades ,23 de Bogotá y 2 de Cota Santander con 12 sociedades, repartidas en Bucaramanga, Floridablanca y Girón y Valle con 9 ubicadas en Buga, Cali, Cartago y Yotoco; los cuales representan el 40.96%, el 19.67% y el 14.75% respectivamente.

Esta producción de pollo se dirige en especial hacia Bogotá, Medellín, Cali y ciudades de la Costa Atlántica. A diferencia del pasado, cuando se compraba un pollo entero, los patrones de consumo han cambiado, por cuanto ahora los clientes demandan el pollo en presas, especialmente pierna, pernil y alas, preferiblemente empacadas en bandejas.

La mayoría de las granjas de reproducción e incubación, de engorde, de ponedoras y las plantas de beneficio existentes en el país, se encuentran en los departamentos de Cundinamarca y Santander, aunque las industrias con mayor productividad y volúmenes diarios se ubican en este último, con producciones diarias superiores a las 50.000 aves. En Cartagena, Medellín, Pereira, Cali y

Bogotá hay empresas con producciones que van desde los 15.000 hasta los 35.000 pollos diarios.

2.4 LA AVICULTURA EN SANTANDER

Según el documento de trabajo sobre el centro regional de estudios económicos¹⁸, el sector avícola santandereano, de gran importancia en su región, es uno de los principales productores nacionales; participa con el 24% de la producción total de huevo y con el 26% de la producción nacional de pollo. Para el año 2004 produjo

180 millones de unidades de huevo y 10 620 toneladas de pollo al mes. En el subsector pollo, Santander registra producciones superiores a las 50 000 aves diarias. La población avícola del departamento es 20 millones de aves. Procesa al mes 60 000 toneladas de materia prima por mes, de las cuales el 55% corresponde a maíz, el 20% a soya y el restante 25% pertenece a sorgo, harinas y otros insumos. Por su parte, la población avícola del departamento está compuesta por 8.054.920 ponedoras, 10.160.031 pollos de engorde y 1.499.559 reproductoras. El consumo per cápita alcanza 158 unidades de huevo por año, mientras el consumo de pollo llega a 15.2 kilogramos para el mismo período.

Además, es importante fuente de empleo, sostiene 48 000 directos y 75 000 indirectos, equivalen a cerca del 42% del total ofrecido por la industria avícola nacional. Genera el 83% de la carga transportada desde los puertos nacionales, 35 000 toneladas mensuales, representada en aproximadamente 1 785 millones de pesos mensuales.

¹⁸ COLOMBIA.BANCO DE LA REPUBLICA. Ensayo sobre economía regional; características sobre el sector avícola colombiano su reciente evolución en el departamento de Santander. Centro regional de estudios económicos Bucaramanga. P26.

En Colombia, la industria santandereana tiene un alto grado de incorporación de tecnologías de punta a los procesos de manufactura, con mayor énfasis en la producción de pollo que en la de huevo. En el proceso de pollo de engorde maneja parámetros comparables con los usados en Estados Unidos y Brasil. Es reconocida en Suramérica, por ser santandereana la única empresa que aplica tecnologías de punta en el proceso de Postura.

2.5 ENTIDADES REGULADORAS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR AVICOLA

Las entidades relacionadas con el sector son aquellas que tienen un carácter netamente regulador como los ministerios y los institutos de normas técnicas, quienes influyen considerablemente en la dinámica del sector empresarial avícola. Dentro de estas entidades se encuentran el área sanitaria manejada por el Instituto Colombiano Agropecuario ICA quien es el ente regulador de las actividades en materia de prevención de enfermedades garantizando un producto de calidad.

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC, está encargado de certificar el cumplimiento de las normas técnicas en materia de producción, rotulado, empaque, embalaje y transporte.

El Instituto Nacional de Vigilancia de medicamentos y Alimentos- INVIMA, encargado de definir la política y lineamientos a seguir en materia de vigilancia y control de calidad de los alimentos nacionales e importados.

Distraves S.A. establece políticas en materia de vigilancia sanitaria de los productos elaborados a base de pollo por el Instituto Nacional de Vigilancia

INVIMA, quien expide los registros sanitarios de los alimentos que se expanden directamente al consumidor bajo la marca de fábrica.

De igual manera, la empresa ejecuta programas de calidad en todo el proceso productivo referente al cuidado que se debe tener en la manipulación de alimentos, como son el Sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control HACCP¹⁹ que se encargan de identificar, evaluar y controlar los peligros que son significativos para la inocuidad de los alimentos, estableciendo los controles en línea para actividades claves de producción, procesamiento y comercialización de los productos.

Además, certifica las Buenas Prácticas de Manufactura BPM²⁰ que son el conjunto de acciones y previsiones orientadas a garantizar la sanidad e integridad de los alimentos, evitando su contaminación, deterioro, adulteración. Su objetivo consiste en que cada uno de los procesos por los que atraviesa un producto en su elaboración, cumpla con los requisitos sanitarios de la más alta calidad.

2.6 CONTEXTO LEGAL

En el contexto nacional, la constitución política de Colombia ubica los ciudadanos dentro de las empresas planteando que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado en que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”²¹.

¹⁹ HENAO, Laura. y VARON, Andrea. Plan genérico para la implementación del sistema HACCP en la industria avícola. FENAVI-FONAVI. Bogotá, Colombia. 2002.5p.

²⁰ Ibid. p21.

²¹ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia de 1991. Bogotá: legis, 1996. P11.

Esto permite deducir la necesidad de conservar adecuadas condiciones de trabajo buscando el bienestar de los trabajadores, pues como se ha mencionado en párrafos anteriores, el ser humano es el elemento más importante dentro de la organización, y por lo tanto se deben cumplir los principales decretos y resoluciones que reglamentan la salud ocupacional en Colombia que a su vez son asumidos por la empresa Distraves S.A.

La ley 9 de 1979 es la ley marco de la salud ocupacional en Colombia, es una norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en sus sitios de trabajo.

Distraves S.A es una empresa que cuenta con una amplia tecnología que involucra el uso de maquinaria para la elaboración de los productos cárnicos realizados por el personal operativo, por tal razón, la empresa continuamente efectúa una adecuada inspección y mantenimiento de las máquinas y equipos de trabajo que pueden afectar la salud y seguridad de los trabajadores, con el fin de controlar de forma efectiva los agentes nocivos y aplicar procedimientos de prevención y control en los lugares de trabajo para prevenir los tipos de accidentes.

La Resolución 2400 de 1979 conocida como el Estatuto General de Seguridad, trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Esta resolución en Distraves S.A aplica principalmente a los trabajadores galponeros que se encuentran ubicados en las diferentes granjas aledañas al Municipio de Bucaramanga, quienes se dedican a la cría y al engorde del pollo. Estas viviendas cumplen con normas de bioseguridad establecidas por la empresa para evitar el paso de enfermedades a las aves, preservar y mantener buenas condiciones de higiene en los lugares de trabajo.

El Decreto 614 de 1984 determina las bases de la organización y administración de la salud ocupacional en el País, para la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

La Resolución 1016 de 1989 establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas. Distraves por su parte cuenta con un programa de salud ocupacional encaminado a garantizar un ambiente laboral seguro a todos los trabajadores que se encuentran vinculados por la empresa.

Con la ley 100 de 1993, el Sistema General de Seguridad Social en Salud, implanta tres reformas fundamentales: la participación del sector privado en la prestación de servicios de salud a los trabajadores colombianos, adicional al Instituto de Seguros Sociales I.S.S., la creación del Fondo de Solidaridad y Garantía para asegurar un nuevo sector subsidiado en Colombia y la posibilidad para todos los trabajadores de elegir la entidad prestadora de salud.²²

Según esta ley, Distraves S.A. afilia a sus asociados al sistema de seguridad social integral y al sistema de riesgos profesionales MAPFRE para aquellos trabajadores que están vinculados directamente por la empresa y COLPATRIA quienes ingresan por Cooperativas de Trabajo Asociado.

El decreto 1295 de 1994 determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Por lo cual se dictan normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de un accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La resolución 1401 de 1997 reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo considerando necesario definir políticas y programas de prevención en

²² REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993. Sistema de Seguridad Social Integral. ECOE Ediciones. Colección Las Leyes de Colombia. Bogotá, 1994.

materia de riesgos profesionales, para lo cual se requiere contar con información periódica y veraz, sobre las contingencias de origen profesional ocurridas a los trabajadores dependientes e independientes

Por otro lado, es importante mencionar el decreto 4588 de 2006, que reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado²³ que las define como organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son a portantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

En este caso los trabajadores galponeros pertenecientes al área de pollo de engorde que ingresan a realizar sus labores, firman un contrato con la Cooperativa Cootransmoto CTA y Grupo G&H, estas Cooperativas ofrecen a los trabajadores la oportunidad de afiliarse a EPS, ARP y Cajas de compensación familiar que por ley se debe cumplir.

El objeto social de estas organizaciones solidarias es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. En sus estatutos se deberá precisar la actividad socioeconómica que desarrollarán, encaminada al cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación de un trabajo, en los términos que determinan los organismos nacionales e internacionales, sobre la materia.

²³COLOMBIA. Cooperativas de trabajo asociado. [En Línea] [Citado el 14 de enero de 2011].Disponible en <http://www.encolombia.com/decreto4588de2006htm>.

A través de la Ley 1233 del 22 de Julio de 2008, las cooperativas de trabajo asociado se han visto ante un panorama de cambio y evolución. Por medio de disposiciones como la responsabilidad de seguridad social de sus asociados, la prohibición de la intermediación laboral por parte de las Cooperativas de Trabajo Asociado, la especialización exigida para áreas como la seguridad y los nuevos aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y al Instituto Colombiano de Crédito y Estudios Técnicos en el Exterior, entre otras disposiciones, se ha volcado la situación en que se encontraban funcionando.

Aunque la nueva ley fue direccionada a restaurar la razón social de las cooperativas de trabajo asociado, protegiendo a los trabajadores y asociados y garantizando condiciones de trabajo dignas y responsables, constituye también una situación de riesgo para muchas cooperativas que no cumplen con las disposiciones establecidas por la Ley 1233 de 2008.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA DISTRAVES S.A.

A continuación se realiza un abordaje de la empresa, iniciando por la actividad económica, su origen y evolución hasta la actualidad, seguido de las características de la estructura empresarial y plataforma estratégica; así mismo, se proporciona un conocimiento de la estructura demográfica, dinámica familiar y aspectos relacionados con la población intervenida.

Actualmente Distraves S.A. es una sociedad anónima cuyo objeto es la actividad agrícola en general: avicultura, ganadería, psi cultura y zoo cría, producción y reproducción, desarrollo y engorde, sacrificio, procesamiento posterior y comercialización de animales así como de sus productos y subproductos.

Nació el 08 de septiembre de 1966 bajo el nombre de “Eudoro Serrano y cía.”²⁴, para ese periodo estuvo orientada hacia distribución de alimentos de purina. En el año 1968 se instalaron las primeras granjas reproductoras, se dió paso a la producción de pollitos, y se empezó a producir pollos de engorde. Para el año 1975, ante la necesidad de comercializar pollo un grupo de empresarios santandereanos se reúnen para crear Distraves Ltda.

En 1978 el nombre de la empresa cambia a “Serrano y Cía.”²⁵ y comienza a producir pollos de engorde con el servicio y el deseo de satisfacer los nuevos requerimientos de sus clientes, ofreciendo una amplia línea de productos alimenticios nutritivos, saludables, de exquisito sabor, elaborados con la más alta tecnología y calidad, y que responden a la inaplazable necesidad del consumidor moderno de racionalizar su tiempo.

²⁴ Manual Inducción Distraves S.A. Año 2009.

²⁵ Ibíd.

En 1988 con la asesoría de un grupo de especialistas estadounidenses se creó la planta especializada para la producción de carnes frías de pollo “Delichicks” convirtiendo a Distraves en la primera empresa que produjo y comercializó embutidos de pollo.

Cinco años más tarde Distraves Ltda., con 17 años de trayectoria en el mercado de sacrificio y comercialización de pollos y productos procesados de alta calidad, decide fusionarse en una sola empresa y es así, como nace Distraves S.A.

En 1999 Distraves S.A. se convierte en la primer empresa que empieza a procesar, madurar y empaclar carnes de res y cerdo al vacío bajo la marca “carnes manzanares”; siendo ganadería manzanares el proveedor exclusivo de la materia prima²⁶.

Distraves S.A ha realizado inversiones que mediante la utilización de nuevas tecnologías en sus procesos y el incremento en sus volúmenes de producción, permite ofrecer productos de alta calidad a precios razonables, ocupando un importante posicionamiento en el mercado nacional.

La empresa desarrolla todo el proceso desde el inicio de la cadena productiva, es decir cría y levante de aves reproductoras, incubación del huevo y pollo de engorde, cuenta con granjas avícolas en diferentes municipios aledaños a Bucaramanga, con una planta de beneficio y una planta de alimentos que fabrica el complemento alimenticio para el consumo de las aves.

La empresa Distraves S.A aplica un modelo de planeación estratégica formulada por la gerencia general donde es importante señalar el propósito de la organización con miras hacia el futuro, para que los valores, la misión y el sistema general de calidad se cumplan.

²⁶ Ibíd.

- **Visión.** Ser la empresa más competitiva por su agilidad, calidad e innovación en el sector avícola a nivel nacional y la de más amplio crecimiento integral en el mercado de carnes frías en el país
- **Misión** Suministrar alimentos cárnicos de excelente calidad, con responsabilidad social y alta rentabilidad, generando plena satisfacción en los clientes, colaboradores, accionistas y la comunidad.
- **Política de calidad.** Suministrar de manera rentable alimentos cárnicos que satisfagan los requisitos y expectativas de nuestros clientes, aplicando el Sistema de gestión de la calidad, buscando el mejoramiento empresarial con énfasis en competitividad, personal eficiente y comprometido”²⁷.

Los valores institucionales forman parte fundamental de la cultura organizacional, en ellos se definen las pautas que enmarcan las acciones que realizan los miembros de una organización como Distraves vista como una empresa estructurada que tiene claras sus metas y componentes necesarios para alcanzar sus objetivos corporativos que están íntimamente relacionados con la misión, visión, política de calidad y valores como: la responsabilidad, intrepidez, creatividad, honestidad, confiabilidad, compromiso y flexibilidad.

Distraves S.A al percibirse como un sistema abierto, dinámico y en continua interrelación con los demás subsistemas, y en base a los valores corporativos elementos distintivos dentro de su proceso, muestra en su funcionamiento la implementación del sistema de gestión de calidad como ente dinamizador de los procesos que se desarrollan al interior de la misma en pro de la satisfacción de las necesidades de los clientes y desarrollo de los empleados.

Por tal motivo, Distraves S.A actualmente es una empresa santandereana del sector avícola con 43 años de experiencia, produce y comercializa alimentos cárnicos nutritivos y saludables elaborados con la tecnología y calidad,

²⁷ Ibíd.

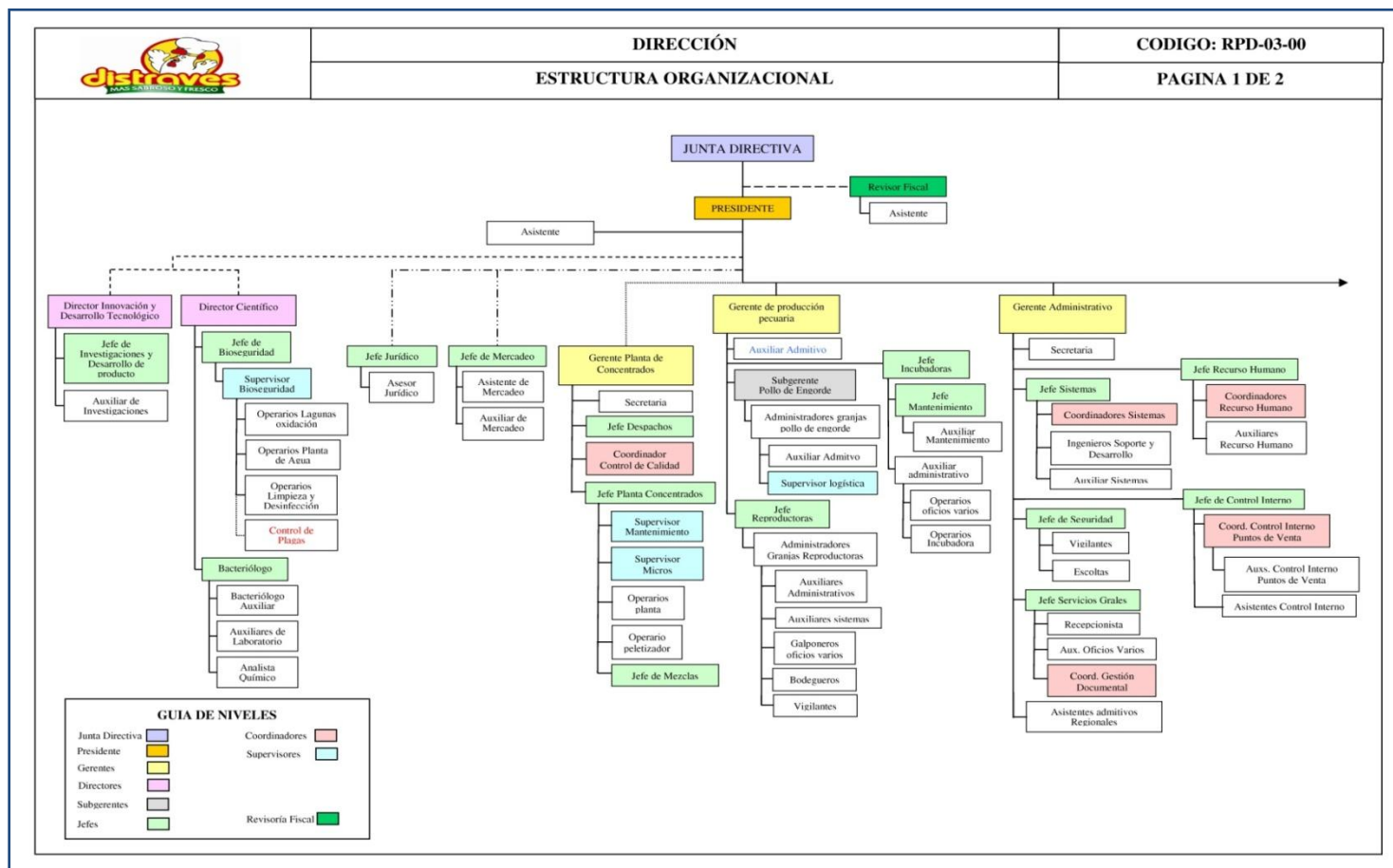
acreditados por ISO 9001:2000 y HACCP. Con su continua innovación ha contribuido al desarrollo de la región y hoy atiende mercados regionales y nacionales con sus líneas de productos Distraves, delichicks y Manzanares a través de diferentes canales de comercialización.

La estructura organizacional en Distraves S.A como lo ilustra la figura 1 y 2, es vertical, es decir, su autoridad es formal y va desde los niveles superiores a los niveles inferiores, es clara la línea de autoridad, responsabilidad y la forma como se maneja la comunicación, señalando el tipo de relaciones entre los distintos órganos de la empresa.

En el organigrama se observa que la empresa está dividida en siete departamentos: planta de concentrados, producción pecuaria, administrativo, producción industrial, logística y calidad, financiero y ventas.

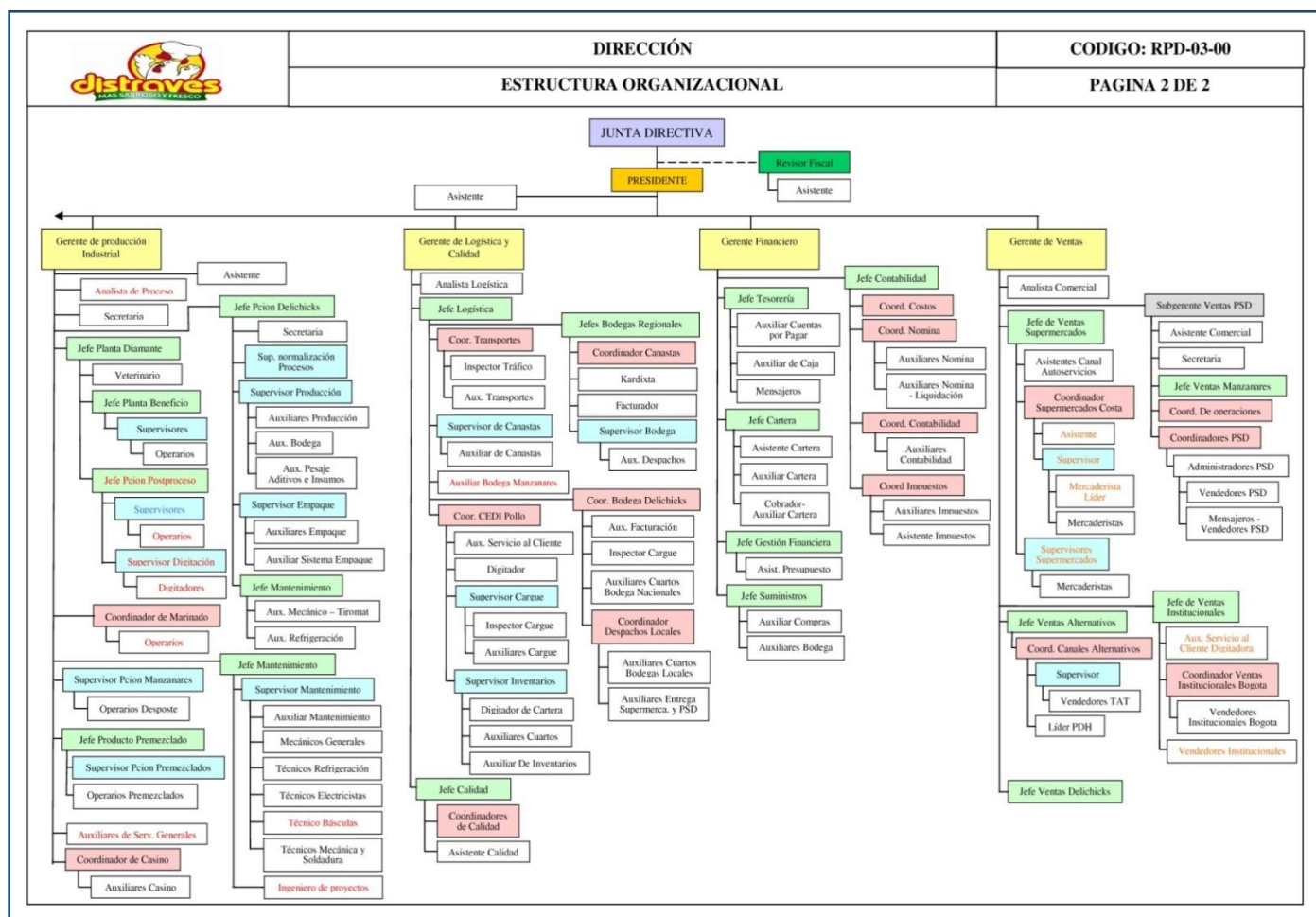
La práctica profesional se ubica en el área de recursos humanos, desde allí se coordinan procesos relacionados con la gestión de beneficios a los trabajadores como salud ocupacional, capacitaciones, programas de motivación, promoción y prevención, entre otras.

Figura 1. Estructura organizacional distraves s.a. parte i



Fuente: Programa de Inducción Distraves S.A. Año 2009

Figura 2. Estructura organizacional distraves s.a. parte ii



Fuente: Programa de Inducción Distraves S.A. Año 2009

3.1 LAS PERSONAS EN EL CONTEXTO DE DISTRAVES S.A

El talento humano es uno de los componentes más importantes de la empresa, para el año 2010 Distraves S.A contó con un total de 1.159²⁸ empleados directos entre hombres y mujeres en su parte operativa y administrativa y 150 trabajadores de granjas de pollo de engorde contratados por la Cooperativa de trabajo asociado Cootransmoto CTA.

El personal de Distraves S.A. se clasifica en dos grandes grupos:

Administrativo: conformado por la junta directiva, el presidente, el departamento de revisión fiscal, departamento de recursos humanos, gerente de producción pecuaria, gerente administrativo, gerente de producción industrial, gerente de logística y calidad, gerente financiero y gerente de ventas.

Operativo: conformado por tres áreas, los *trabajadores de planta* que se encargan de los procesos de sacrificio, procesamiento posterior y comercialización de los productos y subproductos; los *trabajadores de granjas de pollo de engorde* encargados de la producción del pollo convirtiendo el componente nutricional concentrado en proteína animal a los más bajos costos, dentro de los más exigentes parámetros de calidad, cantidad y peso; y los *trabajadores de granjas reproductoras* que se encargan de planear y coordinar la producción de huevo fértil de manera que de la incubación se obtengan pollitos de alta calidad.

Según datos del sistema de nómina de Distraves S.A. (Enero de 2010) el género de trabajadores que más predomina es el masculino con un rango representativo de 60%, este género se ubica principalmente en el área operativa planta el diamante ubicada en el Municipio de Piedecuesta y predomina por la labor que realizan los trabajadores dado que requieren de mayor esfuerzo físico y movilidad de carga pesada.

²⁸ Sistema Nómina. Distraves S.A, Marzo de 2010

En contraste, el género femenino se concentra más en el área administrativa con un porcentaje de 40%, interviene desde cargos de dirección y planeación hasta cargos específicos y de ejecución, donde la participación de la mujer es activa y cumple un papel fundamental dentro del desarrollo de la empresa.

La mayoría de los trabajadores se encuentra en el rango de edad 26 a 35 años con un porcentaje de 41%, mientras que los trabajadores mayores de 46 años poseen un menor porcentaje, esto debido a que la etapa productiva y funcional para el ser humano se encuentra en el primer rango de edad, este periodo de vida se caracteriza por el inicio de la etapa adulta, las responsabilidades individuales y familiares, y la estabilidad emocional representada en intereses y propósitos.

El estado civil de los empleados indica que el 44% número representativo de trabajadores son solteros, sin embargo es importante resaltar que por lo general son personas con compromisos económicos a nivel de padres o hijos. Igualmente siguen los de unión libre con un porcentaje de 30%, y los casados con un 26%.

El nivel de escolaridad se observa en una mayor proporción en trabajadores que han terminado la secundaria, y la básica primaria con un porcentaje 88% elemento importante para mejorar el desarrollo humano y la calidad de vida que tienen los trabajadores al contemplar la educación como una de las dimensiones más importantes para crecer a nivel personal y laboral.

El tiempo de permanencia de los trabajadores en la empresa promedia entre uno y cinco años con un porcentaje de 48%, cifra representativa dentro de la empresa dado que permite al empleado a través de su trabajo sentirse satisfecho con su desempeño laboral y tener la estabilidad económica que le permite mejorar su calidad de vida a nivel personal y social.

Según la procedencia, Santander concentra la mayor parte de sus trabajadores en la ciudad de Bucaramanga lugar donde está ubicada la sede principal de Distraves S.A., la planta de incubación, planta de concentrados y planta el diamante ubicada en el Municipio de Piedecuesta.

Igualmente se observa una participación de los trabajadores provenientes de Cundinamarca, Boyacá, llanos Orientales, Cúcuta y Occidente.

Los contratos de trabajo celebrados a los empleados de Distraves S.A. son a término fijo de seis meses y automáticamente renovables para todos los cargos.

Este tipo de vinculación directa por la empresa representa un aspecto positivo en términos de estabilidad laboral, y bonificaciones a cada uno de los trabajadores en relación con los trabajadores que ingresan por medio de la cooperativa de trabajo asociado.

Los contratos de aprendizaje se realizan con estudiantes del SENA y pasantes de Universidades como la UIS, UPB, UNAB, entre otras, reguladas por la ley 789 de 2002 que dicta las disposiciones relacionadas con los contratos de trabajo.

En menor rango está el personal vinculado por cooperativa que son aquellas personas que laboran en Distraves S.A. afiliados a término de obra y renovado según los requerimientos de la empresa por la cooperativa Cootransmoto CTA y Grupo G&H. Estas Cooperativas vinculan a los trabajadores a seguridad social, cajas de compensación familiar, cuenta de ahorros y aseguradoras de riesgos profesionales, en este momento hay un total de 150 empleados, dos de ellos son de género femenino.

En este sentido, se enuncia a continuación las características que presentan los trabajadores del área de pollo de engorde donde se realizó la intervención

profesional. Estos asociados se ubican en granjas aledañas a los municipios de Bucaramanga quienes con su labor apoyan la productividad organizacional y a quienes les incumple las normas relacionadas con salud ocupacional.

Uno de los procesos de producción que genera la materia prima de los demás procesos llevados a cabo en la empresa se encuentra en el área de pollo engorde. Esta área está conformada por un grupo de avicultores que al interior de una granja tienen a cargo determinado lote de pollo, para el levante y cría, quienes a su vez están apoyados por un grupo de veterinarios que cumplen la función de supervisar y brindar asesoría técnica y un grupo de vacunadores, un grupo de limpieza y desinfección una cuadrilla de cargue de pollo vivo, los cuales apoyan el proceso de levante y engorde del pollo.

En relación a la ubicación geográfica los trabajadores galponeros se localizan en 150 granjas, entre ellas están: las granjas de pollo de engorde, y las granjas integradas, ubicadas en los municipios de Piedecuesta, Mesa de los santos, Ruitoque, Lebrija, Girón, Barrancabermeja, San gil, Barichara, Zapatoca, y Aratoca. La extensión de las granjas de la empresa son diversas, algunas granjas son más grandes que otras y por ende alojan mayor cantidad de personas distribuidas entre trabajadores y sus familias. La mesa de los Santos concentra la mayor parte de la producción de pollo de engorde. Esta zona se caracteriza por una gran concentración de producción avícola y en este momento la empresa tiene 37 granjas entre propias y arrendadas.

Las viviendas están en calidad de arrendamiento a cargo de la empresa, el trabajador no paga servicios públicos y arrendamiento. La gran mayoría de las viviendas se halla en un nivel aceptable en cuanto a condiciones de estructura pero que requiere de ciertas reparaciones. Las reparaciones a las estructuras de las viviendas se deben gestionar y negociar con el dueño del galpón y en algunos

casos no se da importancia a la realización de mejorar las condiciones de las mismas.

Las familias de los trabajadores de pollo de engorde presentan dinámicas familiares tradicionales porque la casa está en la misma granja unida alrededor del trabajo, la ubicación de los galpones generalmente esta en zonas rurales y distantes de núcleos urbanos.

Sin embargo, las labores que realizan los trabajadores a lo largo del día son agotadoras y esclavizantes debido a que no tienen espacios de esparcimiento, no tienen agua potable, y las granjas se encuentran en mal estado. Así mismo se perciben escasos niveles de comunicación y afectividad por la ascendencia y patrones de comportamiento de fortaleza por parte del hombre.

Muchas de estas familias giran en torno a las exigencias de las transigencias para el cuidado del pollo, la esposa del trabajador es la socia de producción y de actividades propias del galpón, a su vez los hijos son ayudantes en algunos casos remunerados en otros no. Es así como se origina un tipo de economía familiar en que todos intervienen y dependen de la producción de pollo de engorde.

4. PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

La intervención de trabajo social organizacional permite al profesional estar inmerso en un medio sistémico donde su función primordial consiste en apoyar y crear estrategias orientadas hacia el desarrollo integral del talento humano que se vincula a Distraves S.A.

Desde este punto de vista el Trabajador Social interviene en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de sujetos partícipes de la organización, puesto que es el profesional quien conoce y analiza la dinámica del desarrollo de las personas, diseña y formula políticas de bienestar social y asesora en gran medida los diferentes entes administrativos que interactúan sistemáticamente dentro de la organización.

La intervención profesional al interior del departamento de recursos humanos es fundamentada en cuatro áreas que guían el proceso desarrollándose de acuerdo a las necesidades y a la situación presentada en la empresa. Estas áreas son las siguientes: *provisión de talento humano* que se enfatiza a partir de la cultura y el rumbo corporativo de la organización para planear estrategias que posibiliten vincular personal idóneo para el desempeño del mismo; *conservación y desarrollo* apunta al reconocimiento de las necesidades de los trabajadores, sus expectativas y requerimientos, busca establecer puntos de encuentro entre la autorrealización del empleado y el desarrollo de la organización; *evaluación* es llevada a cabo junto con los jefes de área, brinda elementos de motivación del personal, promociones, bonificaciones, en cuanto se fortalezcan las debilidades que inciden para el buen desempeño del trabajador; y *responsabilidad social*, en este punto se deben reconocer los aspectos a mejorar y los avances obtenidos con los procesos que socialmente la empresa lleva a cabo.

Con base a lo anterior, la práctica profesional de Trabajo Social en Distraves S.A. se enmarcó en el área de provisión del talento humano, conservación y desarrollo de los trabajadores pertenecientes a las granjas de pollo de engorde mediante la formulación de estrategias articuladas al bienestar, salud ocupacional dentro de esquemas preventivos y socio familiares de la actuación profesional.

El rol del trabajador social en el campo de desarrollo humano organizacional viene actuando como asesor, aportando conocimientos y experiencias académicas a profesionales del área, para orientar políticas, objetivos, procesos y procedimientos con el fin de lograr integración de los propósitos de la organización con las necesidades y expectativas en pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

4.1 DIAGNÓSTICO INICIAL

Los trabajadores que constituyen una organización como Distraves S.A. son talento humano importante para el buen funcionamiento de la empresa, porque de ello depende el crecimiento y desarrollo de la misma en el plano del mercado nacional.

De acuerdo a los lineamientos requeridos por el departamento de producción pecuaria los trabajadores que van a ingresar a la empresa a ocupar el cargo de trabajadores galponeros deben cumplir una serie de requisitos y funciones designadas, además de realizar su máximo esfuerzo para el mejor funcionamiento y rendimiento de la granja que tienen a su cargo: ser personas mayores de 18 años con un alto grado de responsabilidad, dispuestos a vivir en granjas, con experiencia en trabajos pesado o labores del campo, buen manejo de comunicación, respeto con los compañeros de trabajo y con las personas que visitan la granja, estar atento a las necesidades de los compañeros y brindarles su

colaboración, tener sentido de pertenencia con la empresa a la cual presta sus servicios, tratando de preservar y embellecer la granja a la cual ha sido asignado, como también cuidar y racionar todos los recursos que se le proporcionan. A partir de estas características que son evaluadas con las pruebas psicotécnicas se selecciona el personal que cumple con el perfil que requiere la empresa.

Sin embargo, muchos de los trabajadores que ingresan a la empresa no cumplen con los criterios anteriormente mencionados, lo cual impide tener un buen desempeño en el cargo, debido a que contratan a las personas por recomendaciones o por la urgencia que demanda el llenar un vacío de un puesto de trabajo, pero sin seguir ningún tipo de requerimiento y exigencias en cuanto a aptitudes, capacidades, pruebas, etc. Todas estas falencias se ven reflejadas en el alto índice de rotación en la empresa que a lo largo genera pérdidas para la misma.

El personal que ingresa a la empresa, es afiliado por Cooperativa de Trabajo Asociado Cootransmoto CTA. Los trabajadores vinculados a esta cooperativa presentan desventaja con los trabajadores que están directamente vinculados por la empresa debido a que no tienen las mismas garantías. Un ejemplo claro, es el incumplimiento de las normas de salud ocupacional por parte de la cooperativa afectando internamente la dinámica de la institución y presentando dificultad en el momento de ser atendidos por una EPS, así mismo, dichos trabajadores no son afiliados correctamente a la caja de compensación familiar CAJASAN, ocasionando la negación del subsidio a sus familias y nadie se responsabiliza del bienestar del trabajador.

Es así, como desde la salud ocupacional se encontró que la empresa no percibe la atención en temas relacionados con salud en el trabajo y los procesos que permiten mejorar la calidad de vida de los trabajadores son escasos, afectando su nivel de vida.

No obstante, todos los trabajadores de pollo de engorde ubicados en áreas rurales de los Municipios aledaños a Bucaramanga constituyen una población que evidencia problemáticas relacionadas con riesgos laborales, generalmente de tipo ergonómico, manifestándose a través del trabajo pesado, sobreesfuerzo, tareas repetitivas, afectando el bienestar físico, psíquico y social.

Teniendo de base lo anterior, se formuló como objetivo de intervención profesional de Trabajo Social elaborar y dirigir un programa de salud ocupacional con trabajadores de granjas de pollo de engorde, con el fin de garantizar y dar cumplimiento satisfactorio a cada una de las actividades que realiza la empresa a sus trabajadores en materia de prevención de accidentes de trabajo.

Todas las problemáticas anteriores son conocidas por el grupo de profesionales del departamento de producción pecuaria y la profesional en formación de recursos humanos; encargada de mejorar las condiciones laborales en el ámbito personal, familiar, social y propender por el bienestar de los trabajadores que hacen parte de la organización. En este sentido, es importante el apoyo y orientación que brinda la profesional en Trabajo Social para mitigar y reforzar problemas relacionados con desmotivación, escaso sentido de pertenencia, índice de accidentalidad, retiro de los trabajadores, entre otros, para que no influyan negativamente en los trabajadores a futuro.

Es importante resaltar que los trabajadores que ingresan a la empresa son de estratos bajos, con pocos recursos económicos, nivel de estudios incompletos y entran a la compañía con el objetivo de mejorar su calidad y condiciones de vida, lograr sus expectativas a corto y a largo plazo, crecer a nivel integral, responder adecuadamente a las necesidades propias y a las de sus familias.

Sin embargo, en Distraves existe una mayoría de trabajadores que se les está incumpliendo este derecho, ya que en el ámbito de salud no afilian a todos los

miembros de sus familias, presentan inconvenientes para pagarles el subsidio de educación, niegan el servicio de salud al presentar accidentes de trabajo y existe demora en pago de incapacidades.

Todo lo anterior, hace necesario la creación de estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida, garantizar y dar cumplimiento satisfactorio a cada una de las necesidades que presentan los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Teniendo en cuenta que la empresa desarrolla una planeación estratégica se acude a la matriz DOFA como una herramienta que permite crear, analizar falencias institucionales y generar acciones para facilitar la adecuación de amenazas y oportunidades externas con debilidades y fortalezas internas de Distraves S.A.

Cuadro 1. Fortalezas y debilidades distraves s.a

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Posicionamiento y reconocimiento de Distraves en el mercado Nacional. 2. Amplia cobertura de la empresa a nivel Nacional en importantes ciudades. 3. Los integrantes del equipo de trabajo de planta de Distraves es altamente capacitado, competitivo y comprometido con la organización. 4. Certificación en ISO 9001:2000 Y HACCP en la planta de beneficio y en el Departamento de Recursos Humanos. 5. Experiencia técnica de los galponeros. 6. Actualización constante del capital Humano. 7. Fortalecimiento financiero de la institución. 8. Desarrollo tecnológico. 9. Apoyo de Trabajo Social a la dependencia de Recursos Humanos. 10. Recursos físicos y materiales de la empresa.	1. Contratación de los trabajadores galponeros a la cooperativa y no por vinculación directa con Distraves I. 2. Demora en los pagos de subsidios a los trabajadores que están por cooperativa. 3. Carencia del Panorama de Riesgos laborales de las granjas de pollo de engorde. 4. Inexistencia del programa de Salud Ocupacional de las granjas de pollo de engorde. 5. Escaso sentido de pertenencia y motivación en los trabajadores de granjas de pollo de engorde de la empresa. 6. Insuficiencia en el orden consecutivo del procedimiento a seguir en el departamento de contratación. 7. Desigualdad de sueldos, y bajos niveles de motivación de los trabajadores de la empresa. 8. limitada disponibilidad de tiempo de los trabajadores, debido a los horarios y el cumplimiento de tareas. 9. Negligencia en los reportes de accidentes laborales por parte de los trabajadores de granjas. 10. Los trabajadores de pollo de engorde no poseen escolaridad completa. 11. Retiro constante de los trabajadores de la empresa.

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Resultado del estudio realizado entre el 2009-2010.

Cuadro 2. Oportunidades y amenazas Distraves S.A.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1. Aceptación y reconocimiento del sector agrícola en el Departamento de Santander. 2. Existencia de diferentes empresas de salud (ARP, EPS, AFP) que ofrecen múltiples beneficios. 3. Programas de capacitación, formación y emprendimiento que ofrece el SENA y las cajas de compensación familiar CAJASAN Y CONFENALCO. 4. EL Sistema de información que administra el SENA constituye una fuente de candidatos que agiliza los procesos de selección del personal. 5. Instituciones Universitarias que proveen a la entidad practicantes con actualización constante.	1. Demora en los trámites de afiliación a cajas de compensación familiar y pago de subsidios de los trabajadores a la Cooperativa Cootransmoto CTA. 2. La competencia de empresas Avícolas que cuentan un buen segmento del mercado Nacional. 3. Demora de las IPS en la atención clínica a los trabajadores de granjas. 4. Retraso del pago de incapacidades por accidentes de trabajo a los trabajadores de granjas de pollo de engorde. 5. Legislación no favorece el pago de horas extras a los empleados administrativos.

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Resultado del estudio realizado entre el 2009-2010.

Según esta matriz, se evidencio que Distraves S.A es una empresa Santandereana reconocida a nivel nacional por su gran cobertura, producción y calidad en el manejo de productos cárnicos, comercializa productos en 16 departamentos del país y en 70 puntos de venta, da respuesta a las fluctuantes exigencias de los clientes en todo el país. Tiene un excelente equipo de trabajo, donde priman características como la capacitación, competitividad, y compromiso con la empresa. Los productos que comercializa son elaborados con altos estándares de calidad por personal capacitado con certificación del estado de salud de manipulador de alimentos, aplicando buenas prácticas de manufactura (BPM) y HACCP que son procesos sistemáticos preventivos que se utilizan para garantizar la seguridad alimentaria. Así mismo, cuenta con un buen sistema de gestión de calidad como lo certifica ISO 9001:2000.

El fortalecimiento desarrollado por medio de las metodologías administrativas enfocadas a la calidad y de las cuales se han obtenido resultados satisfactorios, ubican a Distraves S.A. como una entidad competente y atenta a los cambios organizacionales en el ámbito externo.

Así mismo, Distraves S.A. cuenta con el apoyo de un Profesional en Trabajo Social orientado a gerenciar procesos de desarrollo humano integral, articulando las expectativas y objetivos personales de quienes trabajan con la empresa y los propios de la organización, a su vez se observa la existencia de la capacidad del equipo de recurso humano de la empresa en desarrollar actividades relacionadas con el mejoramiento organizacional, observadas a través del compromiso de sus trabajadores.

En este orden de ideas, las alianzas con entidades que dentro de las leyes de protección social al empleado, y en el marco de la legalidad, permiten el intercambio de información, el desarrollo de capacitaciones a nivel directivo como parte de sus estrategias de negocios, como son las entidades Aseguradoras de Riesgos Profesionales y las Instituciones de Promoción de la Salud. No hay que olvidar que entidades como el SENA, CAJASAN y COMFENALCO son reconocidas por su apoyo a los procesos de capacitación para el empleo y como su involucramiento puede favorecer la actualización e implementación de sistemas de seguridad novedosos y conformes con los parámetros establecidos por ley.

Cabe agregar que tanto el SENA, como la Universidad Industrial de Santander ha contraído un fuerte compromiso con la organización con el suministro de personal de todas las áreas técnicas, cuya función va dirigida a permitir el desarrollo profesional del futuro egresado en todos los niveles de formación, así como establecer vínculos de responsabilidad social con las empresas, de modo que estas se actualicen y fortalezcan en cada una de las áreas de producción, administración y proyección social.

A pesar de las fortalezas y oportunidades anteriormente mencionadas, Distraves S.A presenta factores que afectan internamente la dinámica de la institución. Dichos factores están estrechamente relacionados con desigualdades en términos de beneficios que presenta una parte del sector de trabajadores contratados por la cooperativa, como la demora en pagos de subsidios e incapacidades, inconvenientes al ser atendidos por una EPS, carencia de un programa de prevención de riesgos laborales, que actúan como grandes amenazas que ejercen los sistemas internos y externos influyendo directamente en el bienestar social, el fortalecimiento institucional y la disminución de su capacidad productiva.

La vinculación a través de la cooperativa es otra problemática que influye directamente en los niveles de motivación para el trabajo por parte los trabajadores, trayendo consigo desestabilización en el clima laboral, problemas internos, celos profesionales y productivos, que no resultan convenientes para la organización en sus dimensiones sociales y psicosociales, pues ellos se sienten desprotegidos al no tener una vinculación laboral directa con Distraves y sienten que su labor es inestable.

La inexistencia del programa de salud ocupacional que asegure mensualmente el desarrollo de actividades de planeación, seguimiento, control y evaluación de la salud en el trabajo, es un factor determinante para evitar accidentes de trabajo, genera precarización del trabajo, disminución de la productividad, así como de forma silenciosa afecta directamente en el absentismo, el abandono del puesto de trabajo, que finalmente afectará la imagen institucional, el aumento de demandas laborales por incumplimiento de esta índole, implicando costos económicos, sociales y humanos.

Existe en Distraves S.A factores que visualizan los aspectos externos que afectan la dinámica institucional como la presencia de empresas avícolas que cuentan con un mejor posicionamiento nacional, el frecuente retiro de trabajadores de la empresa y la demora de IPS en la atención clínica prestada a los trabajadores de granjas. Además, existen factores que disminuyen el funcionamiento del personal de la empresa como la demora de los trámites y pago de subsidios de los trabajadores afiliados a la Cooperativa Cootransmoto.

De acuerdo, al análisis DOFA realizado a partir de un análisis institucional se hace necesario identificar las posibles estrategias de intervención profesional a partir del cruce de las variables identificadas, en especial aquellas que tienen un mayor impacto en Distraves S.A. y merecen una atención prioritaria.

A continuación, se realiza lectura y cruce de las estrategias que en su conjunto permiten alcanzar la misión y los objetivos de intervención de Trabajo Social en Distraves S.A.

Cuadro3. Cruce de variables

INTERNAS EXTERNAS	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
OPORTUNIDADES (O)	Elaboración de un formato que permita caracterizar al personal que labora en el área de pollo de engorde, con el fin de promover procesos para estudios de validación de primaria y secundaria (F3,F5,F6,F9,F10,O1,O2,O5)	Apoyo a los procesos de selección, inducción y conservación del talento humano que ingresa a Distraves S.A. (D1,D5,D6,D7,O1,O2,O3,O4,O8,O9)
AMENAZAS (A)	Fortalecimiento e implementación del programa de bienestar galponero integral en Distraves S.A. (F1,F2,F3,F4,F7,A1,A3,A4)	Diseño y elaboración el programa de salud ocupacional del área de pollo de engorde. (D3,D5,D6,D9,D10,A1,A2)

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Resultado del estudio realizado entre el 2009-2010.

Teniendo en cuenta lo relacionado anteriormente en el cruce de variables, las estrategias de fortalezas y oportunidades utilizan las fuerzas internas de la empresa para aprovechar la ventaja de las oportunidades externas. Son importantes para la organización en la medida que garantizan una posición que busca un crecimiento de la organización. Para este caso Distraves se destaca por el apoyo de Trabajo Social para fortalecer la empresa en temáticas relacionadas con la prevención como señala el rol profesional, así como aprovechar el apoyo de instituciones que puedan fortalecer educativamente a la población de trabajadores.

Las estrategias de debilidades y amenazas, son tácticas para permitir la defensa institucional frente a situaciones externas que pretenden disminuir las debilidades internas y evitar las amenazas del entorno. Distraves S.A. enfrenta amenazas externas como demora en los tramites de afiliación a cajas de compensación familiar y pago de subsidios a los trabajadores, retraso del pago de incapacidades por accidentes de trabajo y presenta debilidades internas como carencia del panorama de riesgos e inexistencia del programa de salud ocupacional, lo que podría generar una situación muy inestable para la empresa. El tema de salud ocupacional ha generado una situación de fragilidad en la organización, pues la vulnera legal y económicamente.

Las estrategias de fortalezas y amenazas, aprovechan las fuerzas de la empresa para evitar o disminuir las repercusiones de las amenazas externas. En el caso específico de los trabajadores de pollo de engorde de Distraves se prevé que resulta importante aprovechar el apoyo de Trabajo Social como recurso humano así como los recursos físicos y financieros para desarrollar actividades de bienestar con el programa galponero integral para fortalecer el sentido de pertenencia con la empresa, ejerciendo un espacio de acercamiento de todos los niveles de la empresa en actividades de fortalecimiento del capital humano.

Finalmente, están las estrategias de debilidades y oportunidades, que pretenden superar las debilidades internas aprovechando las oportunidades externas. Para Distraves existen oportunidades externas clave, pero es importante reconocer las debilidades internas que le impiden explotar dichos oportunidades. Específicamente posee desarticulación entre los procesos de reclutamiento del talento humano entre la cooperativa y la empresa, que implica disminución de la identidad de los empleados frente a la organización y por consiguiente pérdida de la cultura organizacional. Así como la falta de escolaridad de los empleados pueden influir en su crecimiento personal y la producción de la empresa.

4.2. PLANEACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN DISTRAVES S.A.

La salud ocupacional juega un papel muy importante dentro de las organizaciones, siendo una exigencia legal de inversión que contribuye al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. Por lo tanto, es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de Distraves S.A. asumir un compromiso de auto cuidado en salud y prevención de riesgos profesionales a cada uno de sus empleados.

El recurso humano de toda empresa se encuentra expuesto a ambiente laborales que constantemente presentan una serie de factores de riesgo que no se logran eliminar o posiblemente controlar y conduce a la alteración de la salud de mujeres y hombres cuya situación se ve reflejada en las cifras de accidentalidad, ausentismo y enfermedades profesionales.

Por tal razón, se vio la necesidad de realizar actividades encaminadas a garantizar óptimas condiciones en los sitios de trabajo de las granjas de pollo de engorde e implementar el programa de salud ocupacional con la seguridad de que su diseño,

desarrollo y evaluación se constituyan en una herramienta clave para cumplir con las responsabilidades asumidas frente a los trabajadores, como brindarles un ambiente laboral seguro y aumentar su nivel de trabajo.

El planteamiento de este objetivo estuvo motivado por la falta de reporte de accidentes en el área de pollo de engorde, y la inexistencia del programa de salud ocupacional los cuales involucraban al personal vinculado por cooperativa. Para conocer los antecedentes causantes fue necesario indagar por las características de los procedimientos desarrollados por los galponeros con el fin de detectar anomalías y presentar reestructuraciones, las cuales posibilitaron iniciar procesos y comportamientos seguros que minimizaran el riesgo laboral de tipo ergonómico y físico.

Por consiguiente, el principal objetivo de intervención por parte de la profesional de Trabajo Social al interior de las granjas de pollo de engorde de Distraves S.A. población que presenta un serie de necesidades que afectan negativamente a la empresa se centra en: *fortalecer el departamento de recursos humanos, en las etapas de selección y conservación de personal, mediante la formulación e implementación de estrategias articuladas al bienestar de los trabajadores de granjas de pollo de engorde, salud ocupacional y proyección social del empleado, dentro de esquemas preventivos y socio-familiares de la actuación profesional*, con el objetivo de prevenir los riesgos ocupacionales para lograr el bienestar físico y mental de los trabajadores, mejorar la calidad de vida, fortalecer sus capacidades intelectuales, fomentar el sentido de pertenencia, amor al trabajo y apoyar los procesos de selección, inducción y conservación del recurso humano que ingresa a Distraves S.A.

Por lo tanto, con base a la esquematización anterior y de acuerdo a las variables resultantes del cruce de la matriz DOFA, se dan por estrategias para la intervención profesional en Trabajo Social las siguientes:

- a) Diseño y elaboración del programa de salud ocupacional para los trabajadores de granjas de pollo de engorde.
- b) Elaboración de un formato que permita caracterizar al personal que labora en el área de pollo de engorde, con el fin de promover procesos para estudios de validación de primaria y secundaria.
- c) Fortalecimiento e implementación del programa de bienestar galponero integral en Distraves S.A.
- d) Apoyo a los procesos de selección, inducción y conservación del talento humano que ingresa a Distraves S.A.

De acuerdo a las estrategias anteriormente planteadas, se presentan los planes de trabajo que permiten visualizar el orden y desarrollo de las mismas durante la intervención profesional al interior de Distraves S.A.

Cuadro 4. Plan de trabajo N 1

OBJETIVO: Prevenir los riesgos ocupacionales para lograr el bienestar físico y mental de los trabajadores de pollo de engorde de Distraves S.A.			
ESTRATEGIA: Diseño y elaboración del programa de salud ocupacional para los trabajadores de pollo de engorde.			
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES	AVANCES DEL PROCESO
Revisión y actualización de la legislación en salud ocupacional.	Obtener conocimiento en salud ocupacional.	Revisión realizada 100%	Se realizó la revisión del marco legal referente a normas, resoluciones, decretos de salud ocupacional.
Coordinación con la asesora de la ARP COLPATRIA para establecer un cronograma de las visitas que se realizan en las granjas.	Descripción detallada de actividades a realizar en el tiempo programado.	N° de visitas realizadas / N° de visitas programadas X 100. (81/150) x100=54%	Se estableció un cronograma de visitas a las granjas ubicadas en Piedecuesta, Ruitoque, mesa de los santos, Lebrija, Girón, Barrancabermeja, San gil, Bari chara, para el promedio de cuatro meses.

ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES	AVANCES DEL PROCESO
Visitar las granjas e inspeccionar los lugares de trabajo y aplicar un formato con información personal y de salud ocupacional.	Dar cumplimiento satisfactorio de 100% con la realización de las visitas.	N° de inspecciones realizadas/ N° total de granjas x100. (81/150) x100=54%	Se visitaron 81 granjas ubicadas en los Municipios aledaños a Bucaramanga y se aplicó un formato de caracterización..
Realizar un informe sobre los resultados obtenidos y socializarlo con el departamento de producción pecuaria.	Dar a conocer la situación que viven los trabajadores.	Documento en físico 100%.	Se realizó el informe teniendo en cuenta las 81 granjas que se visitaron en el transcurso de la práctica, quedando pendiente el resto de las granjas.
Desarrollo de capacitaciones en prevención de riesgos laborales.	Informar a los trabajadores sobre riesgos en el trabajo.	N° del personal asistente/ N° del personal convocado X 100. (81/150) x100=54%	Se realizaron capacitaciones a los trabajadores sobre riesgos laborales y ergonomía postural.
Elaborar el programa de salud ocupacional en físico y darlo a conocer a la empresa.	Dar cumplimiento a las actividades relacionadas con salud ocupacional.	Documento de salud ocupacional en físico.	No se cumplió esta estrategia debido a que no fue posible visitar todas las granjas que tiene la empresa por escasa disponibilidad de tiempo.

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2009-2010

PROCESO METODOLÓGICO

En cumplimiento a las normas relacionadas con salud ocupacional se crearon acciones enfocadas a preservar, mantener y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de pollo de engorde en sus ambientes laborales.

Desde la intervención de Trabajo Social fue pertinente en primera medida, realizar una revisión y actualización del marco legal referente a normas, leyes, decretos y resoluciones de salud ocupacional. Bajo esta revisión se evidenció el incumplimiento por parte de la Cooperativa de Trabajo Asociado Cootransmoto de las normas relacionadas con salud ocupacional, demostrando la inexistencia del mismo. En concordancia con ello, se logró coordinar junto con la asesora de la ARP las respectivas visitas a granjas de pollo de engorde.

Las visitas e inspecciones del lugar de trabajo fueron realizadas sin previo aviso para detectar las falencias presentadas en la cotidianidad. Estas inspecciones se realizaron a 81 granjas ubicadas en el Municipio de Piedecuesta, Mesa de los Santos, Ruitoque, Lebrija y Girón en compañía del respectivo administrador de granja dando cumplimiento con las normas de bioseguridad establecidas por la empresa. Los trabajadores galponeros y sus familias fueron observados en la ejecución de las acciones y posteriormente se indagó por el conocimiento de procesos de posición corporal y la posibilidad de haber sufrido accidentes de trabajo. Así mismo, se aplicó un formato con información referenciada previamente por datos generales, características de la vivienda, e información sobre salud ocupacional. (Ver anexo A).

Según los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de granjas de pollo de engorde, se evidencio que el género masculino representa un porcentaje significativo de 98%, en relación con el género femenino que representa un 2%, siendo la población masculina la que requiere de mayor esfuerzo físico y movilidad de cargas. (Ver anexo B). Igualmente, se observó que la mayor parte de los galponeros pertenecen al estado civil casado con el 80%, frente a una menor cuantía de solteros. Esta situación favorece la estabilidad emocional y la continuidad laboral de esta población: es importante agregar que el estado civil casado guarda una fuerte relación con el mantenimiento de las tradiciones,

propios de la tradición Judeo-cristiana y la bendición que implica este vínculo. (Ver anexo C).

Por otro lado, se observó un porcentaje significativo 44% de población que tiene un promedio de 1 y 2 hijos, mostrando una tímida variación frente al comportamiento familiar tradicional rural, en su relación con las familias extensas, no obstante el 30%, ha vinculado a más de 4 hijos en la familia si se suman con el 30%; de familias que traen entre 3 y más hijos al mundo. (Ver anexo D).

En relación con salud ocupacional, se observó que el 79% de los trabajadores de pollo de engorde reportan no haber recibido información sobre seguridad industrial y salud ocupacional, situación preocupante si se tienen en cuenta los límites y responsabilidades generales que tienen las entidades de brindar este tipo de información a sus empleados y la fuerte influencia que esta desinformación puede llegar a causar graves consecuencias en el ámbito productivo de la empresa. (Ver anexo E). Con relación a la utilización de la dotación el 91% reporta haber utilizado el equipo de trabajo para desarrollar actividades. No obstante el vestuario mostrado a la hora de la visita no correspondía con las respuestas dadas.

De las visitas de evaluación de riesgos realizadas por la entidad, el 18%; reporta haber recibido algunas veces la visita del supervisor en riesgo ocupacional, el otro 26%; menciona haberlos visto haciendo los controles y el 56%; no reporta haber tenido contacto con el supervisor encargado. (Ver anexo F).

El 85% de los trabajadores reportó no haber sufrido ninguna accidente laboral, se les mencionó que, a pesar de presentar conductas de riesgo ocupacional, como posturas, manejo de químicos, riesgo físico y ergonómico inmerso en sus acciones según observación realizada a los sitios de trabajo. (Ver anexo G)

Sin embargo el alcance de esta acción estratégica no fue de un 100% debido a que no se realizaron todas las visitas a granjas de pollo de engorde de Distraves por disponibilidad de tiempo y lejanía que existe entre la empresa y las granjas.

$$\frac{81 \text{ inspecciones realizadas a granjas}}{150 \text{ inspecciones a granjas de Distraves}} \times 100 = 54\%$$

En cuanto al desarrollo de capacitaciones se realizaron dos, una enfocada a prevenir los factores de riesgos laborales (Ver anexo H), y otra enfocada a la ergonomía postural (Ver anexo I.). Estas capacitaciones se realizaron en la sede recreativa CAJASAN con la participación de 81 galponeros pertenecientes a diferentes Municipios de Bucaramanga. Los trabajos realizados se dividieron en una parte teórica y otra participativa, que permitió a los trabajadores opinar y aclarar dudas referentes al tópico de salud ocupacional y tipos de riesgos. Al final de cada taller se aplicó un cuestionario con preguntas relacionadas con el tema. Finalmente la acción estratégica referida a la elaboración del programa de salud ocupacional no se cumplió, debido a que no fue posible realizar las visitas a las 150 granjas pertenecientes a Distraves.

Cuadro 5. Plan de trabajo N 2

OBJETIVO: Identificar el nivel de estudios de los trabajadores de pollo de engorde, con el fin de desarrollar programas de capacitación.			
ESTRATEGIA: Elaboración de un formato que permita caracterizar al personal que labora en granjas de pollo de engorde con el fin de promover procesos para estudios de validación de primaria y secundaria.			
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES	AVANCES DEL PROCESO
Diseño del formato de caracterización.	Contar con un instrumento de recolección de información.	Transmitir la información a través del formato diseñado.	Se logró diseñar el formato de caracterización para validación de estudios.
Contacto directo con cada uno de los trabajadores de granjas.	Entrevistar los trabajadores para registrar el 100%	N° de trabajadores que diligenciaron el formato /	Se logró entrevistar a los trabajadores pertenecientes a las

ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES	AVANCES DEL PROCESO
	de la información.	Total de trabajadores de granjas x 100. $(37/150) \times 100 = 24\%$	granjas ubicadas en la Mesa de los Santos. Quedando pendiente las demás granjas que tiene Distraves.
Desarrollo de programas de validación.	Vincular al 80% de los trabajadores a los programas establecidos.	N° de trabajadores vinculados/ Total de trabajadores x 100. $(37/150) \times 100 = 24\%$	No fue posible realizar esta acción por el gran número de granjas.

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2009-2010

PROCESO METODOLÓGICO

Como una etapa inicial a este proceso de intervención profesional, se elaboró un formato para caracterizar a los trabajadores que laboran en las granjas de pollo de engorde con respecto al nivel de estudios que presentan, con el fin de promover programas de validación de primaria y secundaria. (Anexo J)

La aplicación del formato se logró desarrollar en 37 granjas pertenecientes a la zona de la Mesa de los Santos evidenciando que la mayoría de trabajadores presentan estudios primarios incompletos, quedando pendiente las demás zonas aledañas a Bucaramanga.

Con relación al desarrollo de validación no fue posible realizar la vinculación debido a que la Caja de Compensación Familiar CAJASAN solicitaba un alto índice de personas inscritas para realizar un mayor descuento en beneficio de los mismos y el formato no se logró aplicar a los 150 trabajadores por el gran número de granjas, la disponibilidad de tiempo y desinterés de los administradores de granjas en colaborar con la aplicación del formato estando ya autorizado por la gerente de producción pecuaria de Distraves.

Cuadro 6. Plan de trabajo N 3

OBJETIVO: Sensibilizar a los trabajadores y a sus familias frente al orden, aseo, cuidado y embellecimiento de sus granjas.			
ESTRATEGIA: fortalecimiento e implementación del programa de bienestar “galponero integral” en Distraves S.A.			
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES	AVANCES DEL PROCESO
Revisión y modificación del programa galponero integral.	Identificar los ajustes en el programa galponero integral.	Documento 100% Revisado y modificado.	Se revisó el programa galponero integral y se realizaron las respectivas modificaciones.
Diseño y elaboración del folleto.	Establecimiento de un canal directo con los trabajadores.	Transmitir información a través de la entrega de los folletos.	El folleto de galponero integral de diseño y abarco aspectos de orden y aseo.
Coordinar una reunión con el departamento de producción pecuaria.	Socializar la metodología del programa.	Acta de reunión.	Se coordinó una reunión previa con el departamento de producción pecuaria y se explicó la metodología del programa enfocado en 5s en los lugares de trabajo.
Difusión del folleto por administradores de granjas y practicante de trabajo Social.	El folleto deberá ser entregado al 100% de los trabajadores.	N° de folletos entregados/ N° de folletos planeados para la difusión x 100. $(100/100) \times 100 = 100\%$	Los folletos se entregaron a todos los trabajadores de granjas quienes mostraron aceptación por el mismo.
Visitar e inspeccionar las granjas seleccionadas.	Verificar el estado de las granjas.	N° de granjas inspeccionadas/ Total de granjas seleccionadas x100. $(12/12) \times 100 = 100\%$	Se realizaron 12 visitas a las granjas seleccionadas por cada administrador.
Programar los trabajadores para la asistencia de las actividades planeadas.	Los trabajadores programados deberán asistir a las actividades y a la capacitación.	N° de trabajadores asistentes/ N° de trabajadores programados x 100. $(80/100) \times 100 = 80\%$	Se programó y desarrolló las actividades planeadas en un 80% de cumplimiento y se realizó la premiación a la granja ganadora.

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2009-2010

PROCESO METODOLÓGICO

Para la ejecución del Plan Operativo No. 3, se revisó el programa galponero integral ya existente, se realizaron los respectivos ajustes y se diseñó el folleto abarcando aspectos de orden y aseo según la metodología japonesa conocida como las 5s, estrategia que permitió mejorar el ambiente de trabajo. (Ver anexo k)

Se realizó una reunión previa con el departamento de producción pecuaria para explicar el programa galponero integral que se basó en la utilización de los objetos y materiales de trabajo, orden, aseo y salud, que deben tener en cuenta los trabajadores de granjas al momento de realizar sus jornadas de trabajo. Esto con el fin de detectar los factores de riesgo y actuar con prontitud sobre ellos, igualmente motivarlos para el logro de los objetivos y metas organizacionales sin perder de vista la estimulación positiva de los trabajadores y lograr la satisfacción en sus áreas de trabajo logrando una mejor calidad en la producción.

En esta reunión participó la gerente de producción pecuaria, la coordinadora de pollo de engorde, la coordinadora de bioseguridad y siete administradores de granjas que aprobaron la ejecución del programa. Cada administrador asumió el compromiso de hacer entrega del folleto explicando la metodología, parámetros de evaluación y premiación a los trabajadores ganadores, estos folletos se difundieron a un 100% en cada una de las granjas correspondiente a cada administrador.

Luego de haber entregado los folletos a cada trabajador de granjas de pollo de engorde, se procedió a la postulación de tres granjas por zona geográfica y se realizó visita de inspección en 12 granjas ubicadas en la Mesa de los Santos, Lebrija, San Gil, y Aratoca, la profesional en práctica de Trabajo Social y la jefe de bioseguridad realizaron la visita a cada una de las granjas postuladas y se verificó por medio de una ficha de evaluación y seguimiento (Ver Anexo L) el estado de las

granjas de forma integral, los resultados zootécnicos, el orden en galpones, bodegas, viviendas, huertas y jardines.

Finalmente, se logró reunir a los trabajadores de granjas en la sede recreacional CAJASAN, lugar donde se realizó una capacitación enfocada a la motivación (Ver Anexo M) y se dio entrega del diploma al mejor galponero del mes por mantener en buenas condiciones su lugar de trabajo.

Esta actividad se desarrolló con éxito, la participación fue notoria y de gran ayuda para mejorar su nivel de motivación.

80 trabajadores asistentes

$\times 100 = 80\%$

100 trabajadores programados

Cuadro 7. Plan de trabajo N 4

OBJETIVO: Fortalecer el procedimiento de Selección de los nuevos aspirantes según su perfil y necesidades de la empresa.			
ESTRATEGIA: Apoyo a los procesos de selección, inducción y conservación del talento humano que ingresa a Distraves S.A.			
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES	AVANCES DEL PROCESO
Aplicación de pruebas psicotécnicas.	Aplicar pruebas psicotécnicas al personal que se presente al proceso de selección.	N° de pruebas psicotécnicas aplicadas/ Pruebas psicotécnicas por aplicar x 100. (20/20) x100 =100%	Esta acción estratégica se desarrolló desde el mes de Enero de 2010 hasta la finalización de la práctica. En total se aplicaron 20 pruebas psicotécnicas.
Elaboración de un informe con los resultados de las pruebas psicotécnicas aplicadas.	Analizar los resultados obtenidos.	N° de informes presentados/ Total de pruebas aplicadas x100. 20/20) x100 =100%	A partir de la aplicación y calificación de pruebas, se realizó un informe visualizando los

ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES	AVANCES DEL PROCESO
			resultados obtenidos en las 20 pruebas.
Verificación de referencias personales y laborales.	Conocer el desempeño de los trabajadores y aumentar grado de confianza personal y laboral.	N° de referencias aplicadas/ Total de referencias por aplicar x 100. (20/20) x100 =100%	Se logró verificar las 20 referencias entre personales y laborales por cada trabajador.
Realizar el proceso de inducción a los trabajadores seleccionados.	Dar a conocer el medio y las condiciones que desarrolla el personal en su puesto de trabajo.	N° de trabajadores seleccionados/ Total de trabajadores presentados x100. (8/20) x 100= 40%	De los 20 trabajadores presentados se seleccionaron 8 a los cuales se les realizó inducción de la empresa.

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2009-2010

PROCESO METODOLÓGICO

Con el objetivo de aportar elementos que permitan mejorar los procesos de selección, inducción y conservación del talento humano de Distraves S.A. se realizaron acciones en beneficio de apoyar y fortalecer el procedimiento de selección de los nuevos aspirantes con el objetivo de clasificarlos adecuadamente según su perfil y las necesidades de la empresa, de la siguiente manera:

Los procesos de selección del personal se iniciaron desde el mes de Enero, enfocados principalmente a los galponeros de pollo de engorde, quienes no estaban siendo seleccionados correctamente para ocupar el cargo correspondiente dentro de la empresa, debido a que el ingreso dependía de recomendaciones hechas por terceros, lo cual no permitía seguir el procedimiento para vincular personal calificado.

Mediante la intervención de Trabajo Social en la empresa se logró realizar los procesos de selección mediante la aplicación y calificación de pruebas

psicotécnicas como el Test Wartegg, y entrevistas, con el objetivo de conocer información familiar, valores, proyectos, expectativas y experiencia laboral.

La frecuencia de la aplicación de pruebas se realizó según las necesidades de contratación de la empresa.

La calificación de las pruebas se realizó a través de un programa que tiene la empresa en medio software que permite anexar los datos de cada aspirante y de esta manera arrojar el resultado mostrando las habilidades y destrezas que posee el aspirante.

Con el apoyo de la psicóloga de recursos humanos se analizaron los resultados de las pruebas y se realizaron 20 informes evidenciando que 8 trabajadores presentaban características relacionadas con experiencia en trabajo pesado, con buenas actitudes, habilidades y comportamientos seguros.

En la misma dinámica se procedió a realizar verificación de referencias laborales y personales por vía telefónica con el objetivo de conocer el desempeño del aspirante en sus anteriores puestos de trabajo, para dar paso al proceso de contratación.

Finalmente, se realizó el proceso de inducción enfocado a brindar al trabajador información general de la empresa, normas, reglamentos, procedimientos y funciones asignadas en su lugar de trabajo mediante un manual diseñado por el departamento de producción pecuaria. Así mismo, recibieron temáticas relacionadas con salud ocupacional, y buenas prácticas de manufactura.

5. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN ACCIÓN DE TRABAJO SOCIAL

La intervención profesional se fundamentó desde el área de conservación y desarrollo y provisión del talento humano que tuvo como objetivo implementar estrategias articuladas al bienestar de los trabajadores y la salud en el trabajo. La visualización diagnóstica de la organización constituyó un elemento importante a la hora de planear acciones estratégicas que contribuyeron satisfactoriamente al diseño del proceso de intervención

El proceso de la práctica se desarrolló en varias fases, la primera fase hizo referencia a la ubicación de la profesional dentro de la empresa permitiendo conocer su proceso a partir de una inducción general con los integrantes de la planta.

La segunda fase, hizo referencia al diagnóstico que se realizó desde la observación participante de las situaciones vividas en las granjas de pollo de engorde. En esta fase se observaron factores que afectaban positiva y negativamente la dinámica institucional. Este proceso encaminó al profesional de Trabajo Social al desarrollo de la matriz DOFA con el fin de alcanzar objetivos a partir de estrategias de intervención profesional.

Una vez analizados los factores internos y externos que afectan y/o benefician a Distraves S.A se detectó con mayor proporción, falencias con población de trabajadores afiliados a Cootransmoto, debido a la falta de programas que benefician la salud laboral de los mismos, provocando desmotivación y exclusión a diferencia de los trabajadores que son contratados directamente por la empresa.

La tercera fase denominada planeación, fue productiva en la medida que se conocieron las dificultades de los procesos implementados a lo largo de la práctica y se logró un avance en la implementación de actividades de capacitación relacionadas con salud ocupacional.

Partiendo de la ejecución y logros obtenidos en términos del quehacer del profesional de Trabajo Social, la práctica realizada en Distraves S.A. tuvo avances favorables en los procesos de intervención relacionados con salud ocupacional, prevención de riesgos laborales y programas de bienestar a los trabajadores de granjas.

El proceso metodológico de la intervención profesional giró en torno a la aplicación de las metodologías de Trabajo Social caso, grupo y comunidad.

La metodología de Trabajo Social Individualizado caso, se desarrolló con los trabajadores de granjas que consideraban necesaria una orientación a nivel individual, en relación a inconvenientes y dificultades que se presentaban al momento de afiliarlos a EPS, Caja de Compensación Familiar CAJASAN, ARP y cuando sucedían accidentes de trabajo.

La metodología de Trabajo Social Grupo se desarrolló por zonas, con el objetivo de orientar a los trabajadores de granjas en la promoción de la salud, bienestar social, prevención de riesgos laborales que afectan la salud física, mental y social de los mismos, a partir de estrategias pedagógicas de enseñanza, recreación y sesiones educativas.

Finalmente se utilizó la metodología de Trabajo Social Comunitario, donde la comunidad trabajó en conjunto mensualmente con el programa Galponero Integral que buscaba motivar a los trabajadores para generar un mayor desempeño a partir de incentivos positivos brindados a los mismos.

Se realizaron tres talleres de capacitación en prevención de riesgos laborales, ergonomía postural, y motivación a los trabajadores de pollo de engorde, realizadas en la sede recreacional CAJASAN. Un aspecto a destacar respecto a la población sujeto de intervención radica en una respuesta positiva y favorable evidenciada en la participación activa y de los trabajadores por adquirir conocimiento en temas tan importantes como son la salud ocupacional y sus posibles correctivos.

De acuerdo a los logros alcanzados, no todas las estrategias de intervención profesional lograron el cumplimiento de los objetivos planteados, dado que la disposición y participación de los trabajadores en las actividades de capacitación fue limitada, porque los horarios y el cumplimiento de tareas dentro de las granjas se presentan de manera extensa.

Sin embargo, el proceso de intervención profesional de Trabajo Social desarrollado en la empresa avícola Distraves S.A. fue una experiencia enriquecedora porque se participó en el desarrollo de habilidades y destrezas en el manejo del personal y se logró realizar avances significativos en la confrontación de los conocimientos conceptuales, teóricos y metodológicos adquiridos en la academia, con relación a la realidad social que se vivió dentro de la empresa.

El desarrollo de la práctica profesional en Distraves S.A. permitió analizar la realidad desde la teoría de sistemas, entendiendo que un fenómeno no es unicausal ya que existen muchos factores que intervienen y no se tienen en cuenta al momento de abordar un tipo de población.

Resulta importante destacar que el diseño y elaboración del programa de salud ocupacional se vio truncado, porque no se logró visitar las 150 granjas de la empresa, debido a que los administrados quienes son los encargados de realizar

el acompañamiento de la profesional de Trabajo Social a las granjas no contaban con disponibilidad de tiempo retrasando considerablemente el proceso de práctica, que en definitiva no permitió el desarrollo en su totalidad para actividades relacionadas con el diseño del programa de salud ocupacional.

Con relación a los resultados que se obtuvieron de los 80 formatos que se aplicaron a los trabajadores de granjas y a la observación participante de la profesional en los lugares de trabajo, se evidencio que gran parte de las granjas se encuentran en mal estado exponiendo a los trabajadores a riesgos de carácter físico, ergonómico, químico, etc., que finalmente repercuten en la salud de cada uno de ellos.

En este orden de ideas, el contexto fue favorable para la interrelación entre profesional en formación y población sujeto, ya que el Trabajador Social es un profesional de la acción social que se ocupa de fomentar el bienestar del ser humano, la prevención y atención de dificultades y carencias sociales de las personas, familias, grupos y del medio social en que se desenvuelve.

Por tal razón, se vio necesario crear una propuesta orientada a mejorar las condiciones de trabajo, buscando el bienestar y la protección integral del ser humano, dando respuesta al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de granjas de pollo de engorde.

6. PROPUESTA PARA FOMENTAR COMPORTAMIENTOS SEGUROS EN LAS GRANJAS DE LOS TRABAJADORES DE POLLO DE ENGORDE DE DISTRAVES S.A.

6.1 JUSTIFICACIÓN

Conociendo la importante labor que tiene el ser humano dentro de las organizaciones para alcanzar los objetivos empresariales e individuales, lograr el crecimiento y desarrollo de la misma, a través de habilidades que solo él posee, es necesario brindar un lugar de trabajo seguro que permita al trabajador desarrollar sus labores de manera satisfactoria, eficiente y eficaz en un ambiente positivo. Por tal razón, se considera oportuno crear una propuesta enfocada a disminuir procedimientos inseguros y aumentar prácticas seguras para prevenir riesgos en el lugar de trabajo y mejorar la calidad de vida.

En el ambiente laboral existe gran cantidad de sustancias, máquinas y herramientas peligrosas que ocasionan riesgos laborales originados de la deficiencia de factores de seguridad y tecnología en los lugares de trabajo, como el uso inadecuado de equipos, falta de elementos o medidas de seguridad, trabajos riesgosos, carga física, posturas inadecuadas por trabajo pesado, que perjudica la salud de los trabajadores.

En este sentido, el lugar de trabajo debe estar en buenas condiciones pensando en las necesidades del trabajador, en los equipos y herramientas que operará y en la tarea que debe realizar con el fin de mejorar la eficiencia y reducir la fatiga del trabajador. La mayoría de los trabajadores de granjas repiten las mismas o similares operaciones un gran número de veces a lo largo de la jornada de trabajo.

Si estas actividades se realizan de manera rápida y eficiente, la productividad será más elevada y se gana en conjunto.

De acuerdo a las visitas e inspecciones que se realizaron a las 81 granjas de pollo de engorde, se logró por medio de observación participante conocer el estado, condiciones físicas y funciones que realizan los trabajadores diariamente, se evidencio que gran parte de las granjas se encuentran en mal estado y presentan factores que pueden ocasionar accidentes, como escaleras en mal estado, cables eléctricos sin adecuada protección, cilindros de gas expuestos al sol, uso de equipo deteriorado y en malas condiciones y mal uso de medios de protección personal que ocasionan factores de inseguridad que atentan contra la salud de los trabajadores.

La empresa a pesar de tener grandes fortalezas presenta factores que afectan directamente la organización como la ausencia de planes que benefician la salud laboral de los trabajadores provocando desmotivación y dificultades sucesivas en el desempeño laboral, debido a que el clima que se desenvuelve no está permitiendo el desarrollo eficaz de las actividades en su ambiente de trabajo.

Por tal motivo, se crea la necesidad de elaborar una propuesta que permita identificar los diferentes riesgos o factores ambientales que se originan en las granjas de pollo de engorde, con el fin de evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y mejorar las condiciones laborales.

6.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar acciones de comportamientos seguros en las granjas de los trabajadores de pollo de engorde para mejorar las condiciones de trabajo,

buscando el bienestar y protección integral del ser humano, dando respuesta al mejoramiento de la calidad de vida.

6.3 PLANEACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Con el fin de brindar la posibilidad de un desarrollo coherente, la propuesta se estructura en dos fases, presentadas a continuación desde el punto de vista de la planeación estratégica, cada fase está constituida por una estrategia, un objetivo, acciones, metas e indicadores.

Fase 1: Inspección de áreas de trabajo: En esta fase del proceso se busca gestionar la creación de un grupo de inspección de granjas, encargado de destacar las condiciones, herramientas y utensilios que generan algún tipo de riesgo en los trabajadores.

Esta estrategia está dirigida a 150 granjas de pollo de engorde de Distraves S.A. distribuidas en varios Municipios aledaños a Bucaramanga como:

Piedecuesta, Ruitoque, Mesa de los Santos, Zapatoca, Barranca, Lebrija, Girón, San gil, Barichara, Pinchote y Aratoca.

Cuadro 8. Plan operativo N 5

OBJETIVO: Promover el bienestar laboral y garantizar la seguridad de los trabajadores de pollo de engorde de Distraves S.A		
ESTRATEGIA 1: Fomentar la identificación de factores que exponen a riesgos físicos y afectan la salud en los trabajadores.		
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES
Conformación de un equipo profesional interdisciplinario para realizar inspecciones a granjas.	Conocer y evaluar el ambiente laboral en las granjas.	Acta de constitución.
Elaborar un formato para la evaluación de los lugares y herramientas de riesgo en la granja.	Obtener un formato con los indicadores suficientes para la evaluación.	Formato diseñado
Establecer un cronograma de visitas según la zona que corresponda cada granja.	Establecer fecha y hora de inspección.	Documento de Cronograma de actividades.
Coordinar y desarrollar con el grupo interdisciplinario inspecciones a granjas.	Inspeccionar el 80% de las granjas de pollo de engorde.	Número de inspecciones realizadas / Número de inspecciones totales x 100.
Desarrollar informe de resultados sobre inspecciones realizadas.	Conocer aspectos que imponen algún riesgo físico.	Informe de resultados.
Desarrollar capacitaciones sobre comportamientos seguros.	Capacitar a todos los trabajadores de granjas y alcanzar la participación del 100% en las actividades.	Número de trabajadores asistentes en las actividades de capacitación / Número total de trabajadores x100.
ESTRATEGIA 2: Diseñar un instrumento pedagógico con información de conductas seguras en el trabajo y manejo de estrés laboral.		
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES
Delegar a una persona para el estudio de las acciones que más afectan a los trabajadores.	Conocer las principales causas que afectan la salud de los trabajadores.	Acta de delegación.
Diseño de herramientas pedagógicas ilustrativas.	Crear herramientas pedagógicas ilustrativas que permitan visualizar consecuencias de comportamientos inseguros.	Elaboración de herramientas pedagógicas.
Coordinar entrega de herramientas pedagógicas ilustrativas.	Entrega de 100% de herramientas pedagógicas.	Número de herramientas pedagógicas entregadas / Número de herramientas pedagógicas totales x 100

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

PROCESO METODOLÓGICO

Inicialmente el proceso empieza por una etapa de conformación de un equipo interdisciplinario, compuesto por un Trabajador Social, un especialista en salud ocupacional y un Ingeniero agropecuario para realizar las inspecciones a granjas.

Adicionalmente, en esta etapa se elaborara con el grupo interdisciplinario un formato que permita evaluar el estado de las granjas y condiciones de los trabajadores.

Así mismo, se establecerá un cronograma de visitas según la zona donde se encuentren ubicadas las granjas, con el fin de facilitar las inspecciones.

Para la coordinación de visitas a granjas se dividirán por las zonas más cercanas. Primero se dará inicio con La Mesa de los Santos compuesta por 42 granjas, seguido de Piedecuesta y Ruitoque conformada por 18 granjas, Sangil con 4 granjas, Pinchote y Barichara con 14 granjas, Aratoca con 6 granjas, Zapatoca y Barranca con 15 granjas, y Lebrija con 16 granjas. Se establece que para el término de seis meses ya estén inspeccionadas todas las granjas.

Así mismo, se realizara un informe detallado de los resultados obtenidos de las inspecciones de todas las granjas, con el fin de conocer los riesgos que se exponen continuamente los trabajadores y reforzar conductas seguras a través de capacitaciones para evitar accidentes de trabajo.

Finalmente, se realizara la segunda estrategia que hace referencia a diseñar un instrumento pedagógico con información de conductas seguras en el trabajo y manejo de estrés laboral. Consecutivamente, se da paso a delegar a una persona para estudiar las acciones que más afectan a los trabajadores, con el fin de

diseñar carteles con imágenes ilustrativas de información referente a posturas adecuadas, y consecuencias de no realizar actos seguros.

Estos carteles se colocaran en los lugares de trabajo visibles donde ocurran mayores riesgos de accidentes.

Fase 2: Actividades de prevención y promoción en salud: El desarrollo de estas actividades están enfocadas a brindar jornadas de salud a los trabajadores y familias y a participar en capacitaciones de temas relacionados con estilos de vida saludable, con el fin de proteger, mejorar la salud y reducir riesgo de enfermedades.

Cuadro 9. Plan operativo N 6

OBJETIVO: Promover el aprendizaje de conductas seguras y estilos de vida saludables, en los trabajadores de granjas de pollo de engorde.		
ESTRATEGIA: Coordinación interinstitucional para el desarrollo de actividades de promoción y prevención de la salud.		
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES
Coordinar jornadas de salud con las Entidades Promotoras de Salud y Aseguradora de Riesgos Profesionales.	Gestionar los programas que puedan brindar la EPS y ARP.	Número de jornadas de salud realizadas / Número de jornadas de salud planeadas x100
Diseñar un cronograma de actividades establecidas por la ARP y EPS.	Cumplir el cronograma establecido.	Número de actividades cumplidas/ Numero de actividades planeadas x 100
Convocar los trabajadores por zona geográfica, a participar de las actividades programadas.	Asistencia total de trabajadores.	Número de trabajadores asistentes _____x100 Número total de trabajadores
Desarrollar las jornadas de salud y capacitaciones programadas.	Instruir y mejorar la salud de los trabajadores.	Número actividades realizadas/ Número actividades programadas x 100

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011

PROCESO METODOLÓGICO

Para dar inicio con la siguiente estrategia, direccionada a realizar una coordinación interinstitucional para desarrollar actividades de promoción y prevención de la salud, se coordinaran dos reuniones, una con el asesor de la Empresa Promotora de Salud SOLSALUD donde se encuentran afiliados la mayoría de los trabajadores de granjas y sus familias; y otra reunión con el asesor de la Administradora de Riesgos Profesionales COLPATRIA.

En cada reunión se definirán los temas de capacitación y las jornadas de salud que se realizaran con los trabajadores, igualmente se diseñara el cronograma de trabajo y el contenido de cada una de las secciones programadas.

En relación a las jornadas de salud direccionadas por SOLSALUD se pretende realizar técnicas de tamizaje visual, tamizaje de tensión arterial, exámenes de laboratorio, vacunación y servicio médico a los trabajadores y familias.

Así mismo, se realizaran capacitaciones a través de COLPATRIA en salud mental, estiramiento muscular, estrés laboral y se brindaran espacios de relajación.

Finalmente se convocara a los trabajadores a participar de las actividades por cada zona, correspondientes a Piedecuesta, Ruitoque, Mesa de los Santos, Zapatoca, Barranca, Lebrija, Girón, San gil, Barichara, Pinchote y Aratoca.

6.4 RECURSOS

Cuadro 10. Recursos para el desarrollo de la propuesta

RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FISICOS	RECURSOS ECONOMICOS
➤ Profesional de trabajo social. ➤ Especialista en Salud Ocupacional. ➤ Asesor de EPS ➤ Administradores de Granjas.	➤ Espacios Físicos. ➤ Transporte. ➤ Papelería. ➤ Portátil	El presupuesto de las diferentes actividades que se desprenden de los procesos de intervención son asumidos por la empresa Distraves S.A.

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011

7. CONCLUSIONES

En la actualidad las organizaciones se enfrentan a retos propios de una sociedad en constante cambio, por lo que es importante tener en cuenta que el talento humano dentro de las mismas, juega un papel estratégico y en este escenario Trabajo Social como profesión es de gran importancia para el área, responsable de la gestión humana ya que en su desempeño profesional orienta todos sus esfuerzos a alinear los intereses del individuo con los de la organización para lograr ser más competitivos.

La salud y seguridad en el trabajo son factores elementales en el desarrollo del ser humano porque abarca múltiples campos relacionados con el fomento y mantenimiento del grado más elevado de bienestar físico mental y social de los trabajadores, prevención de riesgos en el lugar de trabajo, y protección de los trabajadores frente a riesgos que afectan la salud.

La experiencia de intervención desarrollada en la empresa avícola Distraves S.A. fue productivo en la medida que permitió al profesional de Trabajo Social fortalecer los conocimientos requeridos para el manejo del personal en la búsqueda del mejoramiento continuo, con el fin de optimizar las propuestas y optimizar acciones en pro del bienestar de la organización y de sus empleados. Además de adquirir conocimientos y enseñanzas tanto a nivel personal como profesional, logrando la aplicación de los conocimientos adquiridos en la carrera, los cuales dieron las bases y herramientas necesarias para hacer una gestión integral en relación a los trabajadores con los procesos que se realizan dentro de la organización.

Así mismo, permitió al profesional obtener mayor conocimiento en el ámbito organizacional y lograr un mayor acercamiento con los trabajadores de granjas de

pollo de engorde que presentaban una serie de necesidades, que fueron minimizadas a lo largo de la práctica con el desarrollo e implementación de estrategias de intervención direccionadas a mejorar la calidad de vida de cada uno de ellos.

Las actividades que se efectuaron a los trabajadores de granjas en relación a salud ocupacional permitieron adquirir mayor conocimiento de los diferentes tipos de riesgos que se exponen diariamente las personas en sus lugares de trabajo, y la vital importancia de mejorar la calidad de vida de cada uno de los trabajadores.

8. RECOMENDACIONES

Para Distraves S.A. es importante implementar los planes estratégicos enumerados en el presente informe, con miras a mejorar el clima organizacional. Además de dar continuidad con los programas de salud ocupacional y bienestar social para renovar su percepción de la empresa y su sentido de pertenencia de la misma. Para el éxito de estos procesos de capacitación, es preciso contar con la disposición y participación activa del personal administrativo del departamento de producción pecuaria ya que a partir de sus conocimientos se puede contribuir al desarrollo de estrategias coherentes, favoreciendo al mejoramiento de los procesos de calidad y por ende la productividad de la empresa.

Igualmente conservar el posicionamiento del ejercicio profesional al interior de la empresa dado que la labor de Trabajo Social va encaminada a brindar soporte a las necesidades de la empresa, proponer, indagar y ejecutar estrategias encaminadas al bienestar de la organización.

Se requiere que los procesos emprendidos dentro de la organización sean desarrollados con un alto grado de compromiso, para enriquecer los conocimientos y brindar soporte a las necesidades de la empresa.

Es importante incrementar procesos de desarrollo humano que involucren a todos los trabajadores en la formación personal y conduzcan al manejo del sentido de pertenencia hacia la organización.

Por otro lado, se recomienda a la Escuela de Trabajo Social agilizar los procesos al inicio de la práctica en el caso de las instituciones en las que se requiere de convenio institucional y/o contrato de aprendizaje para el desarrollo de la práctica,

dado que en algunas experiencias académicas el tiempo de prácticas es muy corto lo que impide la totalidad del proceso de ejecución con la población sujeto a intervenir

BIBLIOGRAFIA

Área: Introducción al Concepto de Medio Ambiente. Módulo 1: definición del medio ambiente. [En línea]. [Citado el 29 de enero de 2011]. Disponible en: <http://www.redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/SOCIALES/EL%20CONCEPTO%20DE%20MEDIO%20AMBIENTE.pdf>.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia de 1991. Bogotá: legis, 1996. P11.

CENTRO DE INFORMACIÓN DEL COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL-CHILE. [En línea]. [Citado el 14 de enero de 2011]. Disponible en <http://www.ciceenlinea.cl/cm/cm7.php?id=3>.

COLOMBIA. BANCO DE LA REPUBLICA. Ensayo sobre economía regional; características sobre el sector avícola colombiano su reciente evolución en el departamento de Santander. Centro regional de estudios económicos Bucaramanga. P26.

COLOMBIA. Cooperativas de trabajo asociado. [En Línea] [Citado el 14 de enero de 2011]. Disponible en <http://www.encolombia.com/decreto4588de2006htm>.

CONSEJO NACIONAL DE POLITICA ECONOMICA Y SOCIAL. Departamento Nacional de Planeación. Política Nacional de Sanidad e inocuidad para la cadena avícola. Bogotá, Colombia. [En línea]. [Citado el 14 de enero de 2011]. Disponible en <http://www.ica.gov.co/geattachment/0533af5-1c3e-4d2b-92cb-0ca226a8a1d0/2942.aspx>.

CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL CONTS. (2002) Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá D.C.

CHIAVENATO, Idalberto. INTRODUCCIÓN A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN. Quinta edición. Santa Fe de Bogotá, D.C. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana de editores, 2000. 705 p.

FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONALES. Salud ocupacional. Definiciones. Vicerrectora de bienestar universitario. Universidad del Valle. Cali – Colombia. [En línea]. [Citado el 29 de enero de 2011]. Disponible en <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>.

GOMEZ María Angélica. Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS). Monitoreo y análisis de los procesos de cambio de los sistemas de salud. Panes 1: Contexto del Sistema de Salud Presentación: Determinantes de la salud. Taller. Puerto Rico. Agosto 2005. [En línea]. [Citado el 29 de enero de 2011]. Disponible en www.lachealthsys.org/documents/events/puertorico05/8-magomez-determsalud-pur05.pdf.

HENAO, Laura. y VARON, Andrea. Plan genérico para la implementación del sistema HACCP en la industria avícola. FENAVI-FONAVI. Bogotá, Colombia. 2002.5p.

MESA SECTORIAL AVICOLA. Caracterización ocupacional de la cadena productiva del Sector avícola. Bucaramanga, Colombia: Federación nacional de avicultores de Colombia, p12. [En línea]. [Citado el 16 de Febrero de 2011]. Disponible en: http://www.fenavi.org/paginas.aspx?cat_id=683&pub_id=261&pag=2.

MCGREGOR, DOUGLAS. El lado Humano de las Organizaciones. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, 1994.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Código de Salud Ocupacional. Bogotá: Ministerio de trabajo y Seguridad Social, 1990. 125 p.

OMS-OIT. 1959. En: Universidad Manuela Beltrán – COLMENA. Especialización en salud ocupacional. Bucaramanga; 2006.p 9.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. La Higiene Ocupacional en América Latina. Una guía para su desarrollo. Washington. Usa. 2001., p. 15.

PREVENCIÓN Y SALUD OCUPACIONAL. Universidad de la Sabana. Colombia. [En línea]. [Citado el 29 de enero de 2011].Disponible en: <http://polaris.unisabana.edu.co/prevencion/contactenos.html>.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993. Sistema de Seguridad Social Integral. ECOE Ediciones. Colección Las Leyes de Colombia. Bogotá, 1994.

TEORIA GENERAL DE SISTEMAS. [En línea]. [Citado el 16 de Febrero de 2011].Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos39/politica-sistemica-estado/politica-sistemica-estado.shtml>.

TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Grupo, teorías y experiencias académicas. Universidad Industrial de Santander. Escuela de Trabajo Social. Bucaramanga: 2002. 156p.

ANEXOS

ANEXO A. FORMATO DE INFORMACIÓN GENERAL

Ubicación de la granja _____ **Fecha:** _____
Género: M: _____ F: _____ **Edad:** _____
Estado Civil: Casado: _____ Soltero: _____ Unión libre: _____
Tipo de vinculación: Por cooperativa: _____ Directo por la empresa: _____
Número de Hijos: 1-2: _____ 3-4: _____ 5 o más: _____
Grado de Escolaridad: _____

CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA

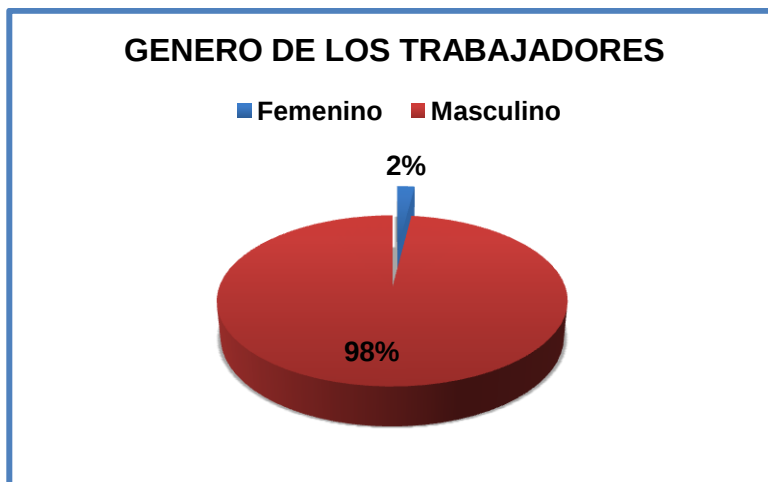
Estado de la vivienda: Obra terminada: _____ Obra negra: _____
Piso de la vivienda: Cemento: _____ Baldosín: _____ Tierra: _____
Dotación: Sala: _____ Comedor: _____ Camas: _____ Electrodomésticos: _____
Condiciones higiénicas: Ordenada: _____ Desordenada: _____

SALUD OCUPACIONAL

ITEMS	SI	NO	ALGUNAS VECES
Ha recibido charlas y capacitaciones en salud ocupacional			
La empresa le brinda la dotación necesaria para desempeñar su labor			
Utiliza la dotación necesaria para desempeñar su labor			
Recibe visitas por parte de la empresa para verificar los riesgos en su lugar de trabajo			
Ha tenido accidentes de trabajo			
Es buena la atención que recibe cuando sufre un accidente de trabajo			
Se siente conforme con los beneficios en seguridad social que le brinda la empresa			

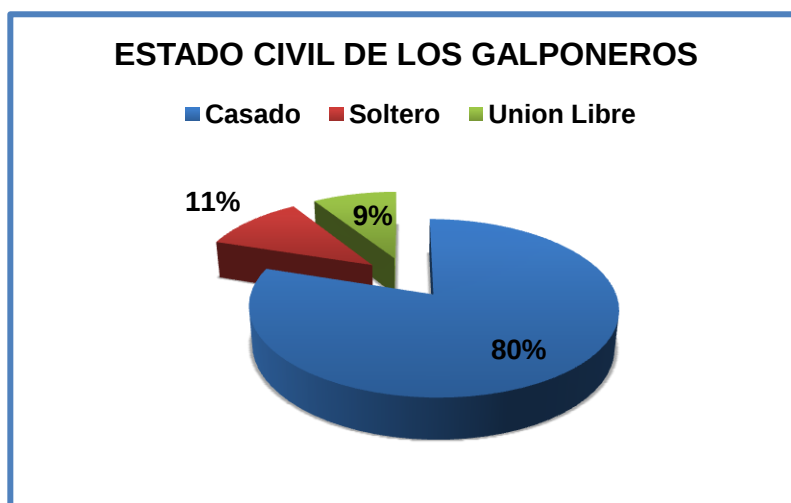
Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

ANEXO B. GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DE POLLO DE ENGORDE



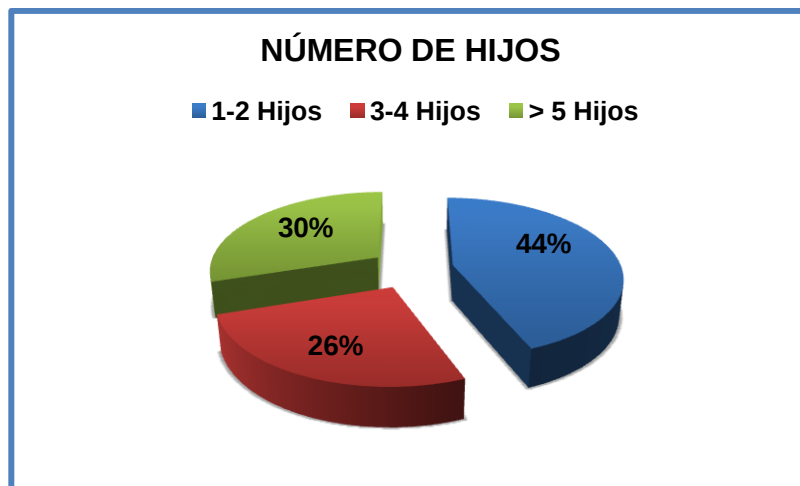
Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

ANEXO C. ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES DE POLLO DE ENGORDE



Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

ANEXO D. NÚMERO DE HIJOS DE LOS TRABAJADORES DE POLLO DE ENGORDE



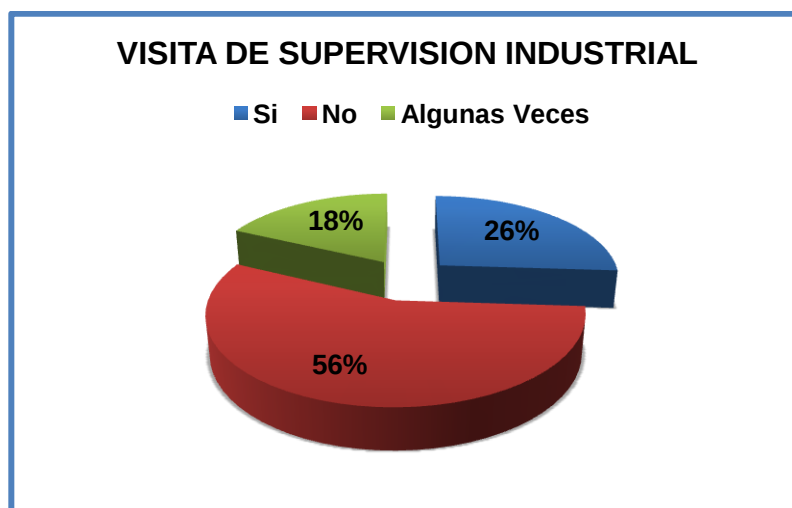
Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

ANEXO E. INFORMACION SALUD OCUPACIONAL



Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

ANEXO F. VISITA SUPERVISIÓN INDUSTRIAL



Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

ANEXO G. ACCIDENTES DE TRABAJO



Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011

ANEXO H. PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS LABORALES

TALLER DE CAPACITACIÓN 1

RESPONSABLE: Amanda Arévalo Pérez. Profesional en formación de Trabajo Social

FUNDAMENTACIÓN

La salud de los trabajadores puede verse afectada de acuerdo al entorno laboral en el que se encuentra inmerso y que varían de acuerdo al tipo de labor que este ejerza en horario laboral, provocando accidentes que pueden ser graves donde puede presentarse lesiones que pueden llegar a serias complicaciones.

Por esta razón es necesario acoger medidas preventivas con trabajadores de reproductoras y pollo de engorde de Distraves S.A afiliados a la cooperativa Cootransmoto y que no cuentan con servicios de salud ocupacional frente a posibles accidentes que se presenten en jornada laboral, así como los mecanismos correctos que se deben aplicar si ocurre dicho accidente.

OBJETIVO GENERAL

Proporcionar a los trabajadores galponero del área pollo de engorde afiliados a Cootransmoto información básica para la prevención de accidentes laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar factores de riesgos a los que se encuentra expuestos los galponero.
- Comunicar sobre la importancia de prevenir riesgos laborales
- Elaborar informe sobre el estados de las granjas
- Fortalecer la seguridad industrial con galponero del área de reproductora y pollo de engorde afiliados a Cootransmoto.

METODOLOGÍA

- Trabajo social grupo en el desarrollo de las siguientes actividades:
- Presentación de diapositivas sobre la importancia de prevenir accidentes laborales
- Charlas y dinámicas sobre prevención de problemas psicosociales.

LÍNEAS DE LA TEMÁTICA

- Manejo de estrés
- Nutrición
- Apoyo social
- Manejo de conflictos
- Consejos y ejercicios para evitar problemas de espalda
- Ejercicios para prevenir el problema de espaldas

TIEMPO ESTIMADO

45 minutos

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

- Dinámica referente a la temática (5 minutos)
- Presentación con video beam sobre prevención de riesgos y exposición de la temática (20 Minutos)
- Plenaria: participación de los asistentes en el desarrollo de la temática. (10 minutos)
- Reflexión y conclusiones. (10 minutos)

ANEXO I. ERGONOMÍA POSTURAL

TALLER DE CAPACITACIÓN 2

RESPONSABLE: Amanda Arévalo Pérez. Profesional en formación de Trabajo Social.

FUNDAMENTACIÓN

Con el fin de generar productividad e ingresos al sistema familiar el ser humano realiza esfuerzos físicos a costa del bienestar de la salud del mismo, constituyendo en algunos casos una práctica laboral inadecuada.

En este contexto, la ergonomía laboral busca el bienestar de las personas en el trabajo y de la productividad de las empresas permitiendo conocer factores de riesgo y especialmente técnicas y métodos preventivos en las operaciones realizadas en el campo.

OBJETIVO GENERAL

Promover la seguridad industrial y salud preventiva con galponeros del área de reproductora y pollo de engorde con el fin de desarrollar acciones protectoras frente a una postura deficiente desde el punto de vista de la ergonomía laboral

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar factores de riesgos en las actividades de campo
- Desarrollar técnicas y métodos preventivos en las actividades de campo
- Aprender movimientos corporales adecuados para los trabajadores y las posturas adecuadas para la realización e sus labores

METODOLOGÍA

Trabajo social grupo donde se desarrollaron las siguientes actividades:

- Presentación de video de sensibilización
- Presentación de diapositivas
- Socialización con trabajadores del área de reproductora y pollo de engorde sobre el tema expuesto

LÍNEAS EJES DE LA TEMÁTICA

- Que es ergonomía
- La higiene postural industrial y diaria
- Factores de riesgos personales y laborales
- Levantar objetos y traslado de objetos
- Ejercicios aconsejables en la fase de recuperación

TIEMPO ESTIMADO

45 Minutos

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

- Dinámica relacionada a los temáticos (5 minutos)
- Presentación de video beam y exposición de la temática (30 minutos)
- Socialización y sensibilización (10)

ANEXO J. FORMATO DE VALIDACIÓN

Nombre del Trabajador	CC.	Estado Civil
Edad	Escolaridad	Teléfono
Administrador	Granja	Ubicación

DESCRIPCION FAMILIA DE PROCREACION (CONYUGE E HIJOS) FAMILIA DE ORIGEN(PADRES Y HERMANOS)				
Nombres y apellido	Parentesco	E.C	Edad	Escolaridad

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

ANEXO K. FOLLETO PROGRAMA GALPONERO INTEGRAL

METODOLOGIA

Cada administrador postulara máximo 2 granjas por zona que cumplan con los parámetros establecidos.

Se visitara las granjas una semana antes de la premiación y determinara la que tenga mayor puntaje, de acuerdo a una lista de chequeo que se diligenciará en la visita.

INICIO

El programa se iniciara en el mes de Febrero premiando el primer bimestre del año.

RECONOCIMIENTOS

- Diploma al mejor galponero.
- Premio



Sabemos que es una labor conjunta...
vincúlate con tu familia
Para gozar de espacios saludables y
productivos.



DISTRAVES S.A. PROGRAMA "GALPONERO INTEGRAL"



GALPONERO INTEGRAL



Es un programa dirigido a los galponeros de pollo de engorde y a sus familias quienes en una labor conjunta se vinculan en las diferentes actividades productivas de sus granjas con un gran sentido de pertenencia, cuidado y embellecimiento de las mismas.

OBJETIVO



Realizar un reconocimiento a los galponeros que se destaquen por cumplir con los siguientes parámetros al interior de sus granjas:

Óptimos resultados zootécnicos.

Excelente presentación personal.

Actitud proactiva.

Adecuadas relaciones
interpersonales.

Cumplimiento de 5'S en galpones,
bodegas, viviendas, huertas y
jardines.

¿QUE SON LAS 5S?

Es un sistema conformado por 5 pasos para lograr un mayor orden en el lugar de trabajo.

1. **Utilización:** clasificar las cosas útiles de las que no lo son y de las que no se usan.
2. **Orden:** definir el sitio o lugar apropiado para ubicar los materiales, piezas y herramientas de trabajo.
3. **Aseo:** tener el lugar de trabajo limpio para el mejor funcionamiento de equipos.
4. **Salud:** mantenernos saludables y bien dispuestos, tener siempre las manos, cuerpo y vestido limpio.
5. **Autodisciplina:** tener una postura ética con relación a sus semejantes, a la empresa, a la sociedad, y cumplir con sus compromisos.



ANEXO L. FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

FICHA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO			
GRANJA:		FECHA:	
		No. SEMANAS LOTE:	
INDICADOR	ASPECTO CONSIDERADO	CALIFICAC.	OBSERVACIONES
GRANJA EN GENERAL	Se está clasificando el material útil del inútil		
	Se está clasificando los residuos sólidos, orgánicos e inorgánicos		
	Existen recipientes para ubicar los residuos		
	Se percibe un entorno adecuado libre de residuos innecesarios		
	Se percibe una imagen positiva y agradable de la granja		
	Existen un manejo adecuado de la caseta de compostaje		
	Existe buen manejo de pollinaza (de acuerdo a la etapa)		
BODEGAS	Ha realizado labores para la redistribución de materiales y herramientas		
	Se dispuso la señalización de manera adecuada.		
	Se percibe presencia de plagas y roedores		
	El piso se halla barrido y las paredes limpias y libres de telarañas.		
GALPON	Se percibe adecuada distribución del equipo de acuerdo a la etapa del ave.		
	Existe equipo o material sin uso al interior del galpón.		
	Se perciben adecuadas condiciones de salubridad.		
	Canaletas limpias		
VIVIENDA	Se percibe adecuada distribución de espacios al interior de la vivienda.		
	Existen recipientes para ubicar los residuos		

 FICHA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO			
GRANJA:		FECHA:	No. SEMANAS LOTE:
INDICADOR	ASPECTO CONSIDERADO	CALIFICAC.	OBSERVACIONES
GRANJA EN GENERAL	Se está clasificando el material útil del inútil		
	Se está clasificando los residuos sólidos, orgánicos e inorgánicos		
	Existen recipientes para ubicar los residuos		
	Se percibe un entorno adecuado libre de residuos innecesarios		
	Se percibe una imagen positiva y agradable de la granja		
	Existen un manejo adecuado de la caseta de compostaje		
	Existe buen manejo de pollinaza (de acuerdo a la etapa)		
BODEGAS	Ha realizado labores para la redistribución de materiales y herramientas		
	Se dispuso la señalización de manera adecuada.		
	Se percibe presencia de plagas y roedores		
	El piso se halla barrido y las paredes limpias y libres de telarañas.		
GALPON	Se percibe adecuada distribución del equipo de acuerdo a la etapa del ave.		
	Existe equipo o material sin uso al interior del galpón.		
	Se perciben adecuadas condiciones de salubridad.		
	Canaletas limpias		
VIVIENDA	Se percibe adecuada distribución de espacios al interior de la vivienda.		
	Existen recipientes para ubicar los residuos		
	Se está clasificando los residuos sólidos, orgánicos e inorgánicos		
	Se perciben zonas verdes tales como jardines y huertas		

FICHA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO			
GRANJA:		FECHA:	No. SEMANAS LOTE:
INDICADOR	ASPECTO CONSIDERADO	CALIFICAC.	OBSERVACIONES
	Se perciben condiciones adecuadas de salubridad.		
GALPONERO	Hace un adecuado manejo de los EPP		
	Aspecto personal limpio y organizado.		
	Se percibe actitud positiva y abierta por parte del galponero		
	La familia contribuye con el desarrollo del programa.		
	Denota trato respetuoso y amable.		
	Posee sentido de pertenencia demostrado en actitudes y comportamientos.		
	Adapto cambios personales y familiares.		
	TOTAL PROMEDIO		
	EVALUADO POR:		

Fuente: ARÉVALO, Pérez. Amanda. Bucaramanga 2011.

ANEXO M. TALLER DE MOTIVACIÓN

TALLER DE CAPACITACIÓN 2

RESPONSABLE: Amanda Arévalo Pérez. Profesional en formación de Trabajo Social

FUNDAMENTACIÓN

La motivación de quienes conforman una empresa es indispensable para el buen funcionamiento interno de la misma. La comunicación apropiada, el trabajo en equipo, el clima organizacional, el respeto, el apoyo, entre otras, influyen en el proceso de producción y calidad de Distraves S.A.

Sin embargo, el entusiasmo depende del estado de ánimo de cada trabajador debido a que los seres humanos cargan diariamente con distintas emociones que pueden llegar a afectar su entorno. Por esta razón, es necesario abrir espacios para el desarrollo y crecimiento personal de los trabajadores que favorezcan el clima organizacional de la empresa, facilitando el trabajo en equipo y por ende el logro de metas y objetivos personales y organizacionales.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar pautas para incentivar al grupo de trabajadores de las áreas de pollo de engorde con el fin de generar motivación en el entorno laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Motivar a trabajadores de Distraves S.A de las áreas de pollo de engorde para el buen desempeño de trabajo en equipo
- Ofrecer atención individualizada a trabajadores que lo requieran
- Incentivar a los trabajadores con premiación del mejor galponero del mes

- Fortalecer el clima laboral de los trabajadores del área de pollo de engorde.

METODOLOGÍA

- Trabajo Social caso): realizar con trabajadores atención individualizada para que puedan expresar inquietudes o factores que incidan en su motivación.
- Trabajo Social Grupo: a partir de las diferentes actividades que se realizaron por cada grupo del área de pollo de engorde.
- Trabajo social Comunitario: la realización de jornadas de galponero Integral permitió integrar a la comunidad de trabajadores de pollo de engorde que participan en estas actividades.

LÍNEAS DE TEMÁTICAS I

- Definición de motivación
- Comunicación y escucha
- Madurez laboral.
- Equipo de trabajo

TIEMPO ESTIMADO

45 minutos con cada grupo en diferentes horarios

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

- Presentación de un video sobre motivación
- Exposición de la temática
- Plenaria y participación de los galponeros del área de pollo de engorde
- Ejecución del programa Galponero Integral por mes.