

**LOS PROGRAMAS DE BIOSEGURIDAD Y LOS PROCESOS EN CALIDAD  
COMO FACTORES CLAVES PARA EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL  
PERSONAL EN GRANJAS DE AVIDESA MAC POLLO EN EL SECTOR RURAL  
DE PIEDECUESTA.**

**TANIA VIVIANA CAICEDO RODRÍGUEZ**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA  
2008**

**COMO FACTORES CLAVES PARA EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL  
PERSONAL EN GRANJAS DE AVIDESA MAC POLLO EN EL SECTOR RURAL  
DE PIEDECUESTA.**

**TANIA VIVIANA CAICEDO RODRÍGUEZ**

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

**Directora**

**ADRIANA VEGA MARTÍNEZ**

**Trabajadora Social**

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

**2008**

## DEDICACION

*A DIOS POR BENDECIRME Y ACOMPAÑARME EN TODAS  
MIS ACTIVIDADES  
A MIS PADRES POR EL AMOR, LA COMPAÑÍA Y  
COLABORACION  
A MI FAMILIA YA LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
POR LA FORMACION PROFESIONAL IMPARTIDA.  
A LA EMPRESA AVIDESA MAC POLLO POR LA  
OPORTUNIDAD DE DESARROLLAR LA PRACTICA  
PROFESIONAL.*

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1. EL DESARROLLO DEL HOMBRE EN LA ORGANIZACIÓN COMO COMPONENTE EN LA CULTURA DE LA BIOSEGURIDAD.	16
1.1 EL HOMBRE COMO SISTEMA EN LA ORGANIZACIÓN.	32
1.2 LOS PROGRAMAS DE BIOSEGURIDAD EN EL SISTEMA PRODUCTIVO DE GRANJAS AVICOLAS.	35
1.2.1 Bioseguridad en las granjas avícolas	35
1.3. EL CONCEPTO DE CALIDAD EN LA PRODUCCION AVICOLA	37
1.4. ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA AVIDESA MAC POLLO.	38
2. CONTEXTO GENERAL DEL SECTOR AVICOLA	40
2.1 ESTADO ACTUAL DE LA PRODUCCIÓN DE CARNE DE POLLO A NIVEL INTERNACIONAL.	40
2.2 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL SECTOR AVÍCOLA COLOMBIANO.	41
2.3. Instituciones relacionadas con el sector avícola.	47
2.4. LINEAMIENTOS LEGALES Y AMBIENTALES EN EL SECTOR AVÍCOLA.	51
3. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA AVIDESA MAC POLLO	55
3.1 RESEÑA HISTÓRICA AVIDESA MAC POLLO-	55
3.2 PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE AVIDESA MAC POLLO.	57
3.3. ORGANIGRAMA MACRO	62
3.4 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN PERTENECIENTE A AVIDESA MAC POLLO.	63
3.4.1 Personal Administrativo de Gestión Humana:.	63
3.5 EL PROCESO PRODUCTIVO EN GRANJAS DE AVIDESA MAC POLLO.	65
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA EN AVIDESA MAC POLLO.	68
4.1. DIAGNOSTICO.	69

4.2. MATRIZ DE ESTRATEGIAS.	72
4.3 PLANEACIÓN DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN AVIDESA MAC POLLO	72
4.4 EJECUCIÓN DEL PROCESO DESARROLLADO EN AVIDESA MAC POLLO.	79
4.4.1. Evaluación y seguimiento en bioseguridad año 2006	79
4.4.2. Actividad de refuerzo en trabajo en equipo.	94
5. EVALUACIÓN GENERAL DEL PROCESO DE PRÁCTICA EN AVIDESA MAC POLLO	98
5.1 EVALUACIÓN PERSONAL DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN AVIDESA MAC POLLO	101
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL PARA IMPLEMENTAR EN AVIDESA MAC POLLO EL SISTEMA DE CALIDAD HACCP EN GRANJAS.	104
6.1 JUSTIFICACIÓN.	104
6.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.	105
6.3. PLANEACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.	106
6.4 RECURSOS	113
6.5 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.	115
7. CONCLUSIONES	117
RECOMENDACIONES	119
BIBLIOGRAFIA	120
ANEXOS	122

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Granjas Avícolas en Colombia	45
Tabla 2 Matriz DOFA	69
Tabla 3. Matriz de estrategias.	72
Tabla 4. Planeación de intervención profesional de Trabajo Social.	75
METAS	75
Tabla 5. Planeación talleres de capacitación para promover la cultura de la bioseguridad.	77
METAS	77
Tabla 6. Formato de seguimiento en bioseguridad en Avidesa Mac Pollo	81
Tabla 7. Granjas en la Mesa de los Santos por zonas.	84
Tabla 8. Granjas Zona Metropolitana por zonas.	85
Tabla 9. Granjas Lebrija por zona.	86
Tabla 10. Seguimiento en bioseguridad en la granja Cordillera zona Portugal.	88
Tabla No. 11 Granja cordillera	92
GRANJA COORDILLERA	92
Tabla 12. Planeación fase 1.	106
Tabla 13. Planeación fase 2.	107
Tabla 14. Planeación fase 3.	108
Tabla 15. Planeación fase 4.	109
Tabla 16. Recursos requeridos para lograr implementar el Sistema de calidad HACCP granjas Avidesa Mac Pollo.	113
Tabla 17. Cronograma de actividades.	115

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. La organización como Subsistemas.	23
Figura 2. Objetivos de la organización.	26
Figura 3. Distribución Avícola Nacional	44
Figura 4. Estructura sectorial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en Colombia.	48
Figura 5. Puntos de venta Almacenes AVIDESA MAC POLLO	57
Figura 6. Objetivos corporativos de Avides Mac Pollo	59
Figura 7. Organigrama macro de Avides Mac Pollo.	62
Figura 8. Estructura organizacional Avides Mac Pollo.	64

## LISTA DE GRAFICOS

	<b>Pág.</b>
ANEXO A. Formato de seguimiento.	122
ANEXO B. Diagrama básico de una caseta de higiene (túnel o ducha) ubicada a la entrada de las granjas.	124
ANEXO C. Anexo salarial administrador de galpón pollo de engorde.	125
ANEXO D. Perfil sanitario HACCP Avides Mac Pollo.	127
ANEXO E ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN EN GRANJAS.	143

## RESUMEN

**TÍTULO:** LOS PROGRAMAS DE BIOSEGURIDAD Y LOS PROCESOS EN CALIDAD COMO FACTORES CLAVES PARA EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL PERSONAL EN GRANJAS DE AVIDESA MAC POLLO EN EL SECTOR RURAL DE PIEDECUESTA.\*

**AUTOR:** TANIA VIVIANA CAICEDO RODRIGUEZ\*\*

**PALABRAS CLAVES:** El hombre como sistema en la organización, calidad, bioseguridad, trabajo en equipo, HACCP (Análisis y puntos críticos y de control), bienestar y desarrollo del personal, inocuidad.

### **DESCRIPCIÓN:**

Dentro de la organización y como un elemento indispensable dentro de ésta, se encuentra el ser humano, quien es la pieza fundamental para el cumplimiento de los objetivos propuestos, es por esta razón que la organización se concibe con un sistema o conjunto de cosas, elementos o individuos que interactúan entre si con el fin de alcanzar un objetivo común o lograr los planteados en la organización.

Cada uno de los capítulos de este documento muestra la coherencia entre las etapas desarrolladas en la empresa AVIDESA MAC POLLO granjas , en las que se encuentran: Situación actual de la avicultura a nivel internacional y nacional, la producción en Colombia, planeación de intervención, el objeto de intervención profesional, y la ejecución del proceso desarrollado y la propuesta de intervención denominada la implementación del sistema HACCP en granjas con el propósito de lograr la implementación del sistema incluyendo elementos como son la formación y desarrollo del personal, salud ocupacional, bienestar social y programas de capacitación buscando mejores niveles de calidad de vida y productividad y satisfacción del cliente ofreciendo un producto inocuo para el consumo humano.

La avicultura como componente fundamental en la dinámica económica y social dentro del departamento de Santander ofreciendo trabajo a cerca de 3.000 personas y contribuyendo al bienestar social de la población en granjas de pollo de engorde y reproductoras, planta de beneficio, planta de harinas y alimentos, planta de embutidos y comercial.

---

\* Proyecto de Grado

\*\* Escuela de Trabajo Social. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Industrial de Santander. Director: Adriana Vega Martínez

## ABSTRACT

**TITLE:** THE BIO-SECURITY PROGRAMS AND THE PROCESS IN QUALITY AS KEY FACTORS FOR THE PERSONAL GROWTH AND DEVELOPMENT IN AVIDESA MAC CHICKEN FARMS IN THE RURAL SECTOR OF PIEDECUESTA.\*

**AUTHOR:** TANIA VIVIANA CAICEDO RODRIGUEZ\*\*

**KEY WORDS:** Man as a System in the organisation, Quality, bio-security, Teamwork, HACCP ( Analysis and Critical and Control points) personal comfort and development, safety.

### DESCRIPTION:

Inside of the organisation and as indispensable element of this, We find the human being, who is the fundamental piece for the fulfilment of the objectives that have been propose, for this reason the organisation has been considering as a system of things, elements or people that work together to get a common objective or to get the objectives that the organisation had been propose before.

Each charter in this document show the connection between the developed stages in the farms of AVIDESA MAC CHICKEN company, These are: Current situation of poultry at international and national levels, Colombian production, planning intervention, professional intervention, fulfilment of the developed process and the proposed intervention called the implementation of HACCP system on farms for the purpose of achieving the implementation of the system including elements such as training and staff development, occupational health, social welfare and training programs looking for better levels of quality of life and productivity and customer satisfaction by offering a product safe for human consumption.

The aviculture like fundamental component in the economic and social dynamics inside the department of Santander offering work to near 3.000 persons and contributing(paying) to the social well-being of the population in farms of chicken of put on weight and breeding(reproductive), plant(floor) of benefit, plant(floor) of flours and food, plant(floor) of sausages and commercial.

---

\* Project of Degree.

\*\* Social Work School, Humanity Sciences Faculty, Universidad Industrial de Santander. Director: Adriana Vega Martínez

## INTRODUCCIÓN

El mundo, con su política de globalización de la economía, se está preparando para desarrollar tratados de libre comercio, es decir eliminar los obstáculos al intercambio comercial entre países que acuerden mejores condiciones de acceso para sus productos. Esto implica no sólo la eliminación o reducción de aranceles, que es un impuesto a la importación que se paga cuando un bien ingresa al país, sino también tratar de acabar con las barreras técnicas que impiden el oportuno acceso de los bienes.

En Colombia, esta situación representa oportunidades y desafíos para el Sector Avícola por cuanto el mismo contribuye con el 40% de la producción pecuaria nacional, y Santander se coloca en el primer lugar del sector a este nivel. Sin embargo, esta industria se encuentra constantemente amenazada al igual que otras actividades pecuarias, por la presencia de enfermedades infectocontagiosas que pueden causar problemas en la producción, hecho que exige el desarrollo de estrategias de prevención.

Los programas de bioseguridad son relativamente nuevos y por ello, AVIDESA MAC POLLO lo ha puesto en práctica en granjas de pollo de engorde y reproductoras, como experiencia fundamental en la protección de la vida de las aves.

Para que un programa como el descrito anteriormente tenga éxito debe ser incorporado a la cultura de la empresa, por lo cual es preciso el establecimiento de estrategias que promuevan en el personal conciencia frente a los comportamientos que generan perjuicios en la sanidad de las aves y convertir la cultura de la bioseguridad en un elemento que permite disminuir riesgos sanitarios y aumentar los niveles de productividad.

Se constituye de esta forma un nuevo espacio para el Trabajador Social quien se

identifica como un profesional con capacidades de gestionar, crear, diseñar y aplicar estrategias que permitan establecer conciencia y compromiso frente a las prácticas en bioseguridad en los trabajadores de granjas, para contribuir a su desarrollo y bienestar personal y a los requerimientos propios de la empresa.

En este informe se presenta la experiencia que se llevó a cabo inicialmente en la empresa AVIDESA MC POLLO por un profesional en práctica de Trabajo Social durante el Segundo Semestre del año 2006. El documento describe elementos teóricos del hombre como pilar fundamental en la dinámica de las organizaciones, por lo que es importante señalar los postulados de la Teoría de Sistemas y de la Teoría de la Integración, en la cual su autor Douglas Mc Gregor sostiene la importancia de integrar los intereses de los individuos y los objetivos de la organización como el camino a seguir para el logro del crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

Dado el escenario en el que se desarrolló la experiencia, en el texto se da especial importancia al papel de la bioseguridad en la sanidad de las granjas avícolas, presentándose un análisis de este sector a nivel mundial, regional y local, destacándose el posicionamiento que tiene AVIDESA MAC POLLO como empresa líder en Colombia.

Por los retos de productividad que han sido impuestos a la explotación avícola, AVIDESA MAC POLLO ha dedicado grandes esfuerzos al seguimiento de las prácticas de bioseguridad del personal que labora en granjas, proceso en el que es protagonista Trabajo social tal como se valida en la caracterización de la experiencia que se describe en el capítulo 4.

En la parte final del documento se plantea una propuesta para la implantación del Sistema de Análisis y Puntos Críticos y de control (HACCP) que se convierte en una herramienta primordial que permite garantizar la inocuidad alimentaria es decir

la calidad del producto , la sanidad en las aves, seguridad y bienestar de los trabajadores y el cuidado del medio ambiente.

## **1. EL DESARROLLO DEL HOMBRE EN LA ORGANIZACIÓN COMO COMPONENTE EN LA CULTURA DE LA BIOSEGURIDAD.**

Toda forma organizativa tiene su propia cultura que genera identidad y que se constituye en un factor diferenciador, permitiendo establecer un conjunto de principios y valores sobre los que gira la vida organizacional, para el logro de sus objetivos.

Para intentar explicar qué es una organización es necesario referirse a la Teoría General de Sistemas (TGS), la cual surgió con los trabajos del alemán Ludwig von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968. Este autor afirma que dicha teoría es capaz de trascender los problemas de cada ciencia y de proporcionar principios, por cuanto tiene una visión orientada hacia el todo, es decir, está más interesada en unir las cosas que en separarlas.

En el contexto actual el mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones las cuales están constituidas por seres humanos que funcionan de manera coordinada, lo cual constituye un sistema.

La TGS no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, pero sí producir teorías y formulaciones conceptuales que pueden crear condiciones de aplicación en la realidad empírica; esta teoría al igual que muchas otras se caracteriza por contar con supuestos básicos, los cuales brindan direccionamiento al desear aproximarse al concepto como tal.

Estos supuestos son:

- “Existe una nítida tendencia hacia la integración de diversas ciencias naturales y sociales.

- Esa integración parece orientarse rumbo a la teoría de sistemas.
- Dicha teoría de sistemas puede ser una manera más amplia de estudiar los campos no-físicos del conocimiento científico, especialmente en ciencias sociales.
- Con esa teoría de los sistemas, al desarrollar principios unificadores que atraviesan verticalmente los universos particulares de las diversas ciencias involucradas, nos aproximamos al objetivo de la unidad de la ciencia.
- Esto puede generar una integración muy necesaria en la educación científica”<sup>1</sup>.

La TGS afirma que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritas en términos de sus elementos separados; su comprensión se presenta cuando se estudian globalmente, pues existe una continua interdependencia entre las partes, que al intentar explicar cada parte como un algo independiente se desconoce la razón de ser de cada fracción.

La TGS se fundamenta en tres premisas básicas las cuales son las bases fundamentales que en la actualidad se utilizan para explicar desde las diversas ciencias y específicamente desde las ciencias humanas un sistema; éstas son:

- “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

---

1 AMADOR POSADA, Juan Pablo. Teoría General de Sistemas. El prisma. com. . Portal para investigadores y profesionales. p. 1

caracterizan por un proceso de cambio infinito con su entorno, que son los otros sistemas. Cuando el intercambio cesa, el sistema se desintegra, esto es, pierde sus fuentes de energía.

- Las funciones de un sistema dependen de su estructura”<sup>2</sup>.

Las anteriores premisas ayudan a aproximarse al concepto de sistema como tal el cual Chiavenato define como:

“ Un conjunto de elementos continuamente relacionados, esto es en interacción, que desarrollan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito, operando sobre datos, energía , materia, tomados del medio ambiente que circunda el sistema, en una referencia de tiempo dada para proporcionar información, energía, materia, resultado de los procesos internos de la operación del sistema”<sup>3</sup>.

Por lo anterior expuesto se podría deducir que un sistema es el conjunto de cosas, partes, elementos o individuos que forman un todo e igualmente ejercen una continua interrelación con el fin de alcanzar un objetivo común; en este sentido, “el concepto de sistema se puede aplicar a diversos niveles de enfoque: al nivel del individuo, del grupo, de la organización y de la sociedad”. <sup>4</sup>

Según Bertalanffy<sup>5</sup>, un sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas. De ahí se deducen cuatro conceptos: propósito (u objetivo), globalismo (o totalidad), entropía y homeostasis.

---

2 Ibid., 2

3 CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. 3ra. Edición. Edit. McGraw-Hill. 1992. p 8

4 Ibid. 5

5 AMADOR POSADA, Juan Pablo. Teoría General de Sistemas. El prisma. com. Portal para investigadores y profesionales. p. 3

- Propósito u objetivo: todo sistema tiene uno o algunos propósitos. Los elementos (u objetos), como también las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo.
- Globalismo o totalidad: un cambio en una de las unidades del sistema, con probabilidad producirá cambios en las otras. El efecto total se presenta como un ajuste a todo el sistema. Hay una relación de causa/efecto. De este cambio y ajustes, se derivan dos fenómenos: entropía y homeostasia.
- Entropía: es la tendencia de los sistemas a desgastarse, a desintegrarse, para el relajamiento de los estándares y un aumento de la aleatoriedad. La entropía aumenta con el correr del tiempo. Si aumenta la información, disminuye la entropía, pues la información es la base de la configuración y del orden. De aquí nace la entropía, o sea, la información como medio o instrumento de ordenación del sistema.
- Homeostasis: es el equilibrio dinámico entre las partes del sistema. Los sistemas tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del entorno.

Los sistemas se pueden identificar por tipos entre los cuales se pueden encontrar los siguientes:<sup>6</sup>

En cuanto a su constitución, pueden ser físicos o abstractos:

- Sistemas físicos o concretos: compuestos por equipos, maquinaria, objetos y cosas reales.

---

6 Ibid., 7

- Sistemas abstractos: compuestos por conceptos, planes, hipótesis e ideas. Muchas veces solo existen en el pensamiento de las personas.

En cuanto a su naturaleza, pueden ser cerrados o abiertos:

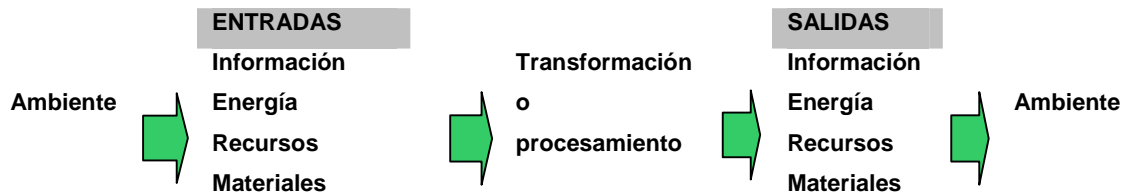
1. Sistemas cerrados: Se da el nombre de sistema cerrado a aquellos sistemas cuyo comportamiento es determinístico y programado y que opera con muy pequeño intercambio de energía y materia con el ambiente. Estos no presentan intercambio con el medio ambiente que los rodea, son herméticos a cualquier influencia ambiental. No reciben ningún recurso externo y nada producen que sea enviado hacia fuera.
2. Sistemas abiertos: presentan intercambio con el ambiente, a través de entradas y salida y el intercambio de energía. Son adaptativos para sobrevivir y no pueden vivir aislados. Su estructura es óptima cuando el conjunto de elementos del sistema se organiza, aproximándose a una operación adaptativa. La adaptabilidad es un continuo proceso de aprendizaje y de auto-organización.<sup>7</sup>

Existe una tendencia general de los eventos en la naturaleza física en dirección a un estado de máximo desorden. Los sistemas abiertos evitan el aumento de la entropía y pueden desarrollarse en dirección a un estado de creciente orden y organización (entropía negativa). Los sistemas abiertos restauran su propia energía y reparan pérdidas en su propia organización.

---

7 Ibid. ,8

### Cuadro 1: Modelo genérico de un sistema abierto.



Fuente: [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

La TGS, considera a la organización como un sistema organizado de partes interrelacionadas para lograr un fin , es definida como el conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento, deben sujetarse a todos sus miembros y así, lograr el empoderamiento; el medio que permite a una empresa alcanzar determinados objetivos, es el acto de disponer y coordinar los recursos disponibles (materiales, humanos y financieros), y estos se organizan mediante normas o tablas que han sido dispuestas para estos propósitos. <sup>8</sup>

Una organización es un sistema socio-técnico incluido en otro más amplio que es la sociedad con la que interactúa influyéndose mutuamente. <sup>9</sup>

También puede ser definida como un sistema social, integrado por individuos y grupos de trabajo que responden a una determinada estructura y dentro de un contexto al que controla parcialmente, desarrollan actividades aplicando recursos en pos de ciertos valores comunes. <sup>10</sup>

Schein<sup>11</sup> propone una relación de aspectos que una teoría de sistemas debería

---

8 Ibid.,9

9 Ibid.,10

10 Ibid.,11

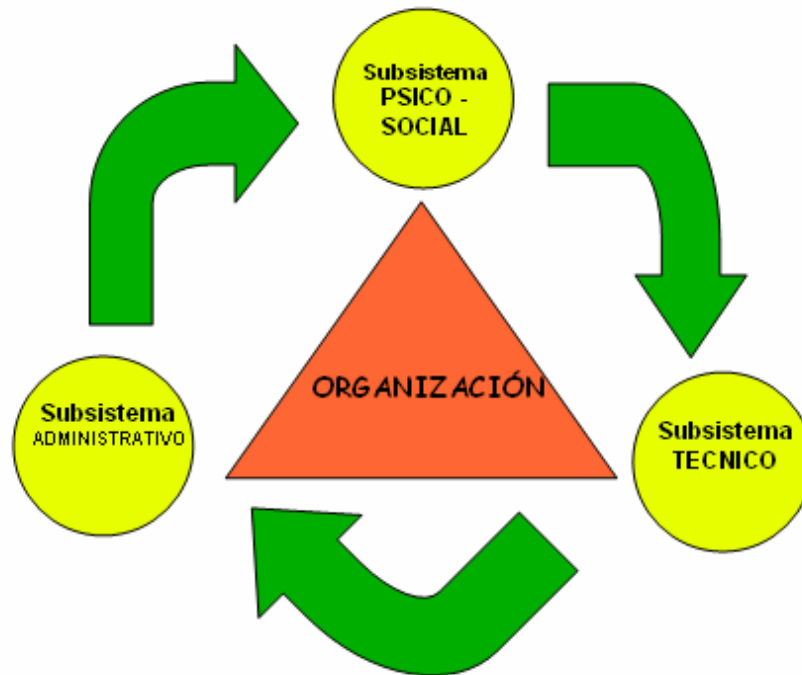
11 AMADOR POSADA, Juan Pablo. Teoría General de Sistemas. Elprisma.com. Portal para investigadores y profesionales. p. 7

considerar en la definición de organización:

- La organización debe ser considerada como un sistema abierto.
- La organización debe ser concebida como un sistema con objetivos o funciones múltiples.
- La organización debe ser visualizada como constituida de muchos subsistemas que están en interacción dinámica unos con otros.
- Al ser los subsistemas mutuamente dependientes, un cambio en uno de ellos, afectará a los demás.
- La organización existe en un ambiente dinámico que comprende otros sistemas.
- Los múltiples eslabones entre la organización y su medio ambiente hacen difícil definir las fronteras de cualquier organización.

Al entender la organización como un sistema es necesario hacer referencia a los subsistemas que la forman, entre estos se pueden señalar los descritos en la Figura 1.

**Figura 1. La organización como Subsistemas.**



Fuente: La autora

Según Schein, los subsistemas encontrados en una organización son:

- a) Subsistema psicosocial: está compuesto por individuos y grupos en interacción. Dicho subsistema está formado por la conducta individual y la motivación, las relaciones del status y del papel, dinámica de grupos y los sistemas de influencia.
  
- b) Subsistema técnico: se refiere a los conocimientos necesarios para el desarrollo de tareas, incluyendo las técnicas usadas para la transformación de insumos en productos.
  
- c) Subsistema administrativo: relaciona a la organización con su medio y establece los objetivos, desarrolla planes de integración, estrategia y operación, mediante el

diseño de la estructura y el establecimiento de los procesos de control.<sup>12</sup>

Las organizaciones poseen todas las características de los sistemas abiertos. Dentro de las cuales se puede mencionar:

- Comportamiento probabilístico y no-determinístico de las organizaciones: la organización se ve afectada por el ambiente y dicho ambiente es potencialmente sin fronteras e incluye variables desconocidas e incontroladas; por esto, la administración no puede esperar que los seres humanos, consumidores, proveedores, agencias reguladoras y otros, tengan un comportamiento previsible.
- Las organizaciones como partes de una sociedad mayor y constituida de partes menores: las organizaciones son vistas como sistemas dentro de sistemas. Dichos sistemas son complejos de elementos colocados en interacción, produciendo un todo que no puede ser comprendido tomando las partes independientemente<sup>13</sup>.

Dentro de las características de la organización pueden ser definidas por la variedad de situaciones en que se necesita operar, en la relación entre la organización y los otros subsistemas es decir los componentes del sistema mayor del cual parte. Tal como si fuera un sociedad.

- Interdependencia de las partes: un cambio en una de las partes del sistema, afectará a las demás. Las interacciones internas y externas del sistema reflejan diferentes escalones de control y de autonomía.
- Homeostasis o estado firme: la organización puede alcanzar el estado firme,

---

<sup>12</sup> Ibíd. , 13

<sup>13</sup> Ibíd. . 14

solo cuando se presenta dos requisitos, la unidireccionalidad y el progreso. La unidireccionalidad significa que a pesar de que hayan cambios en la empresa, los mismos resultados o condiciones establecidos son alcanzados. El progreso referido al fin deseado, es un grado de progreso que está dentro de los límites definidos como tolerables. El progreso puede ser mejorado cuando se alcanza la condición propuesta con menor esfuerzo, mayor precisión para un esfuerzo relativamente menor y bajo condiciones de gran variabilidad. La unidireccionalidad y el progreso solo pueden ser alcanzados con liderazgo y compromiso.

- Fronteras o límites: es la línea que demarca lo que está dentro y fuera del sistema. Podría no ser física. Una frontera consiste en una línea cerrada alrededor de variables seleccionadas entre aquellas que tengan mayor intercambio (de energía, información) con el sistema. Las fronteras varían en cuanto al grado de permeabilidad, dicha permeabilidad definirá el grado de apertura del sistema en relación al ambiente.
- Morfogénesis: el sistema organizacional, diferente de los otros sistemas mecánicos y aun de los sistemas biológicos, tiene la capacidad de modificar sus maneras estructurales básicas, es identificada por Buckley como su principal característica identificadora.

El objetivo general de toda organización es el de responder a las necesidades del grupo humano en ella involucrado y de la comunidad circundante, mediante la realización de determinadas actividades. Es por esto que los objetivos de la organización según Smith involucran tres aspectos: (Ver Figura 2)

1. Productividad.
2. Moral.
3. Integración

**Figura 2. Objetivos de la organización.**



Fuente: SUÁREZ DÍAZ, Reinaldo. La dimensión humana de las organizaciones. p.18

1. Productividad: Toda organización existe para hacer algo. Por lo mismo sus metas deberán ser razonables. La eficiencia racional es una de las características de la organización, o sea el logro de la mayor producción de bienes y servicios con el menor gasto de recursos y energía. Pero tratándose de organizaciones humanas, esta productividad no se logra si se ignoran las dimensiones de integración y moral.
2. Moral: Es el interés y entusiasmo de la gente en la realización de sus actividades.  
Se mide por el esfuerzo, compromiso, iniciativa y satisfacción.  
Alex Leighton<sup>14</sup> define la moral como la capacidad de un grupo para unirse consistentemente y resistentemente para el logro de un objetivo

---

14 SUAREZ DÍAZ, Reinaldo. La dimensión humana de las organizaciones. p.17.

sea individual o grupal.

La moral individual consiste en el grado de bienestar físico y emocional en el individuo que le permite trabajar y vivir confiada y eficientemente, llevando a cabo sus tareas con energía, entusiasmo, autodisciplina.

Hay buena moral grupal cuando los miembros se sienten parte de un grupo con metas claras, consideradas importantes por ellas e integradas con sus objetivos individuales; en cuya consecución confía, lo mismo que en sus medios, sus dirigentes, sus asociados y ellos mismos.

3. Integración: Consiste en la unión de los elementos dentro de una estructura consistente (personas, políticas, métodos de trabajo, ventas, etc.). La integración asegura la productividad no solo en el presente sino en el futuro.

La productividad exagerada en corto plazo puede llevar a una desintegración a largo plazo. La organización en efecto se puede recalentar a costa de su integración, con la liquidación de los recursos humanos.

Los signos más obvios de desintegración son la rotación, el ausentismo, la demora en actividades, y las continuas manifestaciones de inconformidad.

En los procesos de abordar al hombre en la organización y teniendo en cuenta percepciones individuales y organizacionales se encuentran los postulados teóricos de Douglas Mac Gregor que partiendo desde otras consideraciones, entiende la organización desde el planteamiento de dos teorías; la teoría X y la teoría Y.

Según Mc.Gregor<sup>15</sup>, La **teoría X**, considera al hombre como un ser inmaduro, huye del trabajo, no le gusta la responsabilidad, tiene pocas aspiraciones, prefiere ser dirigido, anhela la seguridad y necesidad del control y de la vigilancia. Esta expone cual es el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control, la cual está implícita en la mayor parte de las obras que se han escrito sobre organización clásica.

Según esta teoría la concepción tradicional de la disposición y del carácter del ser humano descansa en las siguientes suposiciones:

- “El hombre, en general, no está predispuesto al trabajo y huye de él cuando puede.
- El hombre adocenado quiere ser conducido, evita la responsabilidad y tiene poca ambición. Quiere seguridad sobre todo.
- Debido a la tendencia humana a rehuir el trabajo, la mayor parte de las personas deben ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado para cumplir los objetivos de las empresas.
- Es intrínsecamente egocéntrico, e indiferente a las actividades organizativas.
- Por naturaleza es reacio al cambio.
- Es crédulo, no muy vivo, presa fácil del charlatán y del demagogo ”<sup>16</sup>.

Por consiguiente, el trabajo en sí mismo no tiene ningún carácter motivador, el trabajo es un mal necesario que se debe aceptar para la satisfacción de las

---

15 Ibid., p.38.

16 Mc Gregor, Douglas. El aspecto humano de las empresas. México: Editorial Diana, 1969. p. 53

necesidades físicas.

Según la teoría X, únicamente la presión, castigos y el empleo de todo tipo de controles de la empresa garantizan un comportamiento del trabajador óptimo para las necesidades de la empresa, pero con ello no se le da al trabajador una posibilidad mínima de satisfacción de sus necesidades como persona. El dinero se considera como el único incentivo efectivo.

Esta teoría se podría resumir bajo el siguiente símil. "Se debe forzar al trabajador, bien tentándole con < la zanahoria > o amenazándole con <el látigo >; solo de este modo se consigue de él el rendimiento deseado. <sup>17</sup>

La **teoría Y** por su parte, está convencida de que el hombre puede ser maduro, anhela la responsabilidad y la autodeterminación y tiene enormes capacidades. En condiciones normales gusta del trabajo y se empeña hacia objetivos que considera válidos.

Mc Gregor sostiene que los descubrimientos teóricos modernos sobre la motivación, explica las inexactitudes de la teoría "X" y aquello que ésta tiene de válido. Estas nuevas teorías son base para nuevos modelos y patrones que en el futuro podrán generar "estilos de mando" bajo valores oportunos en el comportamiento real del hombre, lo que genera un trabajo altamente productivo.

Según esta teoría la concepción de la disposición y del carácter del ser humano descansa en las siguientes premisas:

- "El trabajo corporal e intelectual es tan natural como el juego o el descanso. El hombre medio no rechaza básicamente el trabajo. Por el contrario, puede conseguir una satisfacción total en él.

---

17      Ibíd. 18

- Se puede conseguir que el ser humano dirija sus esfuerzos a la realización de objetivos de la empresa sin controles ni amenazas. Si está interesado en la realización de los objetivos, autodirige sus esfuerzos incluso para sí mismo hacia ellos y ejerce un autocontrol. Su compromiso depende de la utilidad o el beneficio que significa para él la realización del objetivo, es decir, uno ha de trabajar en la medida de lo posible en lo que le gusta. Este beneficio consiste, sobre todo, en la satisfacción de motivos más altos que puede experimentar totalmente con la realización de los objetivos de la empresa.
- Se compromete a la realización de los objetivos de la empresa por las compensaciones asociadas con su logro.
- El ser humano, no sólo se encuentra dispuesto a admitir responsabilidades en unas condiciones adecuadas, sino que busca incluso mayor responsabilidad, tiene iniciativa. La huida de la responsabilidad, una ambición insuficiente, y la búsqueda de seguridad a cualquier precio están condicionadas, en general, por la experiencia individual y no son características esenciales del ser humano.
- Un gran número de personas poseen suficiente capacidad intelectual y creatividad como para aportar una contribución importante a la solución de los problemas de la empresa.
- En las condiciones actuales, sólo se utiliza una pequeña parte del potencial intelectual del hombre<sup>18</sup>.

Según la teoría Y si los empleados son vagos, indiferentes, intolerantes, reacios a aceptar responsabilidad es culpa de los métodos utilizados en cuanto a organización y control.

---

18 Mc Gregor, Douglas. El aspecto humano de las empresas. México: Editorial Diana, 1969. p. 53

Dentro de las teorías de las organizaciones, la teoría X como la teoría Y, conducen a diferentes formas en que el ser humano puede ser visto por la organización.

La teoría X, concibe a la gente como perezosa e irresponsable por naturaleza, inmadura y dependiente y espera de sus jefes, por lo cual no desea pensar por sí misma; en este sentido es preciso enseñarla y vigilarla. Igualmente, necesita ser mandada. No exige explicaciones, no se interesa por cuestiones de política general y es resistente al cambio y prefiere repetir las mismas cosas y seguir siempre por el mismo camino.

Igualmente, necesita ser mandada. No exige explicaciones, no se interesa por cuestiones de política general y es resistente al cambio y prefiere repetir las mismas cosas y seguir siempre por el mismo camino.

Por su parte, la teoría Y posee una concepción muy distante a la concebida en la antropología X; pues en esta la gente es naturalmente activa, se señala metas y se compromete con ellas, por tal motivo es madura y aspira a la independencia, la autorrealización y la responsabilidad.

Igualmente, pide participación y se preocupa por entender el por qué de sus actividades, su significado y sus interrelaciones; le gusta el cambio y se cansa de las actividades rutinarias y gusta de nuevas experiencias

La teoría Y es la precursora de la teoría de la integración de los objetivos individuales con los corporativos o empresariales. La idea central del marco de referencia de Mc Gregor es la integración de las necesidades y metas individuales con los objetivos de la organización, lo cual exige tener siempre presente las necesidades y objetivos de los individuos sin perder de vista los de la organización, buscando un punto de encuentro y satisfacción mutua generando

mayor rendimiento y crecimiento personal y laboral.

## **1.1 EL HOMBRE COMO SISTEMA EN LA ORGANIZACIÓN.**

Dentro de la organización y como un elemento indispensable dentro de ésta, se encuentra el ser humano, quien es la pieza fundamental para el cumplimiento de los objetivos que se hayan sido planteados, es por esta razón que se estudiará como influye el ser humano en la organización.

Durante mucho tiempo se han analizado todos los factores relevantes para el buen funcionamiento de la empresa. Sin embargo, dada la importancia que ha cobrado el factor humano en la actualidad, es preciso realizar un estudio de cómo se está comportando para ver de que manera influye en la empresa, y de esta forma poder darles su lugar correspondiente en la misma. En este aspecto es importante mencionar a MBA Carlos Eduardo Torres, quien en su artículo visión sistémica del hombre en la organización aporta interesantes elementos que permiten lograr una visión holística de como influye el hombre, visto como un sistema, ya que es él quien interactúa, dinamiza, transforma, analiza, se reconoce con otros por medio de la interacción, situaciones que posibilitan el logro de los objetivos y por ende el posicionamiento de la organización.

Desde otra perspectiva teórica y en este sentido se puede mencionar lo siguiente:

“El hombre es un animal social porque se caracteriza por una irresistible tendencia a la vida en sociedad y tiene participaciones multigrupales. Vive en organizaciones, en ambientes cada vez más complejos y dinámicos. Ha establecido un sistema total dentro del cual organiza y dirige sus asuntos”<sup>19</sup>.

---

19 [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

Al tratar el asunto de la variable humana en la organización, se puede definir el factor humano como un fenómeno multidimensional sujeto a la influencia de una infinidad de variables internas y externas.

Como factores internos se pueden ver los relativos a las características de las personas: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción de los ambientes internos y externos, de actitudes, de emociones, de valores, etc. Entre los factores externos se encuentran los consecuentes de las características organizacionales tales como sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, de políticas, de la cohesión grupal existente, etc. Además se pueden incluir las presiones del jefe, las influencias de los compañeros de trabajo los cambios en la tecnología utilizada por la organización, las demandas y presiones de la familia, los programas de entrenamiento y desarrollo empleados por la organización, las condiciones ambientales, etc.

El factor humano tiene varias características que lo distinguen de los otros factores productivos y lo ubican por encima de los demás, entre estas características Camilo Castellano Palomo<sup>20</sup>, en su artículo El factor humano en el contexto empresarial actual destaca:

Los recursos humanos no pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc.; son parte del patrimonio personal.

Las actividades del personal en la organización son voluntarias; pero, no por el hecho de existir un contrato de trabajo la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros; por el contrario, solamente contará con él si perciben que esa actitud va a ser provechosa en alguna forma.

---

20 CASTELLANO PALOMO, Camilo. El factor humano en el contexto empresarial actual.

Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc, son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las actividades laborales. Los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva.

Levinson<sup>21</sup> considera la interacción psicológica entre el empleado y la organización como un proceso de reciprocidad. En donde se realizan ciertas cosas para y por el empleado, y se inhibe de hacer otras, lo remunera, le da seguridad y prestigio social; recíprocamente, el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas. La organización espera que el empleado obedezca su autoridad, y, a su vez, el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y opere con justicia. Se refuerza esta expectativas por medio del uso de la autoridad y del poder de que dispone, mientras que el empleado refuerza su expectativa por medio de ciertos intentos de influir en la organización o de limitar su participación.

Las personas se enganchan en algunas de ellas porque esperan que su participación satisfaga algunas necesidades personales. Para obtener esas satisfacciones las personas están dispuestas ha incurrir en ciertos costos o a hacer ciertas inversiones en la organización, ya que esperan que la satisfacción de sus necesidades personales sea mayor que los costos y evalúan sus satisfacciones esperadas y los costos por medio de sus sistemas de valores.

No hay organización sin personas. Sin embargo, no existen simplemente para tener personas. En otros términos, tener personas no constituye un objetivo de las organizaciones. Las personas son los únicos recursos vivos capaces de procesar los otros recursos inertes con el objetivo de conseguir sus metas. Además, constituyen los recursos más complejos de que se dispone en una organización.

---

21 Harry Levinson: "Reciprocation: The relationship Between Man and Organization", *Administrative Science Quarterly*, vol. IX, no. 4 (marzo de 1965), p. 373.

Es por eso que se considera importante el dominar bien el factor humano para dirigirlo a favor de la organización y no en su detrimento.

Por último se debe agregar que el factor humano en los tiempos actuales se puede considerar como el recurso más importante que posee la organización, pues es el factor que le aporta valor al proceso productivo y por lo tanto, no se puede minimizar su importancia.

## **1.2 LOS PROGRAMAS DE BIOSEGURIDAD EN EL SISTEMA PRODUCTIVO DE GRANJAS AVICOLAS.**

La elaboración, planificación y organización de los programas de bioseguridad, tanto para una granja avícola como para una compañía integrada verticalmente, obedecen al conocimiento del sistema productivo. El concepto de sistema productivo debe incorporar todas las variables que interactúan y se relacionan entre si con un objetivo común: preservar la salud, la capacidad productiva de las aves y el impacto con el consumidor final.

En este contexto, la bioseguridad es un conjunto de prácticas, todas ellas de estricto cumplimiento, que buscan garantizar la sanidad de las aves, la calidad del pollo y del huevo a consumir y de los alimentos concentrados. De su acatamiento, depende entonces, el progreso y la eficiencia de la Empresa, la estabilidad laboral y lo más importante, la salud de los consumidores.

**1.2.1 Bioseguridad en las granjas avícolas.** La granja avícola, por manejar seres vivos (huevos fértiles, pollitos, pollos, ponedoras), está expuesta permanentemente al ataque de enfermedades, algunas de ellas mortales. Existen en el país un gran número de enfermedades, que son transmitidas por bacterias, virus y hongos, las cuales pueden llegar en cualquier momento a la granja. Las enfermedades ingresan a las granjas mediante gran cantidad de vectores. Según

lo señala el artículo Sollanotas Avicultura enero 2007: bioseguridad en granjas avícolas, los más importante para tener en cuenta son:

- **El ser humano.** Está comprobado que las personas son las principales transportadoras de bacterias, virus y hongos, pues con frecuencia se comete el error de entrar a la granja, sin seguir las normas de bioseguridad correspondientes, olvidando que el agente causante de una enfermedad puede ser llevado en el calzado, el vestido, el cabello, la saliva, el bolígrafo, el maletín y demás pertenencias.
- **Los vehículos.** Todo automóvil, camioneta o camión que ingrese a la granja, debe ser visto como un vector de enfermedades, más si ha entrado a otras granjas.
- **Los equipos, herramientas y utensilios.** Así como en el overol de las personas o en las llantas de los vehículos puede hallarse un virus o una bacteria, los comedores, bebederos, nidos, guacales, baldes, bandejas, escobas, machetes, guadañas, portacomidas y demás herramientas de trabajo, constituyen un medio para su diseminación.
- **Otros animales.** Perros, vacas, caballos, gatos, ovejas, conejos, gallinas campesinas, gallos de pelea, patos, gansos, loros, palomas, canarios y demás.
- **Plagas.** Ratas y ratones, moscas, zancudos, cucarachas, escarabajos, etc.
- **Aves silvestres.** Tórtolas y torcazas ó las migratorias que llegan en diferentes épocas del año.
- **Aves de patio.** Gallinas y pollos criados en casas independientes.

- **Desechos.** La gallinaza, la cama, la mortalidad, las plumas, cartón, jeringas usadas, frascos de vacuna, goteros usados, etc.
- **Aguas.** Cuando la fuente, bien sea de quebrada o reservorio, es compartida con otras granjas, constituye de por sí un enorme riesgo de contagio para nuestras aves.
- **Bandejas para huevos.** Cuando se utilizan más de una vez.<sup>22</sup>

De acuerdo a la práctica, utilización y conciencia de las normas establecidas en bioseguridad en el sector avícola, se puede hablar de prevención en la entrada de agentes infectocontagiosos en las granjas, llamadas enfermedades dentro de las cuales se puede nombrar Gumboro, New Castle, Colibacilosis, entre otras.

### 1.3. EL CONCEPTO DE CALIDAD EN LA PRODUCCION AVICOLA

La [Calidad desde sus inicios ha estado](#) evolucionando. Dentro de las sucesivas transformaciones que ha sufrido el término [Calidad](#) se encuentra en un primer momento el “[Control de Calidad](#)”, ésta como una primera etapa basada en [técnicas](#) de inspección aplicadas a la [producción](#); posteriormente nace el “Aseguramiento de la Calidad”, fase que persigue garantizar un nivel continuo de la calidad del producto; finalmente se llega a lo que hoy en día se conoce como “[Calidad Total](#)”, un [sistema](#) de [gestión empresarial](#) íntimamente relacionado con el [concepto](#) de mejora continua y que incluye las dos fases anteriores.

La filosofía de la Calidad Total proporciona una concepción global que fomenta la Mejora Continua en [la organización](#) y la involucración de todos sus miembros, centrándose en la satisfacción tanto del [cliente](#) interno como del externo.

---

<sup>22</sup> Autores varios. Bioseguridad en la industria avícola

Un producto de calidad es aquel que cumple las expectativas del cliente. Si un producto no cumple todas las expectativas del cliente, el cliente se sentirá desilusionado, ya que no realiza exactamente lo que él quería.

El cliente es toda persona que tiene relación con la empresa. Existen clientes externos e internos. Los primeros son los típicos clientes, aquellos que compran los productos, los internos son los propios trabajadores de la empresa y sus proveedores.

Al aumentar la calidad del producto, su diseño de fabricación se hace más sencillo de producir y desperdicia menos materia prima. Como consecuencia de ello, los costos de fabricación bajan. Además, al utilizar personal mejor capacitado, es más flexible y adaptable a las necesidades de la empresa. Esto permite bajar los precios y por tanto aumentar las ventas.

La calidad no se ha convertido únicamente en uno de los requisitos esenciales del producto sino que en la actualidad es un factor estratégico clave del que dependen la mayor parte de las [organizaciones](#), para mantener su posición en el [mercado](#).<sup>23</sup> Es por esta razón que el reto para los profesionales en Trabajo Social se convierte en considerar el ser humano como actor fundamental que permita ofrecer calidad y bajar costos.

#### **1.4. ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA AVIDESA MAC POLLO.**

En el proceso de implementación del programa de bioseguridad en las granjas de pollo de engorde y reproductoras, la empresa estableció la necesidad de contar con un profesional en Trabajo Social que liderara procesos sociales que

---

23 [Http://Monografias .Com](http://Monografias.Com)

permitieran incidir en los cambios culturales que ameritan las normas que previenen la enfermedad en las aves llamada bioseguridad, por lo cual dentro de la coordinación de bioseguridad se propende por el cumplimiento de la siguiente misión y visión.

- Misión: Somos promotores de la cultura de la bioseguridad y el bienestar integral de los trabajadores de las granjas de pollo de engorde y reproductoras desarrollando planes de capacitación, recreación y motivación que involucren a sus familias, al personal directo e indirecto que intervienen en el proceso productivo en granjas.
- Visión: Seremos la coordinación encargada de liderar los procesos de calidad en granjas de pollo de engorde y reproductoras de Avides Mac Pollo teniendo como punto de partida la practica de la biseguridad<sup>24</sup>.

En este sentido el rol del Trabajador Social en la empresa AVIDESA MAC POLLO se encamina hacia la promoción de la cultura de la bioseguridad, liderando actividades que propicien cambios culturales en el personal de granjas en relación con los hábitos, comportamientos y actitudes presentes durante su formación personal y familiar.

---

24 EQUIPO DE COORDINACION DE BIOSEGURIDAD EN GRANJAS DE AVIDESA MAC POLLO.

## **2. CONTEXTO GENERAL DEL SECTOR AVICOLA**

### **2.1 ESTADO ACTUAL DE LA PRODUCCIÓN DE CARNE DE POLLO A NIVEL INTERNACIONAL.**

A nivel mundial, Brasil y Estados Unidos son los principales países productores y exportadores de aves, aunque de acuerdo al Departamento de Agricultura de EE.UU, USDA en el año de 2.007 la producción de carne de pollo, se disminuyó por primera vez en las ultimas tres décadas. Las razones que explican el fenómeno son: los bajos precios que se observaron en el 2.006, los altos costos del maíz, ahora muy utilizado en la elaboración de bioetanol, y las menores exportaciones a Rusia.

Según el reciente informe Agrultural Outlook 2.007 – 2016, de OECD FAO, citado Engormix, en los próximos años los precios internacionales de los granos se mantendrán elevados por el crecimiento de la demanda bioenergética.

Los principales países importadores de pollo son Rusia y China, mientras las exportaciones son lideradas por Estados Unidos y la Unión Europea, además de Brasil; este último presenta los menores costos de producción avícola en el mundo, gracias a la oferta de materia prima nacional a precios competitivos, como resultado de la adecuada infraestructura terrestre y fluvial.

No obstante, la demanda por productos avícolas, se encuentra ampliamente expuesta a la competencia internacional; aunque se ha evidenciado un avance importante en materia tecnológica, como preámbulo de esta situación. En efecto, lo que se requiere es una mayor competitividad, necesaria para el comercio con otros países y el posicionamiento del producto en los mercados internacionales.

El proceso de modernización e internacionalización de la economía abrió para los países latinoamericanos nuevas opciones de comercio y producción donde se debe competir dentro de un exigente mercado global en términos de calidad y precios, asegurando de esta forma su permanencia en el mercado. En este contexto, es indudable que el Tratado de Libre Comercio -TLC-, con Estados Unidos representa para el sector avícola colombiano oportunidades, riesgos y desafíos.

Por lo anterior, el sector avícola en Colombia debe consolidar y desarrollar el mercado interno, con el fin de tener una mayor capacidad de competencia en los mercados internacionales, tratando en lo posible reducir los precios reales del producto, con el fin de dinamizar la demanda. Ello implica, una reducción de costos, especialmente en lo que se refiere a materias primas.

Colombia ocupa el puesto 24 en la producción mundial de carne de pollo, aunque representa menos del 1% de la del mundo. En el hemisferio americano ocupa el puesto 8, representado el 2,1% de la producción regional.

## **2.2 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL SECTOR AVÍCOLA COLOMBIANO.**

El sector de la avicultura en Colombia, se inicia entre las décadas de los veinte y los cuarenta, en donde se importaron varios ejemplares para reproducción, aunque el punto de partida fue el año 1950, en donde se registró la muerte de aproximadamente 12.000 millones de aves, a causa de la enfermedad del New Castle, con lo cual se modificó el manejo casero y artesanal que se venía dando al interior de las granjas, siendo reemplazado por uno de carácter industrial. El proceso se fortaleció hacia el año 1983, cuando se creó la Federación Nacional de Avicultores de Colombia –FENAVI, como una organización gremial.

Según el documento de trabajo sobre economía regional del Centro de Estudios Económicos de Cartagena<sup>25</sup>, el sector avícola nacional se inició como industria en la década de 1960, componiéndose de las industrias incubadoras, de pollo, del huevo y de concentrados.

La producción avícola ha evolucionado más que la bovina, gracias al mayor desempeño y repunte tecnológico y a una mejor utilización de la economía de escala, intensificando la actividad a través de una mayor capacidad de albergue en los galpones, la reducción en el tiempo de levante y engorde y a que no está sujeto a períodos extensos de desarrollo, como otros animales (ganado). Como valor agregado, el sector avícola está relacionado con la actividad pecuaria (proceso de levante y engorde) y el sector productor de alimentos (asaderos).

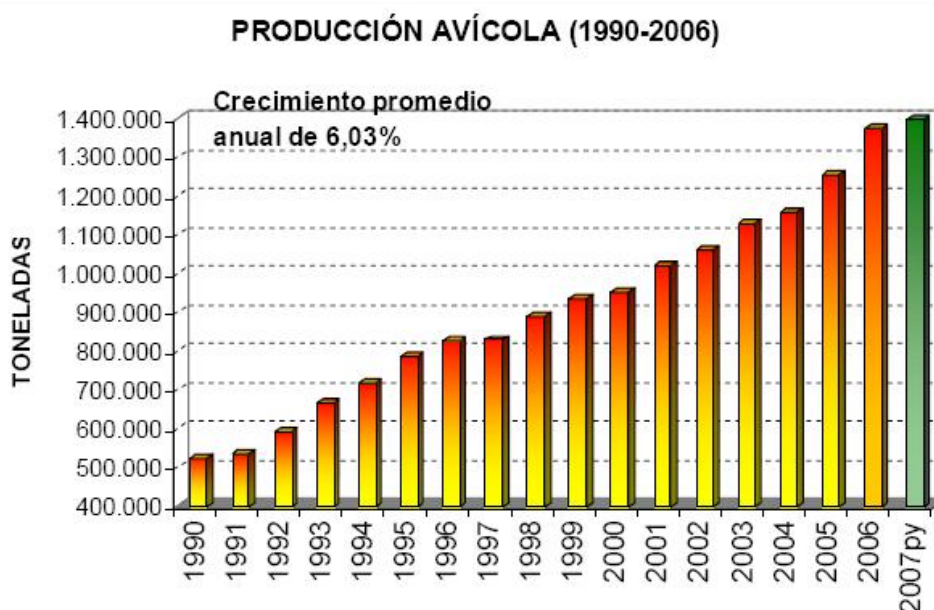
La industria avícola colombiana en el primer semestre del año 2007 registro un crecimiento en la producción de 3%, la oferta de pollo se incremento en un 11% una de las tasas mas altas en los últimos años, debido a que la producción de pollo cuenta con una capacidad de respuesta mas rápida al mercado, pues la velocidad de ajuste, tanto de la industria de genética (pollito de un día) como la de la industria de engorde, tienen flexibilidades de corto plazo para responder a presiones en la demanda. En cuando a la producción, en el primer semestre del 2007 se llevo a 441.252 toneladas de pollo, contra 397.385 del año 2005 debido al alto precio en el maíz amarillo, frijol, soya y torta de soya; en el caso del maíz amarillo, el precio promedio CIF en dólares por tonelada se incrementó en un 58.1% al pasar de 127 a 201 entre el primer semestre de 2.006 y el primero de 2.007; frente a los cambios en los precios de los productos avícolas al consumidor (IPC carne de pollo), en el primer semestre del 2006 se registró una reducción del 0.51%, en la coyuntura actual del año 2007 se incrementó en el 3.5%

---

25 GALVIS APONTE, Luis Armando. "La demanda de carnes en Colombia: Un análisis econométrico". Cartagena: Banco de la República, 2000. p.

En el Gráfico 1 se señala la producción avícola entre los años 1. 990-2.007 donde ha tenido un crecimiento promedio del 6.03 % empezando con una producción de 500.000 pollos en el año de 1990 hasta llegar al año 2.007 con un promedio anual de 1.400.000 sacrificados durante el año.

**Gráfico 1. Producción Avícola (1990-2007)**



Fuente: FENAVI- FONAV

La aceleración del consumo de pollo se intensificó desde la década de los setenta, en sacrificio y peso obtenidos, debido al abaratamiento de la carne de aves y al cambio en los hábitos de los consumidores<sup>26</sup>.

Fue importante para el sector, la aparición de varias empresas avícolas en el país y en la región, así como la creación de la “Federación Nacional de Avicultores – FENAVI”, gremio cuyo objetivo central se orientó al fortalecimiento de la producción y a la comercialización del producto, destacándose de igual forma, el

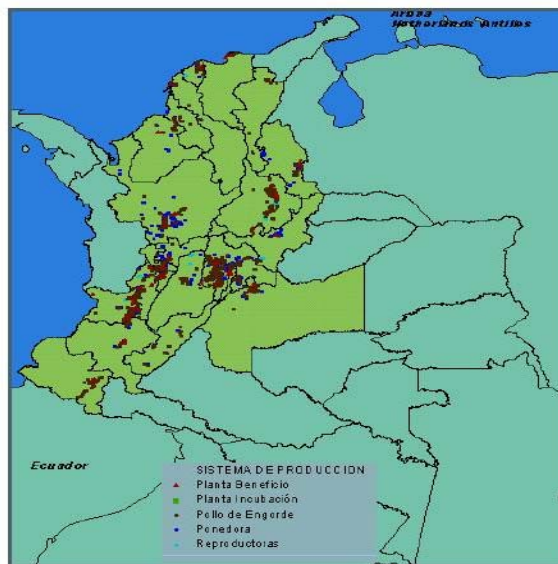
26 [Avicultores@fenavi.org](mailto:Avicultores@fenavi.org) No 119 de 2.006

Fondo Nacional Avícola – FONAV creado el nueve de febrero de 1994, por medio de la ley 117, administración que fue encomendada a FENAVI por parte del gobierno nacional.

Según un ensayo del centro regional de estudios económicos de Bucaramanga, en la actualidad el sector avícola absorbe casi 240.000 empleos directos e indirectos en Colombia debido a la importante relación de la cadena productiva avícola con otras industrias a nivel nacional como la de alimentos concentrados.

En la Figura 3 se señala la distribución avícola a nivel Nacional que se encuentra liderada por la Zona central del país por los departamentos del Tolima, Cundinamarca, Huila, con 35% del total, seguida del Valle (19%), Santanderes (18%), Antioquia (11%), Costa Atlántica (10%), Eje Cafetero (3%) y Oriental (1%). Esta producción de pollo se dirige en especial hacia Bogotá, Medellín, Cali y ciudades de la Costa Atlántica.

**Figura 3. Distribución Avícola Nacional**



Fuente: Fenavi - Fonav 2006

De acuerdo al departamento técnico FENAVI - FONAV 2006 la producción nacional del sector avícola se encuentra en mayor proporción en el departamento de Santander con aproximadamente 423 granjas de pollo de engorde seguido de Cundinamarca y Valle del Cauca; en la Tabla 1 se mencionan los departamentos con el número de granjas de pollo de engorde, postura y reproductoras para un total de granjas a nivel nacional de 1781 de pollo de engorde, 1190 de ponedoras y 121 de reproductoras, para el caso de Avidesa Mac Pollo el total de granjas se encuentra sobre 140 en pollo de engorde y 17 núcleos de Reproductoras.

**Tabla 1. Granjas Avícolas en Colombia**

Departamento	Sistema Productivo			Total general
	Engorde	Postura	Reproductoras	
Antioquia	109	85	5	199
Atlantico	76	30	2	108
Bolivar	21	2		23
Boyacá	24	78	6	108
Caldas	24	24		48
Cauca	20	6	1	27
Cesar	24	5		29
Cordoba	36	14		50
Cundinamarca	257	391	27	675
Guajira	8	1		9
Huila	80	33		113
Magdalena	20	8		28
Nariño	154	3	2	159
Norte de Santander	43	94	1	138
Quindio	81	25	2	108
Risaralda	43	15	6	64
Santander	423	186	28	637
Sucre	7	1		8
Tolima	116	38	10	164
Valle del Cauca	215	151	31	397
<b>Total general</b>	<b>1.781</b>	<b>1.190</b>	<b>121</b>	<b>3.092</b>

Fuente: Departamento Técnico Fenavi-Fonav 2006.

El departamento de Santander, es considerado en el plano nacional como una de

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

Tal como sucede en Santander el sector avícola, depende en gran medida del comportamiento de la actividad agrícola, situación que en muchos casos muestra dificultades por los problemas de inseguridad que se registran en las zonas rurales y por los ciclos irregulares que observan los productos que forman la cadena avícola.

En el departamento de Santander el sector avícola cuenta con avanzados sistemas de sacrificios, desprese, empaque, enfriamiento y elaboración de embutidos.

Algunas de las empresas santandereanas encargadas de la producción, procesamiento y distribución de la carne de pollo son:

- AVIDESA MAC POLLO
- CAMPOLLO
- DISTRAVES
- PIMPOLLO
- AVIFONCE
- EL GUAMITO
- INCUBADORA SANTANDER
- POLLOSAN
- AVICAMPO
- MADROÑO

- INVERSIONES SERRANO RUEDA
- INVERSIONES JB

### **2.3. Instituciones relacionadas con el sector avícola.**

Tal como se muestra en la Figura 4 el Sector Avícola Colombiano cuenta con una estructura, que destaca entre otras las siguientes entidades:

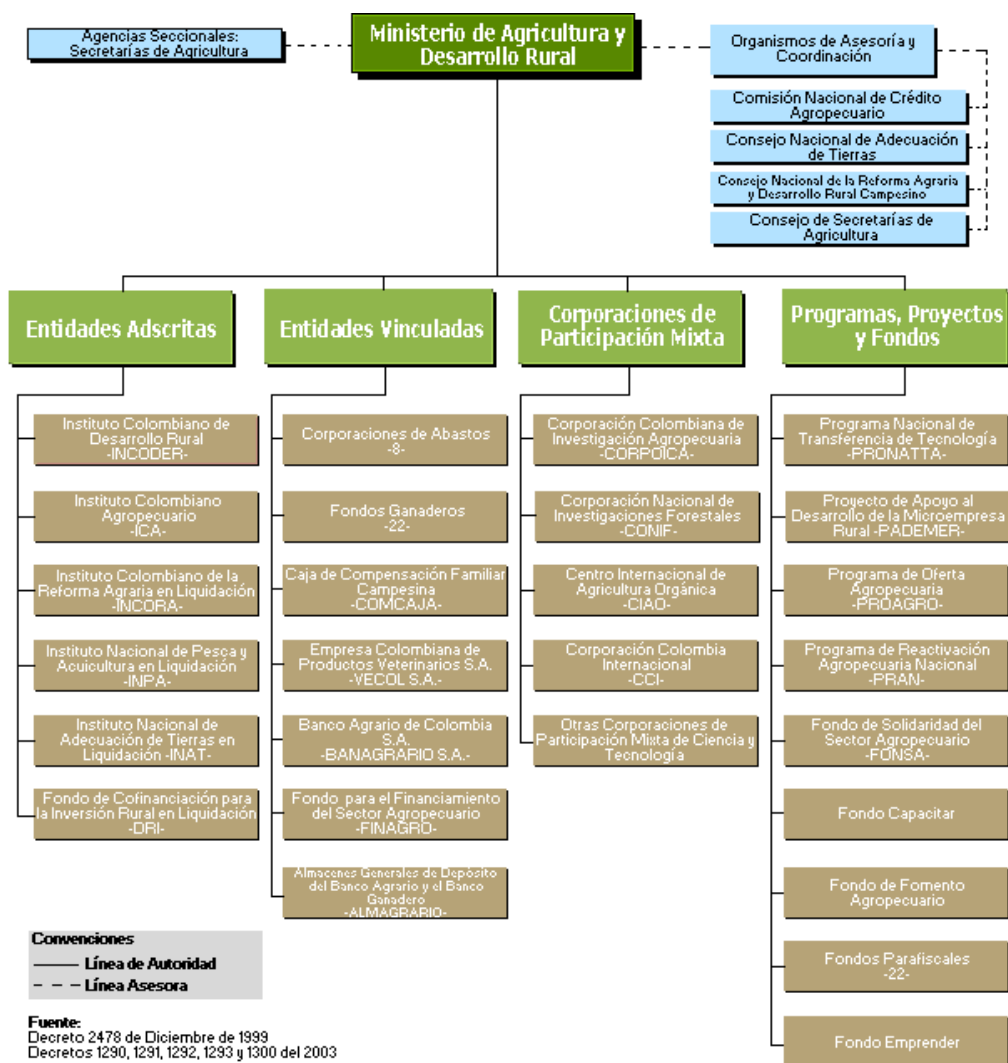
- ICA: Instituto Colombiano Agropecuario son los encargados de contribuir al desarrollo agropecuario sostenible, mediante la prevención, control y disminución de problemas y riesgos sanitarios, biológicos y químicos que afecten la producción agropecuaria y al hombre.

El ICA se encuentra bajo la supervisión del Ministerio de Agricultura y desarrollo rural en el cual su función es formular, Coordinar y Evaluar las políticas que promuevan el desarrollo competitivo, equitativo y sostenible de los procesos agropecuarios forestales, pesqueros y de desarrollo rural<sup>27</sup>

---

27 <http://www.minagricultura.gov.co>

**Figura 4. Estructura sectorial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en Colombia.**



- FENAVI: Federación Nacional de Avicultores de Colombia, organización gremial que representa, desde sus inicios en el año de 1.983, a los incubadores y productores de huevo y pollo, por lo que propenden por :
  - ✓ Promover la asociación y la cooperación de los productores.
  - ✓ El fomento de la investigación y difusión de tecnologías.

- ✓ Intervenir ante el gobierno para la oportuna atención de las necesidades del sector.
- ✓ Hacer las veces de órgano consultivo y colabora en la adopción de políticas y medidas favorables para el desarrollo del sector.
- ✓ Hacer las veces de órgano consultivo y colabora en la adopción de políticas y medidas favorables para el desarrollo del sector.
- ✓ Servir de árbitro en conflictos entre los asociados, mantiene comunicación e intercambio con organismos nacionales e internacionales que se ocupan de asuntos científicos, tecnológicos y comerciales del quehacer avícola.
- ✓ Propender por el desarrollo humanístico y técnico de las personas vinculadas a la actividad.

FENAVI también tiene entre sus responsabilidades la administración del Fondo Nacional Avícola FONAV creado el nueve de febrero de 1994, por medio de la Ley 117, por parte del Gobierno Nacional y cuyo objetivo se encamina a contribuir en la solución de los problemas de la industria avícola y propiciar su desarrollo y tecnificación.

El FONAV financia programas de investigación y transferencia de tecnología, asistencia técnica, sanidad animal, capacitación y de estudios económicos, lo mismo que actividades relacionadas con acopio y difusión de información útil para el sector. También promueve el consumo de pollo y huevo, y financia campañas de carácter social.

Las estrategias del sector avícola colombiano se encuentran bajo la supervisión del Fondo Nacional Avícola FENAVI y se concentra en el fortalecimiento de cuatro

componentes fundamentales:

- Estudios económicos: El Centro Integrado de Servicios Técnico Económicos, es el encargado de realizar los estudios económicos, y su objetivo es darle a los avicultores señales claras y herramientas para la toma de decisiones que los conduzcan a que sus procesos productivos sean cada día más eficientes y mayor la rentabilidad del negocio.
- Técnico: Trabaja en tres objetivos centrales: Preservar la sanidad de la industria, mejorar la nutrición de las aves y propender por la disminución de los costos de producción, y contribuir a una producción más limpia.
- Mercadeo del huevo: Tiene como objetivos generales propender por la vigencia del subsector productor de huevo en el país y por la mejora de las operaciones internas de las empresas avícolas, lo cual se logra mediante la reconversión tecnológica de los procesos productivos y la modernización de las prácticas comerciales.
- Mercadeo del pollo: Contribuye a fortalecer la industria avícola, con proyectos como mercadeo directo, apoyo a canales de comercialización, promoción en medios masivos, estudios de mercados, seminarios y divulgación, normalización y lucha contra el contrabando, todo con miras a conseguir un aumento en el consumo de la carne de pollo.

Así mismo, FENAVI cuenta con el apoyo de las 7 mesas sectoriales del sector avícola, que desde el ámbito local propenden por el desarrollo de los cuatro anteriores objetivos, además de desarrollar programas enfocados en promoción y consumo, capacitación., asesorías y prevención de enfermedades aviares; razón por la cual se emiten disposiciones legales para el cumplimiento de los objetivos propuestos por las instituciones reguladoras del sector avícola.

## **2.4. LINEAMIENTOS LEGALES Y AMBIENTALES EN EL SECTOR AVÍCOLA.**

Los deberes y obligaciones del sector avícola con relación al medio ambiente están reglamentados mediante la siguiente legislación:

1. Decreto 1594 de Junio 26 de 1984

Reglamenta todo lo que tiene que ver con la disposición de residuos líquidos y sólidos. Capítulo VI del vertimiento de los residuos líquidos; artículo 72, vertimiento a cuerpo de agua; Artículo 73 vertimientos de alcantarillado.

2. Ley 99 de diciembre 22 de 1993.

Crea el Ministerio del Medio ambiente, el Sistema Nacional Ambiental (Sina) y el Consejo Nacional.

3. Ley 99 de 1993, Decreto 1753/94. Decreto Ley 2150/95.

Reglamentan las licencias ambientales: requisitos, condiciones y obligaciones para prevenir, mitigar, corregir o compensar los efectos ambientales del proyecto o actividad autorizada, llevara implícitos todos los permisos, autorizaciones y concesiones, de carácter ambiental, necesarios para la construcción, desarrollo y operación de la obra, industria o actividad.

4. Resolución 1333 de 2005 Ambiental para el Sector Avícola

Regula los planes de manejo ambiental para las explotaciones y actividades desarrolladas por el subsector avícola en el área de jurisdicción de la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga, como instrumento integral de gestión ambiental para el desarrollo de las actividades propias de este subsector.

#### 5. Resolución 2896 de 2005 ICA

Pauta las disposiciones sanitarias para la construcción de nuevas granjas avícolas en el territorio nacional

#### 6. Resolución Zona Piloto erradicación de New Castle Agosto de 2005

La enfermedad de Newcastle es una de las enfermedades infecciosas que causa enormes pérdidas a la industria avícola, debido a las altas tasas de morbilidad y letalidad que pueden presentar los lotes de aves afectados por esta enfermedad, lo que conlleva a la restricción en la comercialización de aves y sus productos.

Dentro de las Medidas sanitarias que establece la Resolución en granjas avícolas se encuentran:

- Compostaje. Es un proceso aeróbico controlado de biotransformación en el que se encuentran involucrados organismos y microorganismos descomponedores que, empleando la energía pasiva del sol, transforman los cadáveres, y mezclas de estiércol (gallinaza, pollinaza, otros) con materiales vegetales (paja, tamo, pasto seco, cascarilla de arroz, desechos de cosechas, entre otros), en productos estabilizados, libres de patógenos larvas e insectos adultos, con características agronómicas para ser utilizados como base en la elaboración de abonos orgánicos, correctores de suelos.
- Estabilización. Proceso que se realiza por 45 días a partir del proceso de sanitización en el que su fin es reducir la carga bacteriana de la pollinaza o gallinaza.
- Sanitización: proceso en el cual la pollinaza o gallinaza se somete a un proceso de calentamiento en el galpón en un periodo de 3 a 4 días.

- Disposición final de los desechos: en este ítem la granja contara con huecos de depósitos para desechos orgánicos como desperdicios de la cocina y para las basuras como papel higiénicos entre otras.
- La granja deberá contar con mallas en buen estado que eviten la entrada de animales portadores de New Castle.
- Todas las construcciones avícolas destinadas para cría, levante y producción de aves deberán seguir las medidas de bioseguridad establecidas.
- Todas las granjas avícolas deben contar con Compost de mortalidad necesaria para efectuar la eliminación segura de la mortalidad y estar completamente protegida con que impida el ingreso de otras especies animales (perros, roedores, aves silvestres y de rapiña).
- Todas las granjas avícolas deben contar con duchas, servicios sanitarios y vestieres en cantidad suficiente, en perfecto estado y funcionamiento para todo el personal y visitantes que necesiten ingresar a la explotación avícola; estos sitios deben ser independientes de la casa de habitación; y estar ubicados a la entrada de la granja instalaciones avícolas.
- Las diferentes áreas de acceso y circulación de personas, bodegas, galpones, duchas deben permanecer claramente señalizadas.
- Las granjas avícolas deben contar con un sistema adecuado de lavado y desinfección para los vehículos que ingresan así mismo deberán tener a la entrada de sus galpones pocetas de agua y formol para el correcto lavado y desinfección de las botas.

- Las mallas y puertas de los galpones deben permanecer en perfecto estado y funcionamiento e impedir el ingreso de aves silvestres y plagas en general.
- Se prohíbe la tenencia de otras aves diferentes a las explotadas comercialmente como aves mascotas, gallinas campesinas, canoras, de traspatio y aves exóticas u ornamentales dentro de una granja avícola.
- Todas las granjas avícolas deben contar con un cerco perimetral que impida el ingreso de animales y personal ajeno a las explotaciones.
- El área perimetral de los galpones debe estar libre de malezas, escombros, basuras y objetos en desuso. Por otra parte, no debe tener pozos o aguas estancadas que puedan favorecer la proliferación de moscas, mosquitos e insectos en general.

Es importante mencionar que estas disposiciones dictadas por el Ministerio Colombiano Agropecuario ICA se encuentran dentro del seguimiento establecido por la coordinación de bioseguridad en Avidesa Mac Pollo.

En relación al medio ambiente los lineamientos legales para el sector avícola se encuentran direccionados hacia la disminución de riesgos de contaminación generados con la explotación avícola.

### **3. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA AVIDESA MAC POLLO**

AVIDESA MAC POLLO es una empresa privada, especializada en la producción, procesamiento y distribución de carne de pollo; a su cargo se encuentra el Dr. William Serrano Pinto y como representante legal la Sra. María Isabel Montañés.

#### **3.1 RESEÑA HISTÓRICA AVIDESA MAC POLLO-**

Hace cincuenta años la producción avícola en el país era apenas una industria naciente, se consideraba una actividad marginal y complementaria con una escasa o casi nula tecnificación de procesos.

La gran parte de la carne de pollo, gallina y los huevos consumidos en el país eran producidos en los solares de las fincas familiares.

Los orígenes de Mac Pollo se remontan a esa época con una pequeña planta de alimentos que con la llegada de Purina de los Estados Unidos se transformó en Distribuidora Cosandi Ltda, operando como distribuidor en la zona, en donde impulsó la producción de huevo comercial y las primeras producciones de pollo.

En Marzo de 1.969 se constituye la sociedad comercial Avidesa Ltda, siendo Distribuidora Cosandi Ltda. Su principal socio, como distribuidora de alimentos concentrados para todo tipo de animales. Algunos años más tarde, Avidesa Ltda. Inicia una producción incipiente de pollo de engorde con un proceso artesanal que después se industrializa en una planta de proceso en el año de 1.979 conocida como PROAVESAN.

Su marca original "Mac Pollo su pollo rico" se remonta al año de 1.976 cambiada a "Mac Pollo" en 1.982, cuando se abandona la distribución de concentrados y se focaliza en la producción, procesamiento y distribución de carne de pollo y cambia la propiedad accionaria a los socios actuales.

A partir de entonces, Mac Pollo ha sido un actor importantísimo en el salto positivo en la dinámica y desarrollo de la industria avícola y de los cambios tecnológicos con los cuales se optimizó y controló la producción y la calidad y se vienen haciendo las mejoras para un mercado más racional, logrando consolidarse como la primera empresa avícola del país.

Actualmente, AVIDESA MAC POLLO comercializa sus productos a 108 almacenes en todo el país tal como lo muestra la Figura 7.

- 12 almacenes en Bucaramanga y el área Metropolitana
- 2 Almacenes en Santa Marta
- 17 Almacenes en Barranquilla
- 8 Almacenes en Cartagena
- 1 Almacén en Sincelejo
- 4 Almacenes en Montería
- 3 almacenes en Valledupar
- 1 Almacén en Puerto Berrio
- 2 Almacenes en Cúcuta
- 4 Almacenes en Barranca
- 2 Almacenes en San Gil
- 1 Almacén Barbosa
- 9 Almacenes en Medellín
- 3 Almacenes en Tunja
- 1 Almacén en Chiquinquirá

- 31 Almacenes en Bogotá
- 5 Almacenes en Sogamoso
- 1 Almacén y Distribuidora en Cali

**Figura 5. Puntos de venta Almacenes AVIDESA MAC POLLO**



### **3.2 PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE AVIDESA MAC POLLO.**

A nivel general la empresa cuenta con plataforma estratégica que conlleva a que sus trabajadores fomenten el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y los principios de calidad fundamentados como garantía para la obtención de las Metas propuestas generadas por la parte administrativa de la empresa

- **Misión.** Satisfacer las necesidades nutricionales de los consumidores con la mejor calidad, servicio, variedad y precio, de manera eficiente y rentable, comprometidos con el bienestar y el desarrollo de nuestra gente, con

responsabilidad con la comunidad y el medio ambiente...”<sup>28</sup>

- **Visión.** *“Estar siempre presentes en la alimentación de la familia colombiana.”*

Por lo que buscará:

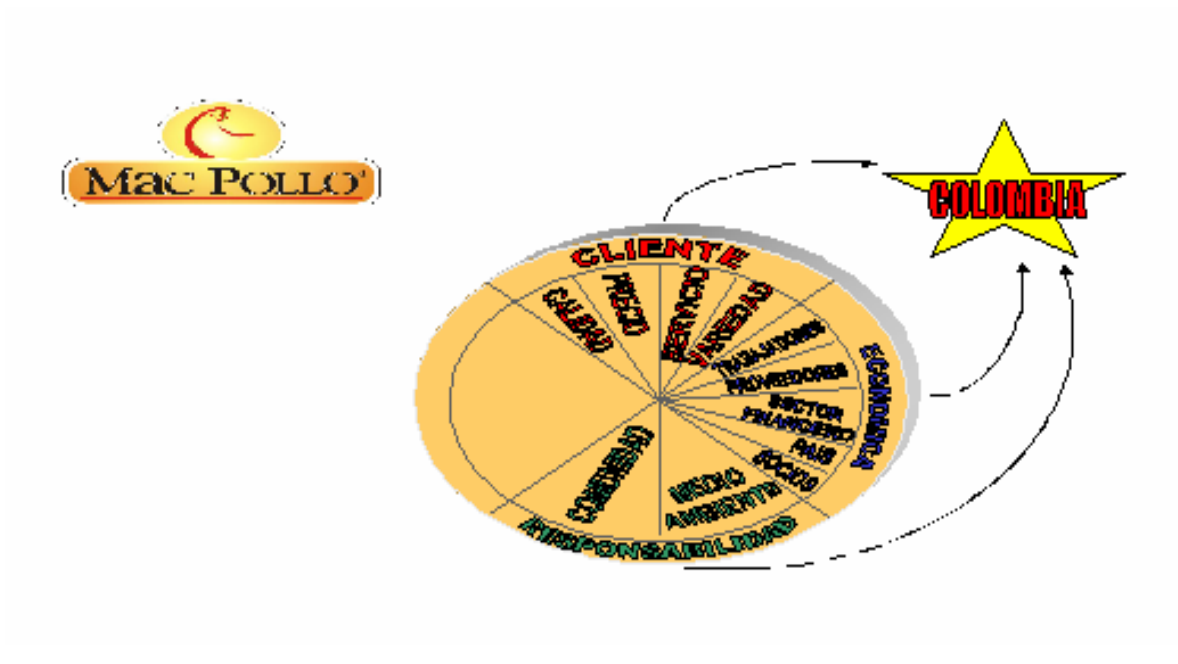
- Mantener crecimiento sostenible de participación en el mercado y presencia internacional
- Asegurar la lealtad de nuestros clientes a través de la calidad del producto, de la innovación y de la excelencia en el servicio
- Tener la mejor productividad optimizando costos con parámetros internacionales
- Trabajar por procesos articulados, ágiles, eficientes y flexibles, soportados en un sistema de información confiable y completo
- Mantener el liderazgo tecnológico
- Atraer, desarrollar y mantener el mejor talento humano

---

28 Avidesa Mac Pollo , Gestión Humana

➤ **Objetivos corporativos.**

Figura 6. Objetivos corporativos de Avidesa Mac Pollo



Fuente: Plataforma estratégica Avidesa Mac Pollo

Los objetivos corporativos están encaminados hacia la satisfacción del Cliente, en calidad, precio, servicio y variedad.

Con los trabajadores, proveedores, sector financiero, socios y con el país, la responsabilidad se centra en el sector económico; está basada en principios y normas establecidas como lo son las disposiciones de la Dirección de Impuestos y Aduanas de Colombia.

El compromiso de la empresa con los trabajadores se relaciona con el cumplimiento de las prestaciones sociales, pago del salario, auxilio de alimentación entre otras y con la comunidad y el medio ambiente en los lugares

en donde se ubican las granjas, a través del ICA y la CDMB se están continuamente ejecutando las disposiciones que se emiten para el sector avícola.

➤ **Valores de la organización.**

❖ **Del Personal.**

- INTEGRIDAD: Actuar con honestidad y tener coherencia entre lo que pensamos, sentimos, decimos y hacemos.
- RESPETO: Damos un trato digno y equitativo a las personas y valoramos sus diferencias.
- CONFIANZA: Generar credibilidad a través de actuar con transparencia y verdad.
- RESPONSABILIDAD: Actuar con compromiso y responsabilidad or las consecuencias de nuestros actos.

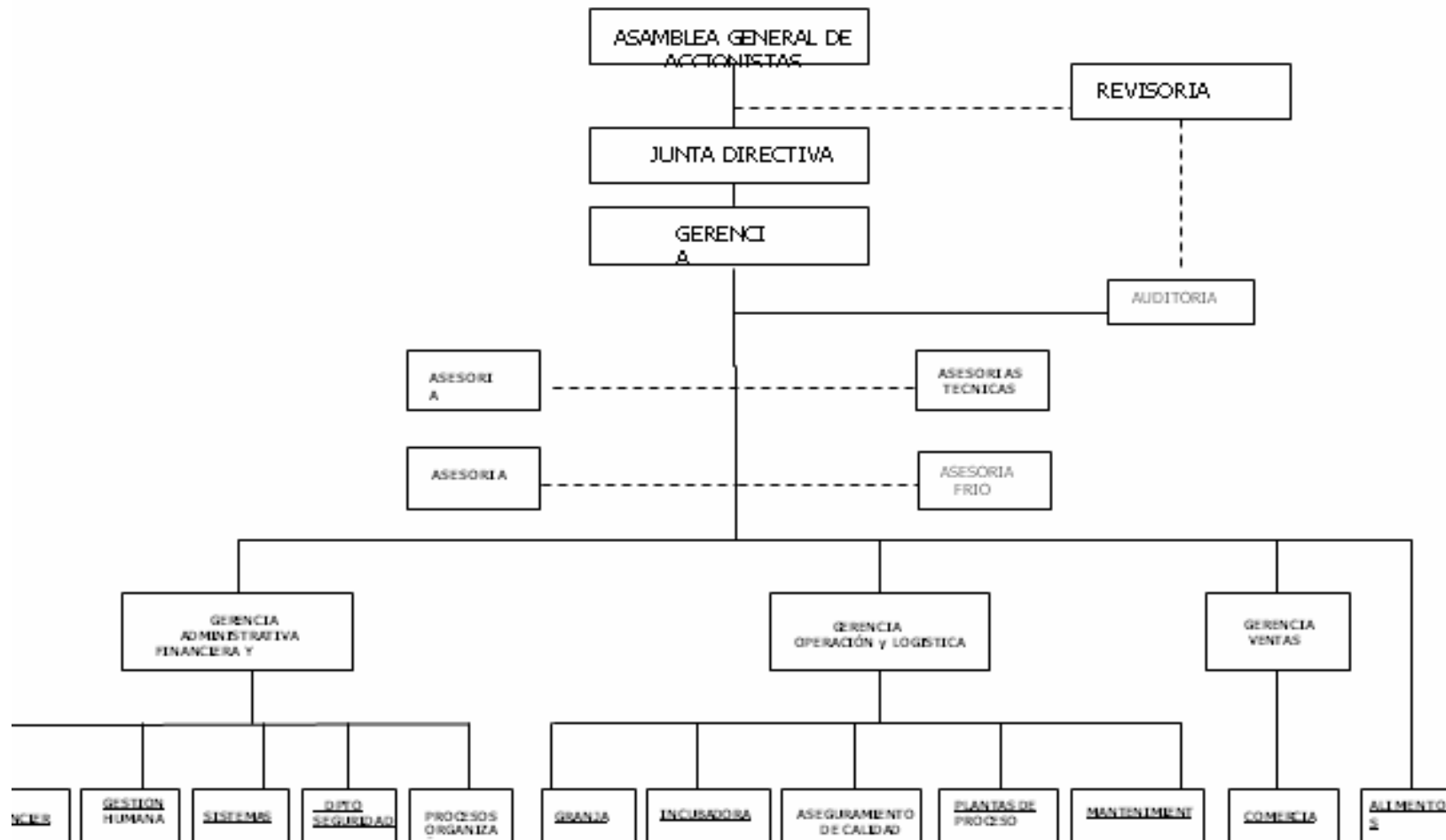
❖ **De la Organización.**

- TRABAJO EN EQUIPO: Unir esfuerzos y talentos para el logro de objetivos comunes.
- COMUNICACIÓN: Escuchar a todos con atención y compartir información, ideas y pensamientos.
- INNOVACIÓN: Estar abiertos a la transformación y buscar siempre nuevas formas de hacer mejor las cosas.

- APRENDIZAJE: Aprender con humildad de los aciertos y desaciertos y buscar continuamente el desarrollo integral.
- ACTITUD DE SERVICIO: Orientar nuestra organización a los clientes porque son nuestra razón de ser.
- CALIDAD: Hacer las cosas bien desde la primera vez y por siempre.

### 3.3. ORGANIGRAMA MACRO

Figura 7. Organigrama macro de Avides Mac Pollo.



### **3.4 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN PERTENECIENTE A AVIDESA MAC POLLO.**

Avidesa Mac Pollo cuenta con 2100 empleados directos y 400 empleados afiliados a Multiempleos aproximadamente, estos se ubican a lo largo de toda la cadena productiva de la empresa y en cada una de las líneas de procesos administrativos, financieros, contables, operacionales, logísticos, ventas y planta de Harinas y de alimentos.

Los empleados al momento de entrar a formar parte de AVIDESA MAC POLLO ingresan por empresa temporal llamada Multiempleos quienes son los encargados de direccionar y gestionar las solicitudes de personal para todas las vacantes o nuevos cargos en la empresa, posteriormente del ingreso hacen parte de la nomina de Multiempleos y son los encargados de la parte de contratación laboral y de inclusión a EPS, ARP y Cajas de compensación.

En la estructura administrativa se destacan los siguientes grupos de trabajo:

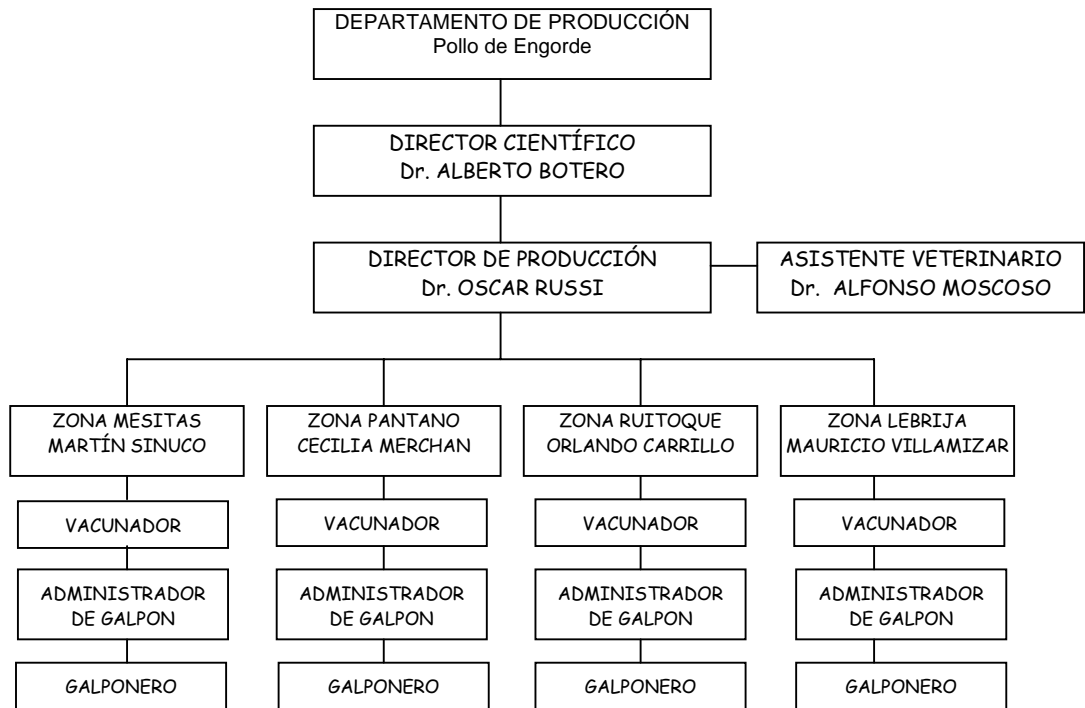
**3.4.1 Personal Administrativo de Gestión Humana: El personal administrativo se ubica en la oficinas de Cañaverál edificio Urbanas piso 3 allí se encuentran las dependencias de Gerencia General, Auditoría, Contabilidad, Oficina de Publicidad, Gestión Humana, tesorería, Sistemas.**

El mayor número de trabajadores en Gestión Humana pertenece a sexo femenino; por esta razón el personal que labora allí debe tener un amplio conocimiento en trámite con EPS, cajas de compensación, pensiones, incapacidades, riesgos profesionales entre otras.

La directora Nacional de Gestión Humana es la Dra. María Elisa Olave quien es la persona encargada de coordinar las diferentes actividades desarrolladas en la

empresa en beneficio del personal.

**Figura 8. Estructura organizacional Avidesa Mac Pollo.**



Fuente: Medico Veterinaria Cecilia Merchán Avidesa Mac Pollo.

- **Perfil del trabajador de granjas.** La labor del galponero como su cargo lo indica, es la persona encargada de la cría, levante y engorde de los pollitos desde el momento en que llegan a la granja hasta el momento en el que se van a la planta de beneficio.

Esta función se desarrolla completamente en granjas ubicadas en sectores Rurales de los Municipios de Mesa de los Santos, Piedecuesta, Ruitoque, Lebrija y Girón, los galponeros deben contar con una permanencia en la granja del 100%.

Las labores de los trabajadores en granjas son las siguientes:

- Vigilar y cumplir con las medidas de Bioseguridad en la granja.
- Cumplir con el tratamiento y manejo del agua para el suministro de los habitantes de la granja y para las aves.
- Cumplir con los procesos establecidos por la empresa en el Aseo y desinfección de la granja previa a la llegada del pollito.
- Alistamiento de criaderos.
- Recepción del pollito
- Cría del pollito
- Manejo de Vacunas
- Engorde de las aves
- Vigilar la recolección y transporte en cargue a la planta de Sacrificio.

Los trabajadores de granjas oscilan en edad promedio de 18 a 45 años siendo su mayoría Hombres en nivel de escolaridad de Básica primaria procedentes de las provincias de Santander.

### **3.5 EL PROCESO PRODUCTIVO EN GRANJAS DE AVIDESA MAC POLLO.**

La cadena productiva comienza en granjas donde se utiliza una línea de engorde genéticamente seleccionada llamado Ross, cumpliendo parámetros de bioseguridad, para obtener los huevos fértiles que serán incubados para sacar pollitos sanos que serán llevados a las granjas de pollo de engorde.

El departamento de granjas se divide en Granjas Reproductoras y Granjas de pollo de engorde

- **Granjas reproductoras.** El departamento de reproductoras es el encargado de planear y coordinar la producción de huevo fértil de total calidad de manera que la incubadora tenga en las reproductoras la garantía de un excelente proveedor.
- **Granjas de pollo de engorde.** el Departamento de pollo de engorde es el encargado de la producción de pollo de engorde convirtiendo el componente nutricional concentrado en proteína animal a los más bajos costos, dentro de los más exigentes parámetros de calidad, cantidad, peso y tipo que requiera la compañía.

El desarrollo de la práctica profesional se ubico en el departamento de granjas de AVIDESA MAC POLLO contando con 142 granjas de pollo de engorde y 17 granjas Reproductoras, ubicadas en los Municipios de la Mesa de los Santos, Piedecuesta, Girón, Ruitoque, Florida, Lebrija, Portugal, Barrancabermeja.

La Planta de Beneficio tiene la última tecnología de procesos, garantizando un pollo libre de contaminación y una evisceración al 100%, dicha tecnología consiste en una planta de desprese automático en corte anatómico y con sistema de enfriamiento IQF (Congelación rápida individual).

AVIDESA MAC POLLO es la única empresa en Colombia capaz de producir dos tipos de harina de alta digestibilidad y aceite de pollo, su producción se orienta bajo la premisa de cero desperdicios contaminantes.

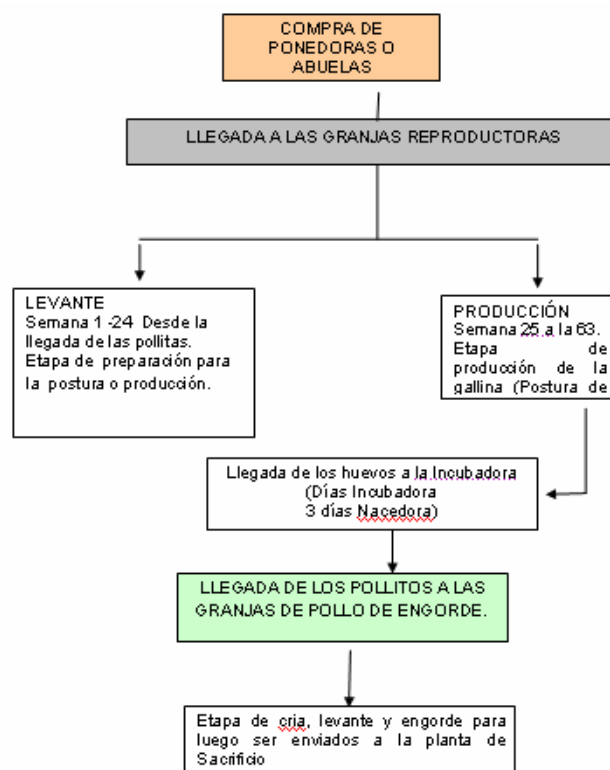
Los productos elaborados con la carne de pollo están bajo un sistema de aseguramiento de calidad que establece medidas de control en la materia

prima, en los procesos y el producto final; desarrollados con la más alta tecnología alemana, teniendo en cuenta características nutricionales, sin harinas, con un bajo nivel de grasas y el mejor sabor.

Así mismo esta empresa dispone de una red de frío altamente técnica y eficiente que jamás se interrumpe entre el beneficio del pollo y el cliente, garantizando una excelente calidad y duración.

En la Figura 9 se menciona el proceso productivo en AVIDESA MAC POLLO desde el momento en el que realiza la compra de las abuelas o ponedoras de línea Ross luego a la incubadora y posteriormente a las granjas de pollo de engorde para posteriormente llevarse al sacrificio.

**Figura 9. Proceso productivo pollo de engorde**



Fuente: la autora

#### **4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA EN AVIDESA MAC POLLO.**

El diagnóstico realizado en AVIDESA MAC POLLO se llevó a cabo siguiendo el modelo de Diagnóstico Estratégico el cual se caracteriza por ser la herramienta práctica para el análisis de situaciones concretas. A través de la construcción de la Matriz DOFA se analizaron la situación externa e interna. Como su nombre lo indica el análisis externo incluye aquellos rumbos que toman las situaciones, esto es llamado oportunidades y amenazas; las primeras son aquellos aspectos que puede facilitar o beneficiar el desarrollo y las segundas son aquellas situaciones que limitan o dificultan el buen desarrollo y supervivencia de la institución.

En el análisis interno de la matriz DOFA se evaluó la situación presente al momento de la práctica, en cuanto a su estructura organización, cultura, productividad, así como de los procesos, procedimientos, estrategias y recursos. Este análisis parte de establecer las fortalezas y debilidades siendo las primeras las actividades que se hacen al interior de la organización o aquello que la hace competitiva gracias a que apoyan el logro de sus objetivos y las segundas son las actividades o hechos internos que inhiben o dificultan el éxito de una organización.

En el momento de llevar a cabo el diagnóstico de AVIDESA MAC POLLO, se tiene en cuenta el informe presentado por dos estudiantes en práctica de Trabajo Social durante el primer periodo del año 2.006, el trabajo realizado en granjas durante los 6 meses de la pasantía centrado especialmente en acciones enfocadas a la ejecución de jornadas de Formación y Capacitación en Bioseguridad y Crecimiento Integral, la Promoción de la Cultura de la Bioseguridad y la realización de Mercadeo Social. Es a partir de la ejecución de estas actividades que se programa el trabajo de la pasantía.

#### 4.1. DIAGNOSTICO.

**Tabla 2 Matriz DOFA**

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las Normas de bioseguridad establecidos en AVIDESA MAC POLLO no se cumplen satisfactoriamente por parte de los galponeros y sus familias, pese al programa de capacitación de trabajo social realizaron talleres de capacitación, debido a la rotacion de trabajadores en granjas y a l resistencia al cambio.</li> <li>• En algunas granjas la infraestructura y los hábitos de higiene no favorecen la cultura de la bioseguridad.</li> <li>• Falta de sentido de pertenencia entre los galponeros hace que el mejoramiento continuo de los procesos se obstaculice y no se realicen de la mejor manera.</li> <li>• Diversidad en resultados y eficiencias dentro de las granjas o núcleo, de acuerdo a estado sanitario y manejo del personal de granjas.</li> <li>• Deficientes relaciones personales entre los galponeros evidencia falta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura organizativa en el departamento de Granjas</li> <li>• Jornadas Técnicas de capacitación “Camino al cambio”</li> <li>• La gerencia esta convencida de la necesidad de implementar el trabajo en equipo para el mejoramiento de los procesos.</li> <li>• Misión y visión de la empresa que involucra elementos de calidad, bienestar, desarrollo del personal y responsabilidad social.</li> <li>• Orientación clara hacia el mejoramiento continuo de la empresa</li> <li>• Programas de capacitación desarrollados por las coordinadores de Bioseguridad.</li> <li>• Ubicación de profesionales de Trabajo Social dentro del Departamento de Granjas.</li> <li>• Reconocimiento de la empresa al valor de sus empleados como parte fundamental para el logro de la competitividad.</li> </ul>

<p>de comunicación y de respeto entre estos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de pruebas de seguimiento y evaluación en bioseguridad para el mejoramiento de los procesos.</li> <li>• El posicionamiento de la empresa AVIDESA MAC POLLO como la número 1 de Colombia.</li> <li>• Participación de los veterinarios en los procesos dirigidos en Bioseguridad.</li> <li>• La Universidad Industrial de Santander y la Escuela de Trabajo Social.</li> <li>• Disponibilidad de recursos para realizar la práctica.</li> <li>• Asesoría y orientación con entidades públicas como el ICA para aumentar los porcentajes de cumplimiento en infraestructura y bioseguridad en granjas.</li> </ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados técnicos positivos en granjas donde se implemento el trabajo en equipo</li> <li>• Jefes de Zona (veterinarios) que apoyan el proceso y seguimietno del trabajo en equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tratado de libre comercio que obliga cada día a ser competentes en calidad, productividad y costo.</li> <li>• Falta de trabajadores para la labor de galponeros.</li> <li>• Salida de las familias de los</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de normas dentro del equipo de trabajo, elaboradas entre los galponeros y los Jefes.</li> <li>• Proyecto de vida de cada uno de los galponeros</li> <li>• Talleres de capacitación ejecutados por las pasantes de Trabajo Social..</li> <li>• Normas de bioseguridad reglamentadas en la empresa.</li> <li>• Reconocimiento económico que tienen los galponeros por resultados técnicos obtenidos dentro del lote.</li> <li>• Inducción en normas de bioseguridad realizada al personal que ingresa a trabajar al departamento de granjas por el departamento de selección.</li> <li>• Anexo de compromiso en Bioseguridad en el contrato de trabajo.</li> </ul>	<p>galponeros por normatividad en Bioseguridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo en equipo y el fomento de la bioseguridad merecen que continuamente se este reforzando, por lo que el número de personas que trabajan en bioseguridad no se ajusta a las exigencias de este.</li> <li>• El alza a las materias primas para la producción de alimentos.</li> </ul>
--	---

Fuente: Tania Viviana Caicedo Rodriguez

## 4.2. MATRIZ DE ESTRATEGIAS.

**Tabla 3. Matriz de estrategias.**

FA	DO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Reforzar los conocimientos adquiridos mediante la realización de talleres de capacitación y seguimiento en Bioseguridad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar talleres de refuerzo y capacitación con las cuatro claves para trabajar en equipo con los galponeros de granjas de pollo de engorde y reproductoras</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinar acompañamiento permanente de entidades públicas como el ICA para aumentar los porcentajes de cumplimiento en infraestructura y bioseguridad en granjas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar la evaluación en bioseguridad para el mejoramiento continuo y seguimiento a los compromisos estipulados.</li></ul>

Fuente: Tania Viviana Caicedo Rodriguez

## 4.3 PLANEACIÓN DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN AVIDESA MAC POLLO

La planeación desarrollada en la práctica profesional estuvo dirigida hacia el objetivo del área organización de Conservación y desarrollo del talento humano, ésta con el fin de lograr la cultura de la bioseguridad en los trabajadores, como herramienta indispensable en la prevención de las enfermedades a las aves.

La ejecución del seguimiento de bioseguridad en granjas de pollo de engorde se realizó durante el segundo periodo del año 2006; y se desarrolló mediante la ejecución de actividades programadas por la coordinación de bioseguridad, en las que se encuentra capacitación, evaluación y seguimiento.

Se debe tener en cuenta que al momento de ejecutar esta planeación de forma total es importante mencionar el número de granjas que se pueden visitar en un día corresponde a 3.

El objeto de intervención de la práctica profesional son los galponeros y se hará una caracterización de estos de acuerdo a una pasantía desarrollada por una estudiante en práctica de Trabajo Social en el primer periodo del 2007 y los resultados fueron los siguientes.

La edad de los trabajadores de granjas oscila entre los 18 y 25 años que representa el 34% de la población, seguido del 20% en edades de los 31 a 35 años, mientras que el 14% de los trabajadores están en el intervalo de 36 a 40 años y en un 3% corresponde a las edades de 46 a 50 años. Todas las personas son de sexo masculino, situación que está en relación directa al tipo de labor por la que se vincula a la empresa la cual gira entorno al desarrollo de actividades operativas en los galpones.

El estado civil de los trabajadores de granjas corresponde mayoritariamente a solteros con un 41%, en unión libre se encuentran en un 31% y los casados con un 23%. De estos trabajadores el 38% no tiene hijos, el 29% tiene dos hijos, el 13% los que tiene un hijo y el 5% tiene 4 hijos o más; esta situación obedece a que el personal de granjas en su mayoría están en edad de 18-25 años. De acuerdo al mencionado estudio los trabajadores que habitan con su familia en granjas corresponde a un 52% y el 48% corresponde a los trabajadores que sus familias viven fuera de la granja.

El grado de escolaridad de los trabajadores de granjas es básica primaria completa con un 51% y en un 12% tienen estudios culminados en bachillerato, situación que se encuentra relacionada con el lugar de procedencia de sectores rurales que corresponde en un 10% a Bucaramanga, Rionegro y los Santos,

Piedecuesta con un 9%, San Gil, Lebrija y San Vicente con el 5% , y la provincia de Garcia Rovira con el 4%;

El ingreso mensual de los trabajadores de granjas en su mayoría es de un salario mínimo legal vigente, bonificaciones, festivos, subsidio de alimentación con un promedio cerca a los 650.000 mensuales.

Otras de las actividades planeadas desde la coordinación de bioseguridad fue el refuerzo del taller de capacitación de trabajo en equipo con el propósito de establecer metas consolidadas y compromisos frente a coordinación de actividades, comunicación y el respeto; es decir, que los resultados de la granja no se dan individualmente, sino de manera consolidada.

**Tabla 4. Planeación de intervención profesional de Trabajo Social.**

<b>OBJETIVO:</b> Fomentar la cultura del trabajo en equipo en galponeros de granjas de Pollo de Engorde con el fin de favorecer la productividad y el bienestar de los trabajadores.			
<b>ESTRATEGIA:</b> Implementar talleres de capacitación con las cuatro claves para trabajar en equipo con los galponeros de granjas de pollo de engorde y reproductoras.			
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES DE LOGRO</b>	<b>AVANCES DEL PROCESO Y PROPÓSITOS</b>
Diseñar talleres de capacitación con las claves para Trabajar en Equipo.	Para la segunda semana del mes de septiembre de 2006 se tendrán diseñados los talleres de capacitación.	# de talleres diseñados para la actividad / # de talleres programados X100	Se estudiaron los marcos teóricos y de pedagogía que facilitaron el diseño de los talleres.
Ejecutar talleres de capacitación de trabajo en equipo en granjas de pollo de engorde y	Lograr que el 100% de los galponeros de pollo de engorde asistan y participen en las actividades	# de trabajadores asistentes por granja / # total de trabajadores por	Se ejecutaron los talleres en las zonas Girón, Pantano y Lebrija.

reproductoras.		granja. X 100	
Socializar las actividades realizadas en los talleres de capacitación en trabajo en equipo.	Para la primera semana del mes de Octubre de 2006 se tendrá creado el formato de plan de trabajo en equipo en granjas.	# de Granjas realizado el proceso de Socialización / # de granjas capacitadas. X 100	En cada una de las visitas a las granjas se Socializan las actividades realizadas en los talleres de trabajo en equipo.
Seguimiento a los compromisos adquiridos en los talleres de capacitación en trabajo en equipo.	Lograr el seguimiento a los compromisos adquiridos en granjas en un 100%	# de granjas con seguimiento a los compromisos / # de granjas capacitadas X 100	A través de la coordinación con el Jefe de zona se realizaron cambios para el mejoramiento de la granja.

**Tabla 5. Planeación talleres de capacitación para promover la cultura de la bioseguridad.**

<b>OBJETIVO:</b> Promover la cultura de la Bioseguridad en Granjas de Pollo de Engorde a través de la evaluación, seguimiento y refuerzo en bioseguridad.			
<b>ESTRATEGIA:</b> implementar actividades de formación, y desarrollo, de bienestar social en el personal con el fin de promover la cultura de la bioseguridad.			
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES DE LOGRO</b>	<b>AVANCES DEL PROCESO Y PROPÓSITOS</b>
Aplicar el formato de evaluación de bioseguridad en los galponeros de granjas de Pollo de Engorde.	Para el mes de Octubre de 2006 se empezara a aplicar el formato de evaluación de bioseguridad.	# de granjas con la aplicación del formato de bioseguridad / # total de granjas de pollo de engorde X 100	Se realizó la evaluación del 100% de las zonas: Aeropuerto, Lebrija, Florida, Girón, Piedecuesta y Pantano.
Convocar a los galponeros con resultados bajos en Bioseguridad.	Lograr la asistencial del 100% de los galponeros con bajos resultados en	# de granjas con porcentaje bajo en bioseguridad / # total de granjas de pollo de engorde. X 100	En cada una de las visitas a granjas se reforzó los parámetros bajos en bioseguridad por trabajador.

	Bioseguridad. ( divididos por zonas)		
Realizar talleres de refuerzo en galponeros con resultados bajos en Bioseguridad.	Lograr la participación del 100% y sentido de conciencia e importancia de la bioseguridad.	# total de granjas con refuerzo en Bioseguridad realizadas / # total de granjas de pollo de engorde X 100	En cada una de las visitas a granjas se realizó refuerzo en bioseguridad y se deja estipulados compromisos.
Reforzar estrategias de comunicación con el fin de promover la cultura de la bioseguridad.	Lograr que el el 100% de los trabajadores conozcan las estrategias de comunicación ejecutadas por la coordinacion de bioseguridad.	# total de trabajadores que conocen las estrategias de comunicación en bioseguridad / # total de trabajadores de granjas X 100.	En el anexo # E se establecen las estrategias de comunicación en bioseguridad que se ejecutan en las granjas.

#### **4.4 EJECUCIÓN DEL PROCESO DESARROLLADO EN AVIDESA MAC POLLO.**

La labor desarrollada por el profesional de trabajo social en el área organizacional estuvo direccionada al cumplimiento del objetivo de Conservación y Desarrollo del talento humano, partiendo de la misión de la empresa “satisfacer necesidades nutricionales de los consumidores con la mejor calidad, servicio, variedad y precio de manera eficiente y rentable comprometidos con el bienestar y desarrollo de nuestra gente con responsabilidad con la comunidad y el medio ambiente”

Esta labor se ubicó en el Departamento de granjas y sumada a la cadena de valor, dirigiéndose a contribuir al fomento de la cultura de la bioseguridad y al desarrollo de herramientas pedagógicas con los trabajadores, con el fin de lograr comportamientos preventivos en busca de evitar la entrada de agentes contaminantes en las granjas.

Este trabajo fundamentalmente estuvo dirigido por las coordinadoras de bioseguridad con profesión en Trabajo Social a la población que trabaja en granjas, galponeros, bodegueros, administradores de galpón y sus familias.

Dentro de las actividades ejecutadas por el profesional de trabajo social se realizaron las siguientes:

**4.4.1. Evaluación y seguimiento en bioseguridad año 2006.** Constituyó una herramienta que permitió hacer verificación y seguimiento en la práctica de bioseguridad; esta evaluación estableció el ítem tanto del trabajador como del jefe de zona; es decir, el resultado de esta evaluación contiene elementos tanto prácticos como teóricos que van dirigidos al mejoramiento continuo de las prácticas en bioseguridad en granjas.

El seguimiento dispuesto en bioseguridad en AVIDESA MAC POLLO está fundamentado en seis ítems de acuerdo a la evaluación orientada y desarrollada por el ICA, mas adelante se mostrara un resultado en bioseguridad realizado a la zona de portugal del municipio de Lebrija.

1. Instalaciones físicas y del ambiente: con este ítem se conoce la infraestructura física con que cuenta la granja dentro de las que se encuentran la desinfección de vehículos, puerta de ingreso , cerca de la granja, ducha, estado de las carreteras libres de estancamientos de agua, mallas , andenes , señalización , recorrido del personal externo , la presencia de animales domésticos y vacunos; es en este ítem donde la bioseguridad juega papel importante en la prevención de entrada de agentes contaminantes como vectores, personas externas a la granja, vehículos, perros , gatos etc.
2. Residuos solidos: está direccionado hacia el manejo de residuos en la avicultura estos residuos se diferencian en los sistemas de mortalidad<sup>29</sup>, la estabilización de la pollinaza<sup>30</sup>, sacos de pollinaza, disposición de residuos orgánicos, inorgánicos y basura en granjas y la disposición de los desechos de las vacunas.
3. Control de plagas: está orientado en el conocimiento de los trabajadores en esta función, la aplicación del producto, registro de control de plagas y el control de malezas.
4. Conocimiento de prácticas higiénicas y del personal, aseo de los alrededores, de la ducha, disposición de la mortalidad, aseo y orden en las bodegas,

---

29 Sistemas de mortalidad hace referencia a las distintas formas de descomposición, se encuentran composta, entierro de mortalidad, incineración o fosa.

30 La estabilización de la pollinaza es la forma de reducir la carga bacteriana de las heces fecales de las aves cuando ha salido el pollo a sacrificio. A través de esta estabilización se pretende lograr la no contaminación a otras granjas avícolas. Este proceso dura aproximadamente 45 días a partir del momento en que se sanitiza.

andenes, uso de pocetas, estado y uso de la dotación del trabajador, dotación para externos (visitantes, conductores, jefes de zona, coordinadoras de bioseguridad) y el registro de visitantes.

5. Bioseguridad familiar: está dispuesto con la familia del trabajador como el aseo y orden de la casa, la entrada de familiares al galpón, orden y aseo en habitaciones de solteros y sintonía del programa de radio.
6. Finalmente el Item 6 son los resultados técnicos obtenido en lote anterior. (eficiencia, mortalidad, tratamiento del lote <sup>31</sup> y pruebas de agua llevadas al laboratorio.

En el momento que se realizó el seguimiento de bioseguridad de granjas de pollo de engorde y reproductoras se sigue el formato señalado en la Tabla 6 en el que se establecen los diferentes numerales anteriores con la idea de establecer cifras cuantitativas para el establecimiento de propósitos y metas por alcanzar en la practica de la bioseguridad.

**Tabla 6. Formato de seguimiento en bioseguridad en Avidesa Mac Pollo**

**SEGUIMIENTO EN BIOSEGURIDAD POLLO DE  
ENGORDE 2006**

<b>INSTALACIONES FÍSICAS Y DEL AMBIENTE</b>			
1,1	Sistema de desinfección de vehículos		
1,2	Puerta de Ingreso		
1,3	Cerca perímetro de la granja		
1,4	Duchas		
1,5	Carreteras sin estancamiento de agua		

---

31 El tratamiento del lote lo dispone el Jefe de zona o veterinario según estado de enfermedad de las aves.

1,6	Estado de Mallas anti pájaros		
1,7	Andenes		
1,8	Señalización interna		
1,9	Recorrido personal externo		
1,1	Ganado vacuno		
1,11	Animales domésticos		
	<b>TOTAL PUNTAJE INSTALACIONES FÍSICAS Y DEL AMBIENTE</b>		

<b>2</b>	<b>RESIDUOS SÓLIDOS</b>		
2,1	Sistema de mortalidad		
2,2	Estabilización de la pollinaza		
2,3	Sacos de pollinaza		
2,4	Sitio adecuado e higiénico para el reciclaje de basuras		
2,5	Disposición de vacunas		
	<b>TOTAL PUNTAJE RESIDUOS SÓLIDOS</b>		

<b>3</b>	<b>CONTROL DE PLAGAS</b>		
3,1	Conocimientos sobre procedimiento de control de plagas		
3,2	Existen registros de aplicación control de plagas		
3,3	Almacenamiento y señalización de productos para control de plagas		
3,4	Control de Malezas		
	<b>TOTAL PUNTAJE CONTROL DE PLAGAS</b>		

<b>4</b>	<b>CONOCIMIENTO DE PRACTICAS HIGIÉNICAS Y DEL PERSONAL</b>		
4,1	Aseo de alrededores		
4,2	Condiciones de aseo ducha		

4,3	Condiciones manejo de la mortalidad		
4,4	Aseo y orden bodega		
4,5	Aseo de andenes		
4,6	Uso de pocetas		
4,7	Estado y uso dotación del trabajador		
4,8	Dotación para externos		
4,9	Diligenciamiento registro visitantes		
	<b>TOTAL PUNTAJE CONOCIMIENTO PRACTICAS HIGIÉNICAS</b>		

<b>5</b>	<b>BIOSEGURIDAD FAMILIAR</b>		
5,1	Aseo de la vivienda		
5,2	Sintonía del programa radial		
5,3	Bioseguridad familiar		
5,4	Orden y aseo en las habitaciones de los solteros		
	<b>TOTAL BIOSEGURIDAD FAMILIAR</b>		

<b>6</b>	<b>RESULTADOS TÉCNICOS</b>		
6,1	Porcentaje de la mortalidad		
6,2	Tratamiento Últimos ciclos		
6,3	resultados de Eficiencia		
6,4	pruebas de agua		
	<b>TOTAL RESULTADOS TÉCNICOS</b>		

<b>PORCENTAJE SEGUIMIENTO BIOSEGURIDAD</b>			
1.	INSTALACIONES SANITARIAS		
2.	RESIDUOS SÓLIDOS		
3.	CONTROL DE PLAGAS		
4.	CONOCIMIENTO PRACTICAS HIGIÉNICAS Y DEL		

PERSONAL		
5. BIOSEGURIDAD FAMILIAR		
6. RESULTADOS TÉCNICOS		
TOTAL CALIFICACIÓN		

Fuente: Coordinación de Bioseguridad.

La realización de la evaluación en bioseguridad se desarrolló durante el segundo semestre del año 2006 siguiendo la estructura descrita en las Tabla 7, 8 y 9.

➤ **Granjas Mesa De Los Santos**

**Tabla 7. Granjas en la Mesa de los Santos por zonas.**

<b>ZONA CAÑADA</b>	<b>ZONA TABACAL</b>	<b>ZONA LA FUENTE</b>	<b>ZONA ESPERANZA</b>	<b>ZONA HOLANDA</b>	<b>ZONA MESITAS</b>
Alborada	Brisas	Carzam	Edén	Bonita	Buenavista
Lagos	Lagunita	Custodia	Manantial	Cabaña	Encanto
Marfil	Paz	Manzanito	Roble	La granja	Mesitas
Negra	Topo	Marías	Sauces	Guachipalo	Pampa
Fuente	V Edith	Amanecer	Tamaya	Hato	Rangelandia
V Estelia	Esperanza	Reina	Tayrona	San Rafael	Retiro
	V Paraíso	Rosablanca		Sta cruz	V claudia
		S Alberto		V Niza	V lauri
				V Sofía	V Liliana
					Villa Paola
					Victoria

➤ **Zona Metropolitana**

**Tabla 8. Granjas Zona Metropolitana por zonas.**

<b>ZONA VOLADOR</b>	<b>ZONA PIEDECUESTA</b>	<b>ZONA RUITOQUE</b>	<b>ZONA FLORIDA</b>	<b>ZONA GIRÓN</b>
Bellavista	Buenos aires	Avipavas	Balsora	Horizontes
Denver	Copiyal	Bathicola	Brillante	Trigueritos
Limoncito	Hemita 1	Belén	Canaima	V Daniela
Navarra	Hemita 2	Canaguay	Descanso	Yucatán
Navarra 2	Hermita 3	Jericó	Diamante	Rincón
Primavera	Laurel	Parroquia	Fe	
Salado	Villa viviana	Península	Florida	
Trincomale		Pols	Guamo	
V edel		Alejandra	Llano grande	
V juliana		V diana	Molino	
		V luz	Panorama	
		V Mary luz	Potosí	
		V nazareth	Recreo	
			Visabel	
			V Leonor	

➤ **Zona Lebrija**

**Tabla 9. Granjas Lebrija por zona.**

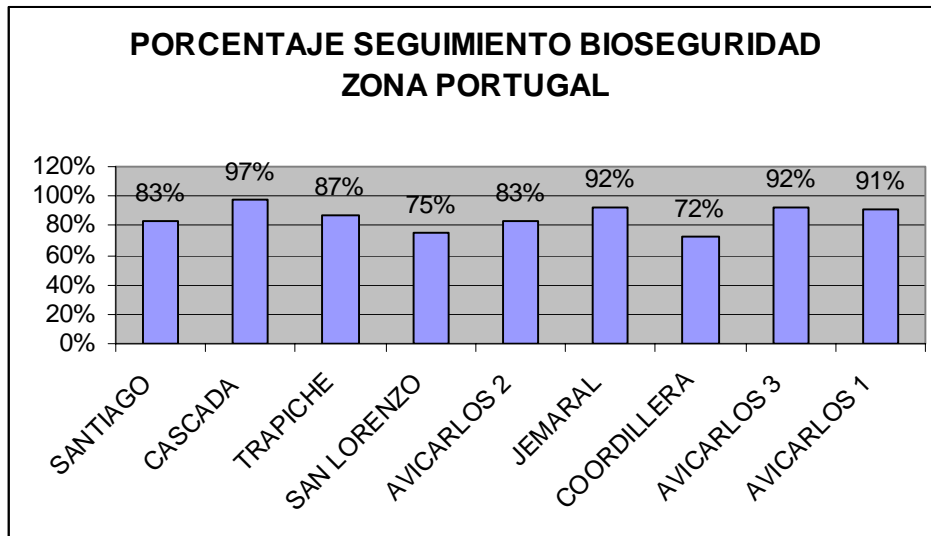
<b>ZONA AEROPTO</b>	<b>ZONA MOTOSO</b>	<b>ZONA LEBRIJA</b>	<b>ZONA EUCALIPTOS</b>	<b>ZONA PANTANO</b>	<b>ZONA PORTUGAL</b>
Campegnia	Bosque	Juntas	Campestre	Arrayanes1	Avicarlos
Piedad	Cantabria	Reposo	Cristalina	Arrayanes2	Calarca
Rosario	Cascada	Reposo A	Eucaliptos	Arrayanes3	Eden bca.
S Cayetano	Chayani	Rosales	Gaques	Cantalta	S Lorenzo
Santa ana	Cordillera	San José	San Felipe	Caracoles	Selva
Sta clara	Hormiga	Tortuga	Villa lucia	Chimita	Trapiche
Tivigaro	Jemeral	Toscaza		V cecilia	
V Wendy	Palmas				
Miraflores	Santiago				
	V fernanda				

Continuando con el proceso de evaluación en bioseguridad en granjas, a continuación se describe una zona llamada PORTUGAL en el cual se analizó la práctica en bioseguridad de los trabajadores de granjas, permitiendo establecer los ítems antes mencionados y se logró establecer el resultado y el índice en bioseguridad.

**Zona Portugal.** La ubicación de estas granjas se encuentra en Lebrija en la vía a Barranca, el jefe de zona Mauricio Villamizar y cuenta aproximadamente con 30 trabajadores. A través del seguimiento en Bioseguridad se estableció el porcentaje obtenido en la evaluación.

Las granjas de la zona de Portugal son Santiago, Cascada, Trapiche, San Lorenzo, Avicarlos 2, Jemeral, Cordillera, Avicarlos 3 y Avicarlos 1.

**Grafico 2. Porcentaje de seguimiento en bioseguridad zona Portugal.**



A continuación se presenta un análisis de la granja con menores resultados en la práctica de la bioseguridad en la zona Portugal que fue a granja con porcentaje mas bajo fue la Granja Cordillera con 72% del cumplimiento en bioseguridad, y el porcentaje de bioseguridad mas elevado es la Granja Cascada con 97 % en el seguimiento.

Haciendo un análisis de la situación se pudo observar a través de la siguiente tabla el porcentaje obtenido en Bioseguridad por la granja Cordillera.

**Tabla 10. Seguimiento en bioseguridad en la granja Cordillera zona Portugal.**

SEGUIMIENTO EN BIOSEGURIDAD POLLO DE  
ENGORDE 2006

INSTALACIONES FISICAS Y DEL AMBIENTE		SANTIAGO	CASCAD A	TRAPICH E	COOR DILLE RA
1,1	Sistema de desinfección de vehículos	2	2	1	2
1,2	Puerta de Ingreso	2	2	2	2
1,3	Cerca perímetro de la granja	2	2	2	1
1,4	Duchas	1	0	0	0
1,5	Carreteras sin estancamiento de agua	2	2	1	2
1,6	Estado de Mallas anti pájaros	1	2	2	1
1,7	Andenes	0	2	2	1
1,8	Señalización interna	2	2	2	2
1,9	Recorrido personal externo	0	2	1	1
1,1	Ganado vacuno	1	1	2	1
1,11	Animales domésticos	2	2	1	2
	<b>TOTAL PUNTAJE INSTALACIONES FISICAS Y DEL AMBIENTE</b>	15	19	16	15

68% 86% 73% 68%

2	RESIDUOS SOLIDOS				
2,1	Sistema de mortalidad	1	2	2	1
2,2	Estabilizacion de la pollinaza	2	2	2	2
2,3	Sacos de pollinaza	2	2	2	1
2,4	Sitio adecuado e higienico para el reciclaje de basuras	1	2	1	2
2,5	Disposicion de vacunas	2	2	2	1
	TOTAL PUNTAJE RESIDUOS SOLIDOS	8	10	9	7

80% 100% 90% 70%

3	CONTROL DE PLAGAS				
3,1	Conocimientos sobre procedimietno de control de plagas	2	2	2	2
3,2	Existen registros de aplicación control de plagas	2	2	2	0
3,3	Almacenamiento y señalizacion de productos para control de plagas	2	2	2	1
3,4	Control de Malezas	2	2	1	2
	TOTAL PUNTAJE CONTROL DE PLAGAS	8	8	7	5

100% 100% 88% 63%

4	CONOCIMIENTO DE PRACTICAS HIGIENICAS Y DEL PERSONAL				
---	---	--	--	--	--

4,1	Aseo de alrededores	2	2	2	2
4,2	Condiciones de aseo ducha	2	NA	NA	NA
4,3	Condiciones manejo de la mortalidad	2	2	2	2
4,4	Aseo y orden bodega	2	2	2	1
4,5	Aseo de andenes	NA	2	2	2
4,6	Uso de pocetas	1	2	2	2
4,7	Estado y uso dotacion del trabajador	2	2	2	2
4,8	Dotacion para externos	2	2	2	2
4,9	Diligenciamiento registro visitantes	2	2	2	2
	<b>TOTAL PUNTAJE CONOCIMIENTO PRACTICAS HIGIENICAS</b>	15	16	16	15
		94%	100%	100%	94%

5	<b>BIOSEGURIDAD FAMILIAR</b>				
5,1	Aseo de la vivienda	2	2	2	2
5,2	Sintonia del programa radial	1	2	2	1
5,3	Bioseguridad familiar	1	2	1	1
5,4	Dormitorio solteros	2	NA	NA	NA
	<b>TOTAL BIOSEGURIDAD FAMILIAR</b>	6	6	5	4
		75%	100%	83%	67%

<b>PORCENTAJE SEGUIMIENTO BIOSEGURIDAD</b>				
--	--	--	--	--

1. INTALACIONES SANITARIA	68%	86%	73%	68%
2. RESIDUOS SOLIDOS	80%	100%	90%	70%
3. CONTROL DE PLAGAS	100%	100%	88%	63%
4. CONOCIMIENTO PRACTICAS HIGIENICAS Y DEL PERSONAL	94%	100%	100%	94%
5. BIOSEGURIDAD FAMILIAR	75%	100%	83%	67%
TOTAL CALIFICACION	83%	98%	87%	72%

De acuerdo al porcentaje obtenido en la evaluación en bioseguridad en las granjas Santiago, Cascada, Trapiche y Cordillera, pertenecientes a la zona Portugal del municipio de Lebrija se evidencia que el porcentaje menor lo obtiene la Granja Cordillera por razones de las instalaciones físicas como: túnel o ducha, mallas, andenes y cercas que impidan el ingreso de personas y animales a la granja, por esta razón se hace necesario buscar la colaboración de entidades públicas como el ICA para que a través de ellos se gestione con el propietario de la granja estrategias de mejoramiento, mediante la tabla # 11 se analiza la situación encontrada.

**Tabla No. 11 Granja cordillera**

<b>TABLA No 11</b>	<b>GRANJA COORDILLERA</b>
Cerca perímetro de la granja	La granja cuenta con cerco perimetral en regulares condiciones que impida en forma total el ingreso de personas diferentes a las que habitan en la granja e impida el ingreso de animales, la calificación es 1.
Duchas	La granja no cuenta con ducha o túnel ubicada a la entrada de la granja. En este caso los conductores solo se cambian la dotación en la casa del trabajador. La calificación es 0
Estado de Mallas anti pájaros	El estado de las mallas de la granja no se encuentra en las mejores condiciones y no cumplen con la función prevista de no permitir el ingreso de aves silvestres a la granja. (huecos y oxidadas). La calificación es 1
Andenes	El estado de los andenes de la granja se encuentra en deterioro; la parte de atrás de los galpones son de tierra por esta razón no permiten tener una limpieza adecuada en bioseguridad. La calificación es 1.
Recorrido personal externo	El tránsito de personal externo en la granja se presenta debido a la explotación de árboles frutales dentro de la finca. La calificación es 1.
Ganado vacuno	Debido al estado de las cercas de la granja que impida el ingreso de ganado vacuno en ocasiones se ubica el ganado en los alrededores del galpón. La calificación es 1.

Sistema de mortalidad	Para cumplir con este requisito se hace necesario que la mortalidad se lleve a la composta ( lugar de descomposición de las aves) desde el primer día. En esta granja se quema el pollo desde el día 1 al 15 y luego se lleva a la composta. La calificación es 1.
Sacos de pollinaza	En esta granja reutilizan los sacos para sacar la pollinaza de la granja. La calificación es 1.
Disposición de vacunas	En la Granja Coordillera la disposición de los desechos de las vacunas se queman y posteriormente se entierran y deben ir al laboratorio o al reciclaje. La calificación es 1.
Existen registros de aplicación control de plagas	Falta el registro de aplicación de control de plagas. La calificación es 0.
Almacenamiento y señalización de productos para control de plagas	Los venenos para el coco, mosca y ratones deben encontrarse en un lugar seco y aislados de otros desinfectantes y detergentes, deben estar señalizados. La calificación es 1.
Aseo y orden bodega	Las bodegas no se encuentran ordenadas ni aseadas. La calificación es 1.
Bioseguridad familiar	La familia ingresa al galpón pero no cumple con las normas de bioseguridad (botas y ropa limpia). La calificación es 1.

#### **4.4.2. Actividad de refuerzo en trabajo en equipo.**

La ejecución de las actividades planeadas para el segundo periodo del año 2.006 estuvo dirigida hacia el refuerzo de trabajo en equipo, ésta se realizó a través de un taller de capacitación.

- ✓ **Objetivo.** Reforzar las claves para trabajar en equipo a través de la actividad “saber para donde vamos”, en los trabajadores de granja de AVIDESA MAC POLLO.
  
- ✓ **Situación.** La actividad en trabajo en equipo dirigido por las Trabajadoras Sociales o Coordinadoras de Bioseguridad, estuvo encaminada hacia el refuerzo del taller de capacitación “Saber para donde vamos”, dirigida a los trabajadores de granjas en el año 2.006. Esta situación obedeció al cambio de pago en las bonificaciones; es decir se pasó de pagar bonificaciones individuales a bonificaciones consolidadas en una misma granja.

En el momento de diseñar y orientar la capacitación se establecieron parámetros con el fin de fomentar en las granjas valores como el respeto, la responsabilidad, la comunicación, los compromisos individuales y colectivos. Estos parámetros fueron creados entre los trabajadores y el jefe de zona en el momento de coordinar actividades y tener actitud positiva con los compromisos dispuestos por la empresa y /o el jefe de zona.

Es a partir de este momento que se hizo necesario reforzar la actividad para buscar continuamente el mejoramiento de resultados en las granjas.

- ✓ **Población:** Trabajadores de granjas “galponeros”; supernumerarios y en algunas ocasiones las familias; dado que el proceso de intervención se realizó en conjunto con el jefe de zona propiciando la participación de estos

en las actividades.

✓ **Responsables**

- Profesionales de Trabajo Social
- Estudiante en Práctica profesional de Trabajo Social año 2.006

✓ **Técnicas:**

- Taller de capacitación
- Observación participante y no participante.

✓ **Recursos:**

• **Físicos:**

- Hojas
- lapiceros

✓ **Materiales:**

- Formatos de seguimiento de la actividad.
- Lapicero.

✓ **Desarrollo de la actividad.**

1. El equipo estuvo conformado por mínimo 4 trabajadores de los cuales se escogió el encargado de liderar la actividad.
2. El trabajador que lideró la actividad fué quien percibió las actitudes y comportamientos presentados por los galponeros en la actividad.
3. Los otros tres trabajadores buscaron el objetivo propuesto que en este caso fue la obtención de ciertos objetos:

- Gato
- Lapicero
- Cuaderno
- Aguja
- Hormiga
- Piedra

4. Después de dar las instrucciones para buscar los objetos con un tiempo de dos minutos, que en este caso fue la meta común para el equipo, se procedió a evaluar el comportamiento de los mismos.

5. Esta actividad buscó evaluar los comportamientos y actitudes del trabajador frente al equipo de trabajo buscando reconocer dificultades en el momento de trabajar en grupo, entre las cuales se encontraron: Individualismo, la falta de coordinación, diferencia de funciones, el respeto y la comunicación.

6. Finalmente se logró el establecimiento de claves para trabajar en equipo, como lo son: comunicación, compromiso, respeto, entre otras.

1. **SABER PARA DONDE VAMOS:** Establecimiento de metas comunes y claras en el equipo de trabajo como es resultados técnicos favorables para el trabajador.

2. **LA COMUNICACIÓN:** Saber escuchar, dialogar y coordinación de actividades entre trabajadores y Jefe de zona.

3. **LOS COMPROMISOS ESTÁN CLAROS:** Acuerdos establecidos en la ejecución de las actividades de la granja con responsabilidad y compromiso individual para obtener un resultado consolidado eficiente.

4. EL RESPETO: A las normas establecidas, entre trabajadores, familia.

## **5. EVALUACIÓN GENERAL DEL PROCESO DE PRÁCTICA EN AVIDESA MAC POLLO**

Terminado el proceso de planeación llevado a cabo en AVIDESA MAC POLLO se hace necesario tener en cuenta la labor desarrollada por el profesional en trabajo social en los siguientes aspectos:

En cuanto a la aplicación de los talleres de capacitación en el fomento del trabajo en equipo y lograr la cultura del cambio se pudieron establecer los siguientes beneficios:

- Interés presentado por los trabajadores de granjas en la practica en bioseguridad en el departamento.
- Establecimiento de metas claras y consolidadas en los miembros del equipo de trabajo, las cuales propenden por el logro de resultados consolidados en eficiencia y mortalidad. (Ver anexo 4)
- Orientación individual a los miembros del equipo de trabajo las cuales repercutían negativamente en el desarrollo del lote. Este apoyo se daba en atenciones de caso con los trabajadores problemas familiares, falta de respeto entre trabajadores, inconformidades, falta de comunicación.
- Se fomentó en el personal de granjas actitude positiva con los compromisos adquiridos con la empresa, es por esta razón que el profesional en Trabajo Social brindó herramientas para lograr acuerdos con el equipo de trabajo, con normas puntuales que mejoren los resultados.

- En la intervención desarrollada por el profesional en trabajo social es necesario resaltar el desarrollo humano y social para afrontar permanentemente situaciones como: lograr actitudes positivas en el trabajador, reconocer valores imprescindibles entre los cuales se encuentran, la responsabilidad, respeto, constancia y lealtad.
- El interés por desarrollar la práctica en bioseguridad en los trabajadores de granjas estuvo orientado desde la parte administrativa de granjas de la empresa

Dentro de la práctica profesional de Trabajo Social se presentaron las siguientes dificultades:

1. Apatía y desinterés de algunos veterinarios, respecto a la práctica de bioseguridad y a la labor desarrollada por las trabajadoras sociales como Coordinadoras de Bioseguridad.
2. En algunos trabajadores lograr la motivación, actitud positiva con los compromisos asumidos con la empresa, en muchas ocasiones se obstaculiza debido a los deficientes resultados técnicos obtenidos en la granja, estos se reflejan en desinterés, desatención en los talleres de capacitación.
3. El trabajo en equipo y el fomento de la bioseguridad merecen que continuamente se este trabajando, por lo que el número de personas que intervenían en bioseguridad no se ajusta a las exigencias de este.
4. La rotación de los trabajadores de granjas hace que se presente fluctuaciones en los equipos de trabajo, por ende la llegada de un nuevo trabajador evidencia la importancia de establecer normas de convivencia, de trabajo en granjas.

5. Para lograr desarrollar los programas de capacitación en todos los trabajadores de granjas en AVIDESA MAC POLLO, se requiere tener en cuenta el número de granjas que se pueden visitar por Bioseguridad en un día, equivale a tres por día; en el caso de realizar visita a granjas reproductoras y luego a granjas de pollo de engorde necesitara buscar periodos de cuarentena por esta razón lograr en las 170 granjas estos talleres requiere de tiempo suficiente, contando para este control con 2 coordinadoras de bioseguridad.
  
6. En algunos veterinarios el interés por la practica de bioseguridad no es aceptada y el establecimiento de dichos compromisos en estas granjas, no se realiza de la mejor manera por lo que estos van desapareciendo, es importante resaltar que cuando se hace un seguimiento y está dirigido por el Jefe de zona los compromisos se realizan con mayor probabilidad.

Logros obtenidos:

- Apropriación de las dificultades que presentan los trabajadores en el desarrollo de un lote de pollo. En este logro obtenido al estudiante en practica se le permitió conocer el manejo técnico del pollo en las etapas de cría, levante y engorde de las aves así mismo conoció las enfermedades de las aves como Gumboro, Colibacilosis entre otras.
- Capacidad para desarrollar trabajos en grupo que involucren trabajadores, señoras y niños buscando estrategias de educacion popular de acuerdo a los niveles educativos de estos.
  
- Establecimiento de normas de convivencia prácticas en el trabajo en equipo en granjas.
  
- Seguimiento de los compromisos adquiridos por los Jefes de zona y

trabajadores de granjas para el mejoramiento continuo de resultados.

- Conocimiento del proceso en Bioseguridad desarrollado en granjas avícolas por las coordinadoras de bioseguridad (Evaluación y refuerzo) en la prevención de agentes infectocontagiosos en las granjas. (Pollo de engorde y reproductoras)
- Procedimientos técnicos, normas sanitarias y normas de trabajo desarrolladas en las granjas de pollo de engorde y reproductoras como lo es el aprendizaje en Descomposición de Pollinazas, Sanitización, compostaje.
- Diseño e implementación de formato para establecer el porcentaje de bioseguridad establecido en las evaluaciones de bioseguridad por zonas.

### **5.1 EVALUACIÓN PERSONAL DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN AVIDESA MAC POLLO**

El proceso de intervención profesional desarrollado por el profesional en Trabajo Social en AVIDESA MAC POLLO buscó desde la Coordinación de Bioseguridad lograr que el personal de granjas se apropie de las normas de bioseguridad establecidas.

Para alcanzar esta conciencia en los trabajadores el estudiante de Trabajo Social necesita la formación académica impartida en los salones de clase de la Universidad Industrial de Santander y del cuerpo de profesores, así mismo cabe resaltar los valores y habilidades que trae el profesional en la búsqueda de la cultura de la bioseguridad y fundamentalmente en la conciencia frente a este.

Los valores con los cuales debe contar el profesional de Trabajo Social en esta

práctica deben ser responsabilidad, compromiso, respeto y honestidad con los galponeros y la empresa, dado que los trabajadores son personas que requieren de la formación profesional y técnica de un líder.

Es necesario mencionar que se demanda adquirir nuevas habilidades en relación con el trabajo en bioseguridad y con los trabajadores de granjas, puesto que esta población requiere de pedagogía en los talleres de capacitación.

El campo de práctica formó al profesional en trabajo social en lo personal de la siguiente manera.

- Fortalecimiento en el campo profesional de teorías vistas en la academia como la administración y el desarrollo de personal.
- Habilidad para hablar en público y en el desarrollo de los talleres de capacitación.
- La intervención en el campo de practica sirvió para tener comunicación continua con los trabajadores frente a problemas presentados con cesantías, pensión, EPS entre otras; y es de esta manera que se rescataron conocimientos frente a estos temas.
- En el desarrollo de la práctica, el enriquecimiento fue a nivel personal y profesional, puesto que la asesoría y el equipo de trabajo del área organizacional; permitió resolver las dudas e inquietudes de forma integral; es decir, oportuna y adecuada frente a los problemas presentados en la practica profesional.

Cabe mencionar en este aspecto que entre las dificultades personales se encontraron:

- Desconocimiento de las normas en bioseguridad en la Industria avícola; tales como el uso de duchas a la entrada de granjas, el acceso restringido de objetos personales, uso de dotación.
- Falta de información en herramientas para trabajar en equipo con la población objeto en la practica profesional.
- En el momento de diseñar los talleres de capacitación se debió tener en cuenta el nivel de escolaridad de los trabajadores para encontrar la mejor metodología y pedagogía en dichas actividades, esto hizo que se replantearan diferentes formas de desarrollar las tareas.

## **6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL PARA IMPLEMENTAR EN AVIDESA MAC POLLO EL SISTEMA DE CALIDAD HACCP EN GRANJAS.**

### **6.1 JUSTIFICACIÓN.**

La inocuidad de un producto se alcanza a través de la implementación de un sistema de calidad. El desarrollo del sistema HACCP en Colombia, se ha fortalecido y desarrollado en el sector alimentario; hoy, el sector avícola lo adopta, lo difunde, lo implementa y lo recomienda para garantizar la inocuidad de sus productos en las diferentes etapas de la cadena productiva.<sup>32</sup>

En este orden de ideas y considerando las exigencias mínimas para que los alimentos sean considerados aptos para el consumo humano es decir sean saludables y sanos, se da un primer paso trascendental hacia la implementación de un sistema de calidad como el HACCP, elaborado bajo los parámetros de un Plan Genérico para el sector avícola, y con la aplicación de ciertos criterios y prerrequisitos que aseguren que los productos son elaborados de manera consistente y con una calidad apropiada al uso que se les dará.

HACCP (sistema de análisis de peligros y puntos críticos de control) es un instrumento que sirve para evaluar los peligros y establecer sistemas de control que se centran en la prevención.

De otra parte, el HACCP es compatible con otros sistemas de control total de la calidad, lo que significa que la inocuidad, calidad y productividad pueden ser

---

<sup>32</sup> Plan genérico para la implementación del sistema HACCP en la industria avícola. Pág. 5

manejados en conjunto, para brindar mayores beneficios al consumidor y mayor lucro a la industria, lo que representa evidentes beneficios a la salud y la economía de los países.

El éxito en la implementación del sistema HACCP se inicia con el compromiso de toda la empresa, partiendo de la misma junta directiva y con la participación del personal, ya que este tendrá influencia en la forma de trabajar de todos los miembros de la misma.

La intervención desarrollada en granjas piloto en HACCP por las profesionales en trabajo social se encuentra orientada hacia la apropiación de los trabajadores en la importancia de implementar el sistema de calidad HACCP así mismo reducir los puntos críticos de control requeridos para cumplir con los parámetros establecidos; dentro de estos se encuentra la aplicación del perfil sanitario HACCP para granjas avícolas.

## **6.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.**

1. Lograr la participación activa y el compromiso de diferentes grupos de interés en Avidesa Mac Pollo en la implementación del Sistema de Calidad HACCP para que el proceso productivo en granjas se desarrolle con los estándares establecidos.
2. Consolidación del equipo interdisciplinario de trabajo HACCP que facilite los procesos de aplicación y promueva estrategias de mejoramiento al Sistema de Calidad en granjas.
3. Fomentar la apropiación de la cultura de la calidad de los trabajadores de granjas a través de talleres de capacitación para favorecer los niveles de productividad y bienestar del trabajador.
4. Establecer procedimientos documentados para la verificación en la implementación del sistema de calidad HACCP.

### 6.3. PLANEACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

#### FASE 1: CONSOLIDACION EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

**Tabla 12. Planeación fase 1.**

Objetivo Consolidar un equipo gestor que facilite la implementación del sistema de calidad HACCP en granjas.		
Estrategia: Establecer la participación de diferentes departamentos de Avidesa HACCP.		
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADOR DE LOGRO</b>
1. Presentar información del sistema de calidad HACCP en los departamentos de Avidesa Mac Pollo como: laboratorio, aseguramiento de calidad, veterinarios Director de granjas de pollo de engorde, Trabajadoras Sociales, mantenimiento, planta de beneficio y a la Doctora Virginia Morales directora de producción.	Para la primera semana del mes 1 se hará entrega de la información acerca del sistema de calidad HACCP granjas a los departamentos mencionados y se acordara reunión.	# de personas asistentes / # de personas convocadas X 100
Socializar los elementos que contiene el perfil sanitario en granjas avícolas para ser revisado	Para la tercera semana del mes # 1 se presentará el perfil sanitario HACCP para	# de correcciones aplicables a granjas de Avidesa / # de correcciones

y aprobado por el equipo gestor.	realizar cambios para posteriormente aprobarse.	realizadas al perfil X 100
Establecimiento de decisiones con el equipo de trabajo HACCP para concretar compromisos y responsabilidades.	Para la primera semana del Mes dos y aprobado por el equipo de trabajo, se establecerán compromisos y responsabilidades con los departamentos presentes en el perfil sanitario.	# de compromisos realizados / # de compromisos generados por el equipo gestor X 100

## FASE 2. APLICACIÓN DEL PERFIL SANITARIO

**Tabla 13. Planeación fase 2.**

Objetivo: Lograr la aplicación del perfil sanitario HACCP que permita analizar los puntos críticos y de control en las Granjas piloto, para establecer estrategias de Mejoramiento.		
Estrategia: Estructuración y aplicación del perfil sanitario HACCP en granjas para detectar y analizar los puntos críticos y de control.		
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADOR DE LOGRO</b>
Iniciar el proceso de aplicación del perfil sanitario en las granjas Retiro, Marvil y Eucaliptos con la colaboración del estudiante en práctica en Veterinaria.	Para la primera semana del Mes 3 se empezará a aplicar el perfil sanitario en las granjas piloto Retiro, Marvil y Eucaliptos.	# de días de iniciado el proceso de aplicación del perfil / # de días totales de aplicación X 100
Presentación de los	Para la segunda	Porcentaje de

porcentajes de cumplimiento obtenidos en la aplicación del perfil.	semana del mes 4 se presentaran los porcentajes de cumplimiento obtenidos en la aplicación del perfil en las granjas piloto.	cumplimiento obtenido / Porcentaje de cumplimiento Máximo X 100
--	--	---

### FASE 3: CAPACITACIÓN

**Tabla 14. Planeación fase 3.**

Objetivo: Lograr la apropiación de la cultura de la calidad en los trabajadores de granjas a través de desarrollo de talleres de capacitación para favorecer los niveles de productividad y bienestar de los trabajadores.		
Estrategia: Coordinar talleres de capacitación que involucren a los trabajadores en el concepto e importancia de la calidad en el sistema HACCP.		
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADOR DE LOGRO</b>
Diseñar talleres de capacitación que busquen apropiar a los trabajadores con el concepto e importancia de la calidad.	Para la primera semana del mes 5 se tendrán diseñados los talleres de capacitación en calidad.	# de talleres diseñados / Numero de talleres planteados X 100
Ejecución de los talleres de capacitación en calidad en las granjas piloto HACCP	Para la tercera semana del mes 5 se llevaran a cabo la realización de los	# de talleres ejecutados / Numero de talleres planeados X 100

	talleres de capacitación en las granjas piloto HACCP.	
Evaluar el desarrollo de los talleres de capacitación en calidad.	Para la segunda semana del mes 6 se realizara la evaluación y socialización del taller de calidad y de los avances de proceso al sistema.	# de estrategias de mejoramiento realizadas / Numero de estrategias planeadas X 100

#### FASE 4 IMPLEMENTACION DEL SISTEMA

**Tabla 15. Planeación fase 4.**

Objetivo: implementar el Sistema de Calidad en granjas HACCP a través del establecimiento de procedimientos documentados.		
Estrategia: Participar en la documentación de los procedimientos necesarios para la realización y verificación del sistema HACCP.		
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADOR DE LOGRO</b>
Diseñar el proceso documentado en cada uno de los ítems que especifica el perfil para ser verificado y revisado por auditoria. Dentro de los que se pueden encontrar:	Para la segunda semana del mes 7 se reunirá el personal encargado de procesos de la empresa junto con el comité de HACCP para el diseño de los	# de personas asistentes / No de personas convocadas X 100

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y capacitación.</li> <li>• Sanidad animal</li> <li>• Condiciones estructurales y ambientales-</li> </ul>	procedimientos.	
Crear registro de todas las acciones ejecutadas conforme a los procedimientos establecidos por el equipo gestor en calidad.	Para la segunda semana del mes 7 se hará el diseño de registro de ejecución de actividades realizadas.	# de registros actualizados / Numero actividades ejecutadas X 100
Verificación y revisión por parte de auditoria al cumplimiento de las estrategias de mejoramiento en la implementación del sistema.	Para la tercera semana del mes 8 se hará la verificación y revisión del cumplimiento de las estrategias de mejoramiento.	# de estrategias de mejoramiento verificadas / No de estrategias planeadas X 100

## Proceso Metodológico.

### 1. Formación del equipo gestor HACCP.

El equipo HACCP está conformado por trabajadores de los diferentes departamentos de Avidesa Mac Pollo como el Laboratorio, Control de calidad en plantas, Director de pollo de engorde Dr. Oscar Russi Caballero, Supervisores en veterinaria de las granjas piloto, Trabajadoras Sociales, Bacterióloga, mantenimiento, quienes son los encargados de difundir, desarrollar e implementar el sistema. Se requiere que la participación de todas

estas personas genere responsabilidad con los compromisos asumidos con el comité HACCP.

El equipo HACCP será el responsable del éxito de la implementación y funcionamiento del sistema, se hace necesario establecer los mecanismos de funcionamiento es decir la creación de un reglamento en el que se especifique la frecuencia y duración de las reuniones y la metodología de trabajo, se definan las funciones y responsabilidades de cada miembro. Como primera actividad se diseñará un cronograma de acciones para llevar a cabo la implementación, el cual permitirá realizar un seguimiento y control, con el objeto de evaluar el grado de avance del proyecto.

Es importante tener en cuenta que desde su conformación, el equipo debe definir quien va a ser el encargado de dirigir la implementación del sistema, ya que cada uno de estos cargos ejercerá responsabilidades bien definidas, como lo son: las de dirección, proveer recursos, dirigir y apoyar las políticas de calidad, asegurar el avance y validez del proyecto, aprobar modificaciones, para ir llevando a avances del proceso por parte de todos los integrantes del equipo HACCP.<sup>33</sup>

## **2. Aplicación del perfil sanitario en granjas.**

El proceso de aplicación del perfil sanitario en granjas comienza desde que inicia el arreglo de la granja es decir el aseo y desinfección es el momento en el que terminan de salir las aves a sacrificio y posteriormente la llegada de los pollitos de la incubadora.

Es importante resaltar que la aplicación de este perfil debe hacerse de manera responsable y continua debido a que no contar con el 100% de la validez no se obtendrá el puntaje máximo, las granjas deben contar con los requisitos que

---

<sup>33</sup> *Ibíd.*, 25.

exige el perfil sanitario. Luego de pasado los procesos de aseo y desinfección, cría, levante, engorde y sacrificio se analizarán los puntos críticos y el porcentaje obtenido en la granja para luego con el comité HACCP aprobar modificación para lograr el establecimiento de puntaje aprobado.

A través de la evolución el perfil se analizará los porcentajes de cumplimientos obtenidos en la granja por ítem;

1. Instalaciones
2. Personal
3. Bienestar y sanidad animal
4. Transporte
5. Manejo del agua
6. Laboratorio
7. Medio ambientales y subproductos
8. Mantenimiento
9. Registros

En la medida que el porcentaje sea mayor y se acerque al 100% se estará cumpliendo con los puntos máximos aprobados. En la tabla que aparece a continuación se podrá observar el perfil sanitario HACCP y en su contenido se muestra los parámetros establecidos para el cumplimiento máximo a obtener; posteriormente en la tabla No 8 se muestra un ejemplo de la evolución del perfil sanitario.

### **3. Capacitación al personal de granjas en calidad.**

Para lograr establecer el concepto y la importancia de los sistemas de calidad y especial de HACCP es necesario crear estrategias que permitan la apropiación de los trabajadores de granjas con respecto a la calidad.

Desde la coordinación de bioseguridad liderada por las Trabajadoras Sociales se diseñarán talleres de capacitación en temas de calidad enmarcados en la

importancia, elementos y sistema de calidad HACCP.

#### 4. Implementación del sistema HACCP.

Es fundamental contar con un sistema de registro eficaz y preciso dentro del HACCP, en el que se encuentren documentados los procedimientos del sistema, conforme al cumplimiento en cuestión. Los registros evidencian el cumplimiento de toma de acciones correctivas apropiadas cuando sea necesario; además, proveen los medios para evitar la pérdida de control.

La verificación es la aplicación de métodos, procedimientos, pruebas o auditorías para validar y determinar si se cumple con el plan HACCP o si este necesita de modificación.

#### 6.4 RECURSOS

**Tabla 16. Recursos requeridos para lograr implementar el Sistema de calidad HACCP granjas Avidesa Mac Pollo.**

HUMANOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	MATERIALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador a control de calidad</li> <li>• Bacterióloga</li> <li>• Director de pollo de engorde.</li> <li>• Coordinador Mantenimiento granjas.</li> <li>• Asesoría en calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina para reuniones comité HACCP.</li> <li>• Granjas.</li> </ul>	<p>Los gastos económicos en la implementación del sistema HACCP dependen de los puntos críticos que tenga cada granja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papelería</li> <li>• Fotocopias</li> <li>• Perfil sanitario para aplicación</li> <li>• Elementos contenidos en el perfil y que hacen parte de la</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Veterinarios</li><li>• Directora Gestión Humana</li><li>• Trabajadoras sociales</li></ul>			parte técnica.
---	--	--	-------------------

**6.5 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

**Tabla 17. Cronograma de actividades.**

ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8			
Presentación de la información.	X																															
Convocar a reunión para socialización del perfil sanitario.	X																															
Establecimiento de decisiones en el equipo interdisciplinario de trabajo.				X																												
Aplicación del perfil sanitario en las granjas piloto.									X	X	X	X																				
Presentación de																																



## 7. CONCLUSIONES

- El hecho de ser AVIDESA MAC POLLO la empresa No 1 de Colombia establece el reto de desarrollar procesos de calidad que cuenten con la participación comprometida y consciente en los trabajadores.
- Los sistemas de calidad y la practica de la cultura de la Bioseguridad hacen que el trabajador tenga un mejor bienestar por cuanto sus niveles de productividad aumentan.
- La orientación que se brinda al núcleo familiar del trabajador se convierte en un herramienta primordial para tener resultados positivos en los procesos de calidad y bioseguridad.
- Los sistemas de calidad y programas de bioseguridad le permiten a AVIDESA MAC POLLO asumir los retos que le plantea el tratado de libre comercio.
- AVIDESA MAC POLLO cuenta con toda la cadena productiva en la industria avícola empezando desde granjas reproductoras, incubadora, granjas de pollo de engorde, planta de beneficio, almacenes, planta de alimentos y harinas, lo cual le exige estar en liderazgo del sector. La empresa AVIDESA MAC POLLO S.A, está dedicada a la cría, levante, producción y comercialización de la carne de pollo a nivel nacional y distribuye sus productos en 108 almacenes y distribuidoras, cuenta con 2.000 empleados en los departamentos de producción siendo la empresa a nivel nacional con mayor numero de sacrificio de aves de pollo de engorde, convirtiéndose en la número uno de Colombia posicionada por contar con la mejor tecnología, y cumpliendo con parámetros de calidad como HACCP (planta de beneficio).

- La disposición de la Junta Directiva, llevan a la empresa a cumplir con metas establecidas para el año así mismo a tener actitud positiva con estas. Estas metas establecidas para los 650 trabajadores de granjas conlleva al aumento de la tabla de eficiencia; tabla que mide la ganancia de bonificación según resultados de la granja; los cuales en el momento del cambio crean desmotivación y buscan replantearse para buscar a través de los equipos de trabajo logros y éxitos en los lotes de pollo siguientes.
- La labor de las trabajadoras sociales o de la coordinación de Bioseguridad esta direccionada hacia buscar tener actitud positiva con los compromisos asumidos con la empresa; a través de la constancia, perseverancia, responsabilidad y trabajo en equipo elementos claves para el desempeño individual que van a ser sumados para lograr desempeños consolidados.
- El trabajo realizado con los trabajadores de granjas merece que continuamente se refuercen conocimientos en bioseguridad, motivación, sentido de pertenencia para que de manera creativa permitan tener cambios positivos en la cultura de la bioseguridad y en el desempeño laboral.
- Dentro del contexto de la avicultura y en la propuesta planteada en el proyecto de grado se encuentra la certificación de calidad HACCP para granjas en el cual iniciando desde la cadena productiva podamos contar con parámetros de calidad para buscar la inocuidad de los alimentos producidos por AVIDESA MAC POLLO.

## RECOMENDACIONES

- Dar continuidad a los procesos planeados y programados desde la coordinación de bioseguridad practicando un seguimiento continuo y permanente de estos. Es por eso que se hace necesario que el profesional en trabajo social esté preparado para lograr la participación y reestructuración de los equipos de trabajo en granjas hacia fomentar la cultura de la bioseguridad.
- Establecer en los trabajadores de granjas la cultura de la bioseguridad empezando por generar conciencia frente a las diferentes situaciones en las que se puede traer o llevar una enfermedad a la granja, haciéndose necesario el refuerzo de talleres de capacitación dada la rotación del personal de granjas.
- Continuar con los programas de capacitación ejecutados para lograr la motivación, sentido de pertenencia y trabajo en equipo en granjas de pollo de engorde y reproductoras, para buscar el mejoramiento de las problemáticas entre trabajadores y sus familias.
- Para llevar a cabo mejores prácticas en bioseguridad es necesario buscar a través de los propietarios de las granjas y con los jefes de zona en conjunto el mejoramiento continuo de la infraestructura de las granjas con respecto a andenes, túnel, mallas, cercas, entre otras.
- La calidad debe ser considerada por los trabajadores de las granjas Piloto como parte de las actividades que se realizan. Estos deben apropiarse de la importancia de obtener la certificación de calidad HACCP para el mejoramiento continuo de la empresa y de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

- ALDANA, Diego Fernando.” Factor Humano, bioseguridad y productividad. Año 1999.
- AMADOR POSADA, Juan Pablo. Teoría General de Sistemas. El prisma.com. Portal para investigadores y profesionales.
- Autores varios, bioseguridad en la industria avícola. Año 1.999.
- GALVIS APONTE, Luís Armando. “La demanda de carnes en Colombia: Un análisis econométrico”. Cartagena: Banco de la República.
- Guía para la prevención control y erradicación de la Influenza Aviar.
- HENAO, Laura, GARCIA Andrea.”Plan genérico para la implementación del sistema HACCP en la industria avícola. Año 2.000.
- LABASTIDA OCHOA FRANCISCO, Bioseguridad la mejor defensa contra la influenza aviar año 1996.
- Mc GREGOR, Douglas. El aspecto humano de las empresas. México: Editorial Diana, 1969.
- Revista de la Industria Latinoamericana, Abril de 2004.
- Revista Federación Nacional de Avicultores de Colombia FENAVI, Abril de 2.006.

- Revista Federación Nacional de Avicultores de Colombia FENAVI, Julio de 2.007.
- Revista Federación Nacional de Avicultores de Colombia FENAVI, Noviembre de 2.007.
- SILVA PEREZ, Luís Armando."Bioseguridad en granjas avícolas reproductoras, ponedoras y comerciales y pollo de engorde. Año 1.999.
- SUAREZ DÍAZ, Reinaldo. La dimensión humana de las organizaciones.

Paginas Web:

- [Avicultores@fenavi.org](mailto:Avicultores@fenavi.org)
- [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- [www.minagricultura.gov.co](http://www.minagricultura.gov.co)
- <http://www.fenavi.org/estadisticasdehuevo.htm>
- <http://FENAVI.org/estadisticas>

**ANEXOS**

**ANEXO A. Formato de seguimiento.**



**AVIDESA MAC POLLO  
FORMATO DE SEGUIMIENTO  
TRABAJO EN EQUIPO**

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**GRANJA:** \_\_\_\_\_

1. Escribo las cuatro claves para lograr un trabajo en equipo.

\_\_\_\_\_

2. han practicado en tu granja, las cuatro claves del trabajo en equipo.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Si su respuesta es **SI** Contestar:

3. Que cambios han hecho a nivel General de la granja para lograr un trabajo en equipo (por favor nombrar )

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Usted que ha hecho para contribuir en este trabajo

\_\_\_\_\_

5. usted ha asumido compromisos y responsabilidades nuevos y diferentes a partir de estos cambios

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**CUALES**

\_\_\_\_\_

6. Se han implementado normas básicas o acuerdos entre los compañeros para lograr este trabajo.

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_ **CUALES**

---

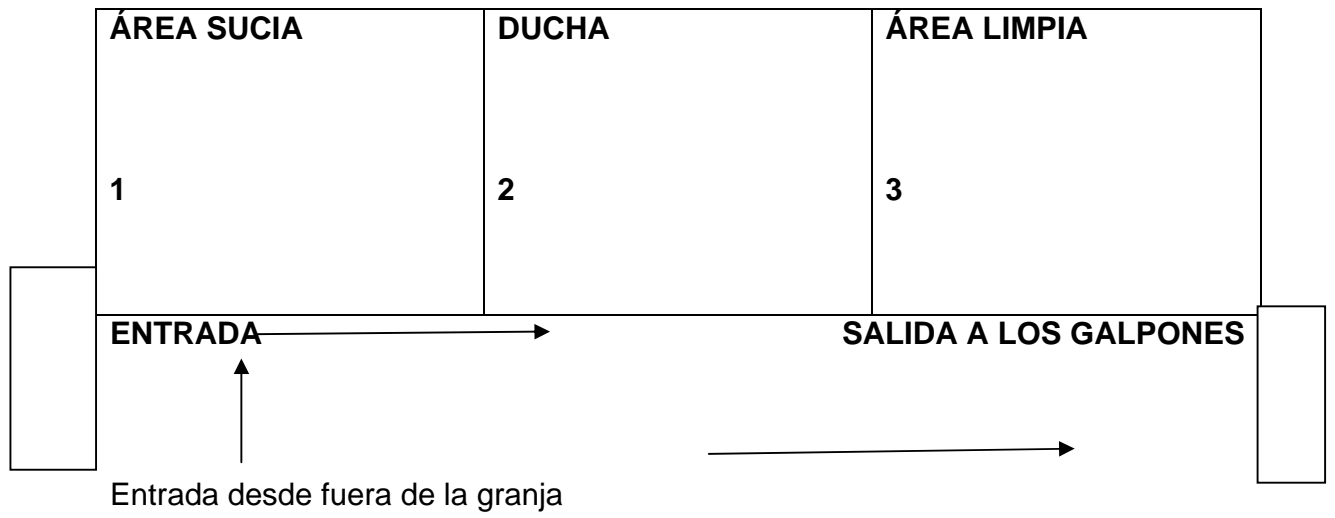
---

7. Que recomendación daría usted para lograr un mejor trabajo en equipo

---

---

**ANEXO B. Diagrama básico de una caseta de higiene (túnel o ducha) ubicada a la entrada de las granjas.**



**ANEXO C. Anexo salarial administrador de galpón pollo de engorde.**

<b>EFICIENCIA MACHO</b>	<b>BONIF.</b>	<b>EFICIENCIA HEMBRA</b>	<b>BONIF.</b>	<b>EFICIENCIA MIXTO</b>	<b>BONIF.</b>
<b>MENOR A 0</b>	<b>AVE FINALIZADA</b>	<b>MENOR A 0</b>	<b>AVE FINALIZADA</b>	<b>MENOR A 0</b>	<b>AVE FINALIZADA</b>
Menos de 139	0	Menos de 108	0	Menos de 123	0
139	17.0	108	16.0	124	16.0
140	18.0	109	17.0	125	17.0
141	19.0	110	18.0	126	18.0
142	20.0	111	19.0	127	19.0
143	21.0	112	20.0	128	20.0
144	22.0	113	21.0	129	21.0
145	23.0	114	22.0	130	21.5
146	24.0	115	23.0	131	22.0
147	25.0	116	24.0	132	22.5
148	26.0	117	25.0	133	23.0
149	27.0	118	26.0	134	23.5
150	28.0	119	27.0	135	24.0
151	29.0	120	28.0	136	24.5
152	30.0	121	29.0	137	25.0
153	31.0	122	30.0	138	25.5
154	32.0	123	31.0	139	26.0
155	33.0	124	32.0	140	26.5
156	34.0	125	33.0	141	27.0
157	35.0	126	34.0	142	28.0
158	36.0	127	37.0	143	29.0

159	37.0		128	38.0		144	30.0
160	38.0		129	39.0		145	31.0
161	39.0		130	44.0		146	32.0
162	41.0					147	33.0
163	42.0					148	34.0
164	43.0					149	35.0
165 O MAS	44.0					150	36.0


El valor a pagar es la multiplicación de ave finalizada por el resultado obtenido en el lote.

#### **POR MORTALIDAD**

MORTALIDAD	MACHOS	MORTALIDAD	HEMBRAS	MORTALIDAD	MIXTOS
Menor a 6	8.00	Menor a 6	8.00	Menor a 6	8.00
4.0	7.00	3.5	7.00	3.7	7.00
4.5	6.00	4.0	6.00	4.2	6.00
5.0	4.50	4.5	4.50	4.7	4.50
5.5	3.00	5.0	3.00	5.2	3.00
Mayor a 6.0	00	5.5	0.00	5.7	0.00

El valor a pagar es la multiplicación de ave finalizada por el resultado obtenido en el lote.

**ANEXO D. Perfil sanitario HACCP Avidesa Mac Pollo.**

		PERFIL SANITARIO GRANJA: _____			PREAUDITORIA HACCP	
		EMPRESA : AVIDESA MAC POLLO				
NUMERAL	ASPECTO	BIEN	PMX	POB	COMEN.	
I	INSTALACIONES					
1,1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA E INGRESOS					
	a Existen carreteras veredales a más de 50 mts de la granja y carreteras principales a más de 300 mts.					
	b La mínima distancia entre granjas avícolas es de 500 mts.					
	c La mínima distancia con explotación porcícola es de 1 Km.					
	d Las culatas de los galpones van de este a oeste para cortar la luz directa a mañana a tarde.					
	e Ausencia de otras empresas (basuras, alimento, compostaje etc.)					
1,2	CONDICIONES ESTRUCTURALES Y AMBIENTALES					
	a La granja tiene cerca perimetral.					
	b La granja cuenta con buenas vías de acceso para facilitar el transito de camiones.					

c	La explotación avícola cuenta con una sola puerta para controlar el ingreso a la granja y aviso informativo.				
d	Galpones separados de las viviendas y no son usados como dormitorios.				
e	A la entrada de la granja existe arco de desinfección para los vehículos.				
f	Se dispone de un túnel de higiene a la entrada de la granja que cuente con dos zonas diferentes.				
g	El túnel de Higiene esta provisto con dotación completa, ropas y botas y se dispone de casilleros para guardarlos.				
h	Granja con servicios sanitarios adecuados bien ubicados y con cantidad.				
i	Las áreas y sectores están señalizados con letreros.				
j	Sitio adecuado para el consumo de alimentos.				
k	El tamaño de los galpones corresponde al número de aves recomendadas, ancho entre 10 y 12mts y largo de 100 a 150 mts.				
l	Existen mallas laterales, anti pájaro en buen estado y cumplen con la función prevista.				
m	El piso del galpón es de material lavable y ajustado a las necesidades para el cual fue instalado.				
ñ	Existe puerta de ingreso al galpón en correctas condiciones de funcionamiento.				

	o	Existe ambiente controlado con ventilación asistida con ventiladores y extractores de aire.				
	p	Andenes de 0.9 a un 1 MT de ancho con sus respectivas cunetas y drenajes.				
	q	Existen cortinas en material plástico o propileno.				
	r	Los techos son a dos aguas con aleros de 70 a 80 cms.				
	s	La distancia entre los galpones es de 20 metros o de 2 a 2.5 veces el ancho del galpón.				
	t	Los equipos utilizados en galpones están fabricados en materiales resistentes a uso y a la corrosión , así como al uso frecuente de agentes de limpieza y desinfección.				
	u	Solo se maneja una edad en toda la granja, evitando que se transfiera enfermedades de un lote a otro				
	v	En la granja solo se maneja explotación de aún sola especie de animal, solo avícola.				
	w	No se comparten equipos de calefacción, desinfección etc. con otras granjas.				
	x	No se permite la entrada de animales domésticos de otras granjas (perros, gatos, etc. ).				
1,3		CONTROL DE INGRESOS				
	a	Se cuenta con libro de registros de ingresos.				
	b	Los conductores de los camiones de insumos, alimento, gas etc. no se bajen de los vehículos y no caminen cerca de los galpones.				

	c	La granja se encuentra categorizada y las condiciones se ajustan a la categoría en la que esta.				
	d	Se permite el ingreso de conductores, personal técnico, etc. Dando cumplimiento a las medidas de bioseguridad definidos para estos casos.				
	e	Se desinfecta la cabina de los vehículos que ingresen a la granja.				
	f	Se desinfectan equipos (Herramientas , celulares, PC, etc...)Que ingresan a la granja.				
<b>II</b>		<b>PERSONAL</b>				
2,1		<b>FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>				
	a	Existe un programa escrito de inducción, formación y capacitación en bioseguridad.				
	b	Todas las personas que realizan actividades en las granjas son capacitadas en BPM y Bioseguridad.				
	c	El personal tiene entrenamiento técnico para el cumplimiento de sus funciones.				
2,2		<b>PRACTICAS HIGIÉNICAS</b>				
	a	Los operarios se bañan totalmente antes de entrar a la zona de trabajo.				
	b	El personal cumple las normas de Bioseguridad estipuladas.				
	c	Los empleados utilizan dotación adecuada, en buen estado y limpia.				

	d	Los empleados no comen o fuman dentro de los galpones.				
	e	Los empleados no tienen ingreso a otras explotaciones.				
	f	Alrededores limpios y desmalezados, accesos libres de estancamientos de agua sin cultivos de árboles frutales.				
	g	El personal que labora en granjas no mantiene en casa animales domésticos o aves silvestres.				
	h	Se utilizan las pocetas de agua y formol al entrar al galpón.				
	i	Los andenes presentan buenas condiciones de Aseo.				
	j	Las bodegas de alimento presentan excelentes condiciones de aseo y orden.				
	k	La ducha de ingreso a la granja presenta buenas condiciones de aseo.				
2,3		<b>SEGURIDAD Y BIENESTAR</b>				
	a	Los trabajadores de las granjas pasan por un reconocimiento médico periódico.				
	b	Los trabajadores poseen equipamiento necesario y donde corresponda que lo proteja de polvo y gases tóxicos.				
	c	Los productos químicos y venenos se encuentran claramente identificados por señalizaciones ubicadas apropiadamente.				
	d	Se cuenta con el equipo completo para realizar las actividades propias de la función a ejecutar.				
	e	Existen procedimientos que indiquen las acciones a seguir en caso de accidentes y/o emergencias.				

III		BIENESTAR Y SANIDAD ANIMAL				
3,1		MANEJO DEL POLLO				
3.1.1		ALISTAMIENTO DE CRIADEROS				
	a	Se tiene asignado un sitio para la ubicación del tamo.				
	b	Se hacen criaderos máximo de 5.000 aves				
	c	Se tiene 1 bebedero de galón por cada 100 aves.				
	d	Se tiene 1 bebedero de campana por cada 150 a 200 aves				
	e	Se mantiene agua suficiente, disponible y fresca.				
	f	Se tiene 1 bandeja por cada 100 aves.				
	g	Se cuenta con alimento suficiente, disponible y fresco.				
	h	Existe 1 criadora máximo por cada 1.000 aves.				
	i	La altura de la criadora mínimo es de 1.30 metros				
	j	Se encuentra distribuidas uniformemente las criadoras.				
	k	Se chequea el sistema de calefacción un día antes de la llegada del pollito.				
	l	La temperatura en el centro del criadero esta entre 30 y 32° C				
	m	Las cortinas de los centros están instaladas y aseguradas (4 por criadero)				
	n	Se tiene cortina túnel instalada lista para usar.				
	ñ	Se encuentra cama en cantidad suficiente y desinfectada.				
	o	La densidad es de 50 a 60 aves /m2 en cada criadero.				

	p	Se cuenta con cilindros de gas en suficiente cantidad y funcionando correctamente.				
3.1.2		CRÍA				
	a	Se tiene definido el procedimiento para la recepción del pollo y este se lleva a cabo.				
	b	Se suministra alimento a las aves, las veces indicadas según parámetros de consumo.				
	c	Se mantiene las aves con niveles de temperatura óptimos para la cría. (según tabla anexa en el procedimiento)				
	d	Se realizan prácticas de ventilación para favorecer la oxigenación de las aves.				
	e	Se realiza permanentemente recambio de agua.				
	f	Los comederos permanecen con alimento en buenas condiciones de Higiene.				
	g	Se aplica el antimicoplasmico según procedimiento y dosis establecidas.(ver anexo)				
	h	Se controla la humedad relativa y se llevan registros.				
	i	Se lleva control del número de cilindros de gas por lote.				
	j	Se hace devolución oportuna de los cilindros cuando no se requiere.				
3.1.3		ENGORDE				
	a	Se distribuye el alimento en la totalidad de los comederos.				
	b	Se tiene un comedero por cada 40 a 50 a aves				
	c	Se mantiene el suministro de agua limpia para las aves.				

	d	Se tiene un bebedero por cada 70 a 80 aves.				
	e	Se mantiene el suministro del alimento según tabla de consumo.				
	f	Se mantiene control de la temperatura según la edad del animal.				
	g	Se realizan prácticas para favorecer la oxigenación de las aves.				
	h	Se controla la humedad relativa y se llevan registros.				
	i	Se realizan prácticas para estimular el consumo de alimento.				
3.2		SANIDAD ANIMAL				
	a	En caso de problema sanitario se informa oportunamente al jefe de zona				
	b	En caso de problema sanitario se hace envío al laboratorio de muestras para su diagnóstico.				
	c	Se hacen diagnósticos histopatológicos y/o serológicos de las aves en el laboratorio.				
	d	En caso de problema se informa a la planta de alimentos, bodega, planta de beneficio y la empresa transportadora.				
	e	Se conocen los resultados de las serologías				
	f	Se toman medidas de contingencia en caso de problemas sanitarios.				
3,3		SACRIFICIO				
	a	Se controla el suministro del alimento para una adecuada cuarentena de las aves.				
	b	Se realiza el cargue con el sistema de rambla.				

	c	Se verifica el estado de limpieza de los huacales para ser cargados y se llevan registros de no conformidades.				
	d	Se distribuyen los pollos por huacal teniendo en cuenta el número de aves recomendado por Planta de Beneficio.				
	e	Se cuenta con mínimo 8 personas para el cargue				
	f	La programación de sacrificio se da a conocer mínimo con diez horas de anticipación.				
	g	Se toman muestras de suero según programación				
	h	Se verifica la hora del cargue de acuerdo a lo registrado en la planilla.				
3,4		PLAN DE SANEAMIENTO LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN				
	a	Se cuenta con los 15 días mínimo, establecidos para la realización de una correcta limpieza y desinfección.				
	b	Se retira la pollinaza máximo 8 días después del sacrificio de las aves.				
	c	El proceso de limpieza y desinfección se inicia una vez retirada la pollinaza.				
	d	Los equipos desmontables (bebederos, comederos, bandejas, etc)se lavan afuera del galpón y se colocan ya lavados y desinfectados en un lugar previamente desinfectado.				
	e	Cuando se realiza el aseo del galpón, se incluyen superficies como techos, paredes, pisos, mallas, muros, cabuyas, tubos, líneas de				

		agua, mangueras,etc.				
	f	Se flamean todas las estructuras no inflamables que hacen parte del galpón y que pueden contener plumas, restos de gallinaza, hojas , etc.				
	g	Se emplean para la limpieza y desinfección sustancias aprobadas por el Departamento de Aseg. De Calidad.				
	h	Los detergentes y desinfectantes empleados se usan en las dosificaciones recomendadas por el laboratorio de la empresa.				
	i	Las dosificaciones se realizan con elementos de medición.				
	j	El tanque de floculación del agua se lava cada vez que se desocupa.				
	k	Se tienen procedimientos documentados del Plan de Saneamiento.				
	l	Se realiza evaluación microbiológica de aseo y desinfección.				
3,5		CONTROL DE PLAGAS Y ROEDORES				
	a	Se realiza con frecuencia la macaneada de la granja.				
	b	Se cuenta con mapa de ubicación de los puntos de cebadero.				
	c	Se aplican productos y existe procedimiento para el control de plagas.				

	d	Se tiene definido las personas que deben realizar el control de roedores y con que frecuencia.				
	e	Se ubican las madrigueras y se controla.				
3.6		MOSCAS Y COCOS				
	a	Se llevan registros de productos utilizados y consumo de los mismos según programación definida.				
	b	Se tiene definido las personas que debe realizar la fumigación.				
	c	Se usan productos aprobados por el INVIMA y o el ICA para granjas avícolas.				
	d	Son conocidos los sitios de aplicación y esta solo se realiza por el personal responsable y con la frecuencia programada.				
3.7		VACUNACIÓN				
	a	Se tiene programación para la vacunación.				
	b	Se respetan las fechas de vacunación según edad del ave.				
	c	Se tiene una nevera especial para manejo de vacunas.				
	d	Las vacunas se almacenan sin afectar la cadena de frío, teniendo en cuenta la rotación de la misma.				
	e	El personal se encuentra capacitado para la aplicación de las vacunas.				
	f	La vacunación se realiza con las medidas de agua destilada				

		establecida.				
	g	Los equipos de vacunación se someten a un proceso de limpieza permanente.				
IV		<b>BPM TRANSPORTE</b>				
	a	Los vehículos que transportan el tamo no cargan otros productos que puedan generar contaminación cruzada.				
	b	Los vehículos que transportan insumos no cargan otros productos que puedan generar contaminación cruzada.				
	c	Los vehículos para el transporte de alimento se usan exclusivamente para el servicio programado.				
	d	Se verifica que los vehículos de transporte de alimento se encuentran en condiciones óptimas.				
	e	Se realiza verificación de los sellos de seguridad de los vehículos de transporte.				
	f	Los vehículos para el transporte de pollo en pie se encuentran en condiciones mecánicas óptimas, el planchón se evidencia limpio, sin residuos de materia fecal, plumas u otros sin olores extraños.				
V		<b>BPM SUMINISTRO DE AGUA Y ALIMENTO MANEJO DEL AGUA</b>				
5,1		<b>AGUA</b>				
	a	Se tiene fuente de agua (río, lago, nacimiento, etc) con su respectiva autorización para la captación de la misma.				

	b	El agua utilizada en la granja es potabilizada para garantizar que sea adecuado su uso.				
	c	Se cuenta con tanque de almacenamiento de agua con capacidad para atender las necesidades de la granja.				
	d	Los insumos del tratamiento de agua se almacenan independientemente.				
5,2		ALIMENTO				
	a	Se tiene descrito y definido la cantidad de alimento que se debe suministrar según la edad, sexo y la línea del ave.				
	b	La bodega de alimento se encuentra señalizada.				
	c	El alimento se encuentra sobre estibas				
	d	Los bultos de alimento se encuentran a 20 cms de la pared.				
	e	Se tiene publicada la tabla de suministro de alimento y esta es de conocimiento general.				
VI		VIGILANCIA Y MONITOREO				
6,1		LABORATORIO				
	a	Se tiene programa de muestreo para granjas.				
	b	La persona que toma las muestras de laboratorio esta capacitada y cumple el protocolo establecido para toma de muestras.				
	c	Se toman muestras microbiológicas de acuerdo al plan de muestreo.				
VII		BPM MEDIO AMBIENTALES Y SUBPRODUCTOS				

7,1		POLLINAZA				
	a	Se cumple el proceso de sanitización.(ver anexo)				
	b	Se cumple con el proceso de estabilización.(ver anexo)				
	c	Se tiene asignada un lugar en la granja para la pollinaza que esta en proceso de estabilización.				
	d	Se tiene base de datos de los compradores de la gallinaza.				
7,2		MORTALIDAD				
	a	Se cuenta con caseta de compostaje de mortalidad.				
	b	Se cumple con el proceso de compostación de la mortalidad. (ver anexo)				
	c	La composta cuenta con ducha.				
	d	Se tiene base de datos de las personas que retiran la composta.				
7.3		SÓLIDOS				
	a	Se tienen definidos los tipos de residuos y estos se ubican en el sitio asignado según la clasificación en (reciclables, orgánicos, etc.)				
		Se tiene definido el lugar destinado para las basuras				
	b	Se mantiene señalizado, aseado y organizado.				
	c	El sitio asignado para las basuras se encuentra señalizado y en condiciones de orden y aseo.				
7.4		LÍQUIDOS				

	a	La granja tiene pozo séptico.				
	b	Los pozos sépticos se encuentran en óptimas condiciones de funcionamiento.				
	c	Se orientan las aguas de lavado de galpón y se les da aprovechamiento.				
<b>VIII</b>		<b>MANTENIMIENTO PREVENTIVO</b>				
	a	Existe una lista de chequeo del estado de instalaciones eléctricas y equipos.				
	b	Existe un cronograma de actividades para mantenimiento preventivo de equipos y se cumple.				
	c	Existe un cronograma de actividades para reparación de equipos y se cumple.				
	d	Se desinfectan los equipos y herramientas que utiliza el personal de mantenimiento.				
	e	El personal de mantenimiento conoce y cumple las normas de bioseguridad establecidas.				
<b>IX</b>		<b>REGISTROS</b>				
	a	Registro de alimento por nombre, lote y responsable.				
	b	Registro compost.				
	c	Registro de pollo de engorde (consumo, mortalidad, peso) diario y semanal				
	d	Registro de aplicación de fármacos y vacunas.				
	e	Registro de programador ración diaria.				

f	Registro de control de plagas.				
g	Registro de tratamiento de aguas.				
h	Registros de capacitación del personal.				
i	Registro de seguimiento de bioseguridad				
j	Registros de agentes de limpieza y desinfección empleados, dosificación y consumo total.				
k	Registro de ubicación de cebos.				
l	Se mantienen registros de temperatura de los criaderos diarios , indicando también densidad, lotes , etc.				
m	registro de visitantes.				
n	Registros de historias clínicas.				
ñ	Registro tiempos de cuarentena.				
	<b>REALIZADO POR: Dra. ELSA GELVEZ</b>				
	<b>COORD. ASEG.CALIDAD</b>				

Fuente: Equipo De Trabajo HACCP Granjas Avidesa Mac Pollo

## **ANEXO E ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN EN GRANJAS.**

### **FORMACION Y DESARROLLO**

- 1.JORNADAS TECNICAS**
- 2.VISITAS DE CAMPO**
- 3.CHARLAS PSICOSOCIALES**
- 4.SEGUIMIENTO EN BIOSEGURIDAD**

### **COMUNICACIONES**

- 1.PROGRAMA RADIAL**
- 2.PERIODICO AL DIA EN BIOSEGURIDAD**
- 3. CARTELERAS**

### **BIENESTAR SOCIAL**

- 1.INDUCCION**
- 2.GALPONERO DEL AÑO**
- 3.APOYO FAMILIAR**
- 4.COPA LA BIOSEGURIDAD**
- 5.APOYO AL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONALBIOSEGURIDAD**