

**DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL
CON RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES
GALPONEROS DE DISTRAVES S.A.**



CAROL JULIETH SÁNCHEZ DURÁN



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2010**

**DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL
CON RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES
GALPONEROS DE DISTRAVES S.A.**



CAROL JULIETH SÁNCHEZ DURÁN

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Trabajadora Social**

**Directora del proyecto
MATILDE MUÑOZ LASPRILLA
Trabajadora Social**



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2010**



DEDICATORIA

A Dios que es el motor y eje fundamental de mi vida, que me proporciono a través del espíritu santo sus dones y abundantes bendiciones para que culminara esta etapa de mi vida.

*A mi Mamita Luz Stella, por su constante entrega, amor, comprensión, apoyo y confianza.
Te amo mamita y a ti te lo debo todo en la vida.*

A mi papito que desde el cielo me acompaña y quien confiaba en mí y en cada una de las metas que trazaba para mi vida.

A mis abuelitos Pedro y Zoraida que han sido participes de este gran sueño que inicie hace algunos años y siempre se sintieron orgullosos de mi escogencia profesional.

A mis tíos Elberth, Manuel y Victoria por animarme pasó a paso cuando sentí desfallecer.

A mis amigas de formación profesional, porque sin ese equipo de trabajo, no habría sido tan fácil culminar esta etapa...



AGRADECIMIENTOS

A Dios por las abundantes bendiciones recibidas, por ser mi fiel amigo, guía y compañía. A la virgencita María por ser mi intercesora, a mis padres y a mi familia, porque sin ellos no sería la persona que hoy soy y porque sin ellos culminar esta etapa en mi vida no sería lo mismo.

A la Universidad Industrial de Santander y a la Escuela de Trabajo Social, por haberme acogido y formado como profesional, por bríndame las herramientas para abordar los diversos escenarios de la vida. A los profesores que durante estos cinco años aportaron su conocimiento, sus experiencia y calidez humana para que me formara como profesional y como persona. A las profesoras Matilde Muñoz Lasprilla y Ruth Zarate Rueda, por sus aportes al proyecto.

A la empresa Distraves S.A. por permitirme poner a su disposición los conocimientos adquiridos durante la formación académica profesional, al área de producción pecuaria, por ofrecerme todo su apoyo, colaboración y autonomía para realizar una excelente labor con sus trabajadores galponeros y sus familias, a los trabajadores galponeros por su calidez humana y su acogida a las actividades realizadas

Gracias a mis amigas de formación profesional, a mis compañeros y compañeras con quienes recorrí este maravilloso trayecto y aportaron no solo en lo académico sino también en lo personal y no desfallecer ante las diversas situaciones de la vida.



CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	14
1. REFERENTE TEORICO, LEGAL Y CONCEPTUAL	19
1.1 REFERENTE TEORICO	19
1.1.1 El ser humano y las Organizaciones vistas como un Sistema.	19
1.3 REFERENTE LEGAL	32
1.3.1 Legislación salud ocupacional.	32
1.3.2 Cooperativas de trabajo asociado	37
1.4 TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES	38
2. CONTEXTUALIZACION DEL SECTOR AVICOLA	42
2.1 AVICULTURA INDUSTRIAL	42
2.2 ORIGEN DE LA AVICULTURA INDUSTRIAL	43
2.3 AVICULTURA EN EL MUNDO	44
2.4 AVICULTURA EN COLOMBIA	45
2.5 AVICULTURA EN SANTANDER	46
3. CARACTERIZACIÓN DE LA DISTRIBUIDORA AVICOLA DISTRAVES S.A.	50
3.1 DISTRAVES S.A. EN EL CONTEXTO LOCAL	50
3.1.1 Ubicación Geográfica.	50
3.1.2 Razón social.	50
3.1.3 Historia.	50
3.1.4 Objeto Social.	52
3.1.5 Modelo de Planeación.	52
3.1.6 Productos y Servicios.	54
3.1.7 Proceso de producción de Distraves S.A.	56
3.1.8 Estructura Demográfica de la Empresa	58
3.1.9 Estructura Organizacional Distraves S.A.	63
4. CARACTERIZACION DE LA EXPERIENCIA	64
4.1 DIAGNÓSTICO INICIAL	67



4.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	68
4.2.1 Matriz DOFA	68
4.2.2 Análisis de la MATRIZ DOFA	73
4.3 EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ESTRATEGIAS	77
4.4 OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA	79
4.5 PROCESO METODOLÓGICO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL.	80
4.5.1 Plan operativo no. 1	81
4.5.2 Plan operativo #. 2	85
4.5.3 Plan operativo # 3	89
4.5.4 Plan operativo # 4	104
4.5.5 Plan operativo No. 5	111
4.6 EJECUCIÓN	116
4.6 ANÁLISIS Y EVALUACION DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN ACCIÓN DE TRABAJO SOCIAL	120
5. PROPUESTA DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL CON RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES GALPONEROS DE DISTRAVES S.A	122
5.1 JUSTIFICACIÓN	122
5.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO	123
5.3 PLANEACION DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	123
5.3.1 Fase 1. Subprograma de Validación de estudios.	123
5.3.2 Fase 2. Subprograma Escuela de Padres.	125
5.3.3 Fase 3. Subprograma de Emprendimiento.	127
5.4 RECURSOS	128
5.5 DURACION DEL PROYECTO	129
CONCLUSIONES	130
RECOMENDACIONES	131
BIBLIOGRAFIA	132
ANEXOS	135



LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Modelo de un sistema abierto	22
Figura 2. Producción de carne de pollo a nivel mundial.	44
Figura 3. Producción de pollo en Latinoamérica	44
Figura 4. Ubicación granjas de engorde y ponedoras	45
Figura 5. Proceso de Producción Distraves S.A.	56
Figura 6. Explicación procesos Distraves s.a.	56
Figura 7. Mapa de proceso Distraves s.a.	57
Figura 8. Canales de comercialización de Distraves S.A.	57
Figura 9. Estructura organizacional Distraves s.a. Parte I	63
Figura.10 Estructura Organizacional Distraves S.A. parte II	63
Figura 11. Organigrama Departamento de Recursos Humanos	64



LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Referente Legal en Salud Ocupacional	32
Tabla 2. Área provisión del talento humano	39
Tabla 3. Área provisión Conservación y desarrollo	40
Tabla 4. Área provisión de evaluación	41
Tabla 5. Área Responsabilidad social	41
Tabla 6. Planeación estratégica	69
Tabla 7. Priorización de estrategias	77
Tabla 8. Planeación del proceso de intervención profesional, Plan operativo #. 1	81
Tabla 9. Planeación del proceso de intervención profesional, Plan operativo # 2	85
Tabla 10. Planeación del proceso de intervención profesional. Plan operativo # 3	89
Tabla.11. Ubicación de las granjas de pollo de engorde por Zonas geográficas	93
Tabla 12. Planeación del proceso de intervención profesional, Plan operativo #. 4	104
Tabla 13. Descuentos mensuales al trabajador Galponero para pagos a la cooperativa año 2009.	108
Tabla 14. Planeación del proceso de intervención profesional, Plan operativo #. 5	111
Tabla 15. Planeación subprograma validación de estudios	124
Tabla 16. Planeación subprograma validación de estudios	125
Tabla 17. Subprograma de emprendimiento	127
Tabla 18. Recursos del proyecto	128



LISTA DE GRAFICAS

	pág.
Grafico 1. Edad de los trabajadores de Distraves S.A.	59
Grafico 2. Sexo de los trabajadores de Distraves S.A.	60
Grafico 3. Estado civil de los trabajadores de Distraves S.A.	60
Grafico 4: Nivel de Formación académica de los trabajadores de Distraves S.A.	61
Grafico 5: Tiempo de pertenencia en Distraves S.A.	62
Grafico 6: Procedencia geográfica de los trabajadores de Distraves S.A.	62
Grafico 7. Ubicación geográfica de los trabajadores	92
Grafico 8. Antigüedad de los trabajadores en el cargo	94
Grafico 9. Sexo de los trabajadores	94
Grafico 10. Edad de los trabajadores	95
Grafico 11. Nivel de escolaridad	96
Grafico 12. Ultimo año cursado	96
Grafico 13. Eps a la cual se encuentran vinculados	97
Grafico 14. Fondo de pensiones al cual se encuentran vinculados	97
Grafico 15. ARP a la cual se encuentran vinculados.	98
Grafico 16. Estado civil	98
Grafico 17. Tipología familiar	99
Grafico 18. Numero de hijos	100
Grafico 19. Ingresos mensuales	100
Grafico 20. Egresos mensuales	101
Grafica 21. Expectativas a nivel laboral	102
Grafica 22. Metas a nivel personal	102
Grafica 23. Metas a nivel familiar	103



LISTA DE FOTOS

	Pág.
Foto 1. Trabajadores galponeros y familias. Zona Mesa de los santos.	88
Foto 2. Visitas a granjas zona de Lebrija. Aplicación formato de diagnostico y caracterización de los trabajadores galponeros.	92
Foto 3. Auditoria del proceso de certificación de competencias laborales granja reproductora la Laja.	115
Foto 4. Proceso de certificación de competencias laborales Sena. Granjas reproductoras	115
Foto 5. Equipo organizador de actividad día de encuentro en la sede administrativa mes de Agosto.	117
Foto. 6. Celebración día de encuentro sede administrativa mes de Noviembre.	117
Foto 7. Actividad recreo deportiva y de integración, operarios planta de incubación	119



LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Talleres de capacitación 1.	135
Anexo B. Talleres de capacitación #2	138
Anexo C. Taller de capacitación #3	141
Anexo D. Formato de caracterización socioeconómica y familiar de los trabajadores de pollo de engorde	144



RESUMEN

TITULO: DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL CON RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES GALPONEROS DE DISTRAVES S.A*

AUTOR(A): CAROL JULIETH SANCHEZ DURAN**

PALABRAS CLAVES: teoría de sistemas, Planeación estratégica trabajo social, organización, trabajador galponeros, producción pecuaria, pollo de engorde, necesidades.

DESCRIPCIÓN

El presente proyecto describe el proceso de intervención práctica y profesional de trabajo social al interior de la distribuidora avícola Distraves S.A. ubicada en el departamento de Santander, una empresa santandereana dedicada a la producción, comercialización y distribución de productos cárnicos. La acción profesional estuvo dividida en seis fases, ubicación organizacional, diagnóstico preliminar, planeación estratégica, ejecución y evaluación, se orientó el proceso a la luz de la teoría de sistemas que permite analizar la organización como un sistema abierto en continua interrelación con fuerzas externas e internas, con las cuales interactúa constantemente. La población sujeto de intervención, fueron los trabajadores del área de producción pecuaria, direccionado a los trabajadores galponeros de pollo de engorde y de granjas reproductoras. La intervención tuvo como objetivo promover el bienestar psicosocial y laboral del personal vinculado al área de pollo de engorde a través de la creación de programas, políticas y estrategias que permitieran el desarrollo de labores integrales que propendieran por el mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de los trabajadores, lo anterior con el fin de articular los intereses de los trabajadores con los intereses de la organización.

Finalmente se realiza la propuesta de intervención profesional desde trabajo social para implementar el programa de bienestar integral con responsabilidad social dirigido a los trabajadores galponeros, que se justifica en las necesidades detectadas mediante el diagnóstico preliminar que se realizó con los trabajadores galponeros y de donde surge la necesidad de implementar acciones que generen gran impacto no solo en el trabajador galponero y en sus familias sino también en las labores que realizan para la organización.

* Trabajo de Grado

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



SUMMARY

TITLE: DESIGN AND IMPLEMENTATION OF THE PROGRAM OF INTEGRAL WELL-BEING WITH SOCIAL RESPONSIBILITY FOR THE WORKERS GALPONEROS DISTRAVES S.A.*

AUTHOR (A): CAROL JULIETH SANCHEZ DURAN**

KEY WORDS: Theory of systems, strategic Planeación social work, organization, worker galponeros, cattle production, chicken of puts on weight, needs.

DESCRIPTION

The present project describes the process of practical and professional intervention of social work to the interior of the distributor poultry Distraves S.A. located in the department of Santander, a company santandereana dedicated to the production, commercialization and distribution of meat products. The professional action was divided in six phases, location organizacional, preliminary diagnosis, planeación strategic, execution and evaluation, I orientate the process in the light of the system theory that the organization allows to analyze as a system opened in continuous interrelationship with external and internal forces, with which it interacts constant. The population I hold of intervention, they were the workers of the area of cattle production, direccionado galponeros of chicken of fatten the workers and of breeding farms. The intervention had as aim had as object Promote the well-being psicosocial and labor of the linked personnel the area of chicken of puts on weight across the creation of programs, policies and strategies that were allowing the development of integral labors that they were tending for the improvement of the conditions and the quality of life of the workers, the previous thing in order to articulate the interests of the workers with the interests of the organization.

Finally there realizes the offer of professional intervention from social work to implement the program of integral well-being with social responsibility directed the workers galponeros, that justifies itself in the needs detected by means of the preliminary diagnosis that I realize with the workers galponeros and wherefrom there arises the need to implement actions that generate great not alone impact in the worker galponero and in his families but also in the labors that they realize for the organization.

* Work of Degree

** Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Universidad Industrial de Santander. Director: Matilde Muñoz Lasprilla.



INTRODUCCION

La producción avícola mundial se ha incrementado a una tasa constante y relativamente rápida desde los años 60 siguiendo diferentes ritmos según las características propias del desempeño de la economía de cada país. En Colombia, esta actividad presentó una fase inicial de aumento significativo en los índices de crecimiento, pero ahora esta dinámica parece haberse detenido, su crecimiento ha sido irregular, por debajo de los promedios en que lo vienen haciendo otros países que integran comunidades de mercados como la CAN, MERCOSUR y NAFTA y solo a nivel de los países andinos, la avicultura Colombiana muestra una mayor participación en el volumen de producción seguramente que en esto tiene que ver el desenvolvimiento del país, pues la avicultura, al igual que otras actividades económicas, se ve afectada por factores externos e internos como: política monetaria, financiera, arancelaria, fiscal, inflación, devaluación, demanda, inseguridad, globalización, etc. Todo esto plantea un reto difícil a las empresas dedicadas a esta actividad².

Sin duda alguna, en el transcurso del tiempo, las empresas avícolas se han adaptado con gran facilidad y versatilidad a los cambios en las esferas económicas, políticas, sociales, ambientales y culturales, que ahora les exige mayor competitividad no solo en el mercado nacional sino con miras a la proyección hacia mercados internacionales. Distraves S.A. es una empresa que se encuentra actualmente posicionada en el mercado nacional, caracterizándose por su capacidad de adaptación frente a los cambios del mercado, es una empresa altamente competitiva e innovadora, su posicionamiento y

² Avicultura en Colombia. [En línea]

<<http://www.agro.unalmed.edu.co/departamentos/panimal/docs/AVICULTURAENCOL1.pdf>>[Citado el 8 agosto de 2009]



reconocimiento han sido posibles debido a que la misma produce alimentos elaborados con gran calidad e inocuidad.

Desde la profesión de trabajo social se realizan aportes valiosos a las empresas del sector avícola y a todo tipo de organizaciones, esto se logra a través de la aplicabilidad del potencial adquirido durante la formación académica para gerenciar procesos de cambio que busquen el desarrollo de los trabajadores, la satisfacción de los clientes y el aumento del capital material e intelectual.

La práctica profesional en la empresa Distraves S.A. se convierte en un proceso valioso de formación porque permite realizar procesos transformadores diseñados a partir de los programas y proyectos de la organización, que tienden a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores eje fundamental de toda organización, es por ello que los mismos se convierten en los sujetos receptores de los procesos de intervención profesional.

El documento tiene como objeto dar a conocer los el proceso de intervención desarrollado desde trabajo social enmarcado en el área de conservación y desarrollo para los trabajadores galponeros de granjas reproductoras y de pollo de engorde y sus familias, ubicados en diversos municipios del departamento de Santander. El documento se encuentra estructurado de la siguiente forma, la primera parte se encuentra el referente teórico, conceptual y legal en el que se profundiza la teoría sistémica, y la persona vista como sistema; así mismo, el referente legal en materia de salud ocupacional y cooperativismo y el rol de trabajo social en las organizaciones.

En el segundo capítulo del documento se hace una contextualización del sector avícola desde el ámbito internacional hasta llegar a lo regional, haciendo énfasis especial en cómo se encuentra el sector avícola en Santander y sus contribuciones al desarrollo social y económico del departamento y del país. En la



tercera parte del documento se hace la revisión de la empresa, donde se encuentra ubicada, sus lineamientos estratégicos y detalles de su estructura orgánica.

La cuarta parte se describe en detalle el proceso de intervención profesional de trabajo social que se llevo a cabo en la empresa Distraves s.a. lo objetivos planteados para realizar el proceso de intervención, los logros y metas que se cumplieron satisfactoriamente después de haber seguido los lineamientos de la práctica profesional: etapa de ubicación, planeación, ejecución y evaluación.

Finalmente se presenta la propuesta de intervención dirigida a los trabajadores galponeros y a sus familias que tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de los trabajadores galponeros y sus familias, a través de los programas de formación educativa, socio-familiar y laboral.



1. REFERENTE TEORICO, LEGAL Y CONCEPTUAL

1.1 REFERENTE TEORICO

1.1.1 El ser humano y las Organizaciones vistas como un Sistema. La Teoría General de Sistemas surgió con los trabajos del alemán Ludwig von Bertalanffy, entre 1950 y 1968, esta teoría tenía como objetivo establecer circunstancias de aplicación en la realidad empírica, afirmando que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritas en términos de sus elementos separados; su comprensión se presenta cuando se estudian globalmente cimentándose en tres premisas básicas:³

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

La teoría sistémica tiene aplicabilidad a los diversos contextos: el social, cultural, ambiental, económico y político; es decir que estos contextos interactúan entre si y

³ TEORIA DE SISTEMAS. [En línea]
<<http://www.monografias.com/trabajos11/teosis/teosis.shtml#CARAC>> [Citado el 8 agosto de 2009]



tiene una incidencia directa o indirecta en el ser humano. Es por ello que para entender al ser humano como sistema, se debe partir del concepto de sistema:

Según Bertalanffy, “sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, quién incluyó categóricamente los elementos que son los componentes de cada sistema. Los elementos de sistema pueden a su vez ser inanimados (no vivientes), o dotados de vida (vivientes). La mayoría de los sistemas con los cuales tratamos, son agregados de ambos”.

En general todos los sistemas tienen una función y desarrollan procedimientos para responder a los requerimientos del entorno y garantizar la permanencia en el mismo. De acuerdo a lo anterior, Idalberto Chiavenato define al sistema como:

Un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, esto es en interacción, que desarrollan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito, operando sobre datos/energía/materia, tomados del medio ambiente que circunda el sistema, en una referencia de tiempo dada para proporcionar información/energía/materia, resultado de los procesos internos de operación del sistema⁴.

Del mismo modo, los sistemas complejos involucran jerarquías que son niveles ordenados, partes, o elementos de subsistemas, estos funcionan a largo plazo y la eficacia de su funcionamiento depende del tipo de interrelaciones que se den con los otros sistemas, de las metas y objetivos por los cuales se constituye el mismo; todo ello para garantizar su supervivencia que también depende de la capacidad

⁴ CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de Recursos Humanos. MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de BOGOTA 1994. p.6



de adaptarse a los cambios y responder a las exigencias y demandas del ambiente externo.

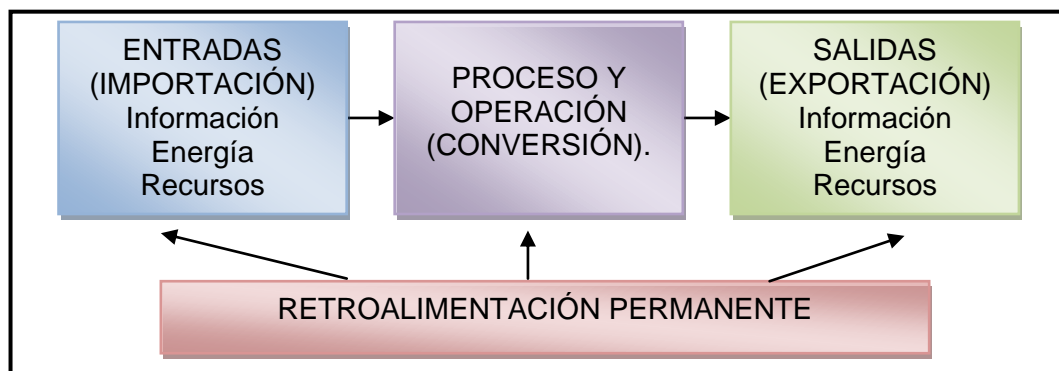
De igual forma, los sistemas pueden clasificarse en:

- **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. Se aplica el término a los sistemas completamente estructurados, donde los elementos y relaciones se combinan de una manera peculiar y rígida produciendo una salida invariable, como las máquinas, 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.
- **Sistemas abiertos:** también llamado sistema orgánico, presentan intercambio con el ambiente, a través de entradas y salidas. Intercambian energía y materia con el ambiente. Son adaptativos para sobrevivir. Su estructura es óptima cuando el conjunto de elementos del sistema se organiza, aproximándose a una operación adaptativa. La adaptabilidad es un continuo proceso del Sistema abierto interactúa constantemente con el ambiente en forma dual, o sea, lo influye y es influenciado.

Cabe entonces señalar que las organizaciones son sistemas abiertos, puesto que están en constante actividad e interrelación con los seres humanos que la componen y de igual forma con el medio que la rodea. Para el caso particular de la experiencia práctica en la organización Distraves S.A. es un sistema abierto, pues tiene una interrelación con el medio que son sus clientes internos y externos, quienes a través de los diversos procesos de producción desarrollados al interior

de la organización realizan la transformación de la materia prima (Pollo, carne de pollo y huevos) en productos que irán a la mesa del consumidor final, dando de esta forma cumplimiento al objeto social de la empresa que se convierte finalmente en el objetivo de creación de la empresa o sistema.

Figura 1. Modelo de un sistema abierto.⁵



Fuente: CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill, 1990. p. 12

De acuerdo a lo anteriormente expuesto en la figura 1, para Idalberto Chiavenato. Los elementos del sistema son los siguientes:

- **Entradas:** Son descritas como todos los insumos necesarios para su funcionamiento recibidos del ambiente en el cual se desempeña. Las entradas están compuestas de: recursos materiales (capacitación al personal, innovaciones tecnológicas, servicios de soporte al cliente); no materiales (Talento Humano, candidatos para las vacantes, clientes con necesidades no satisfechas); financieros y de mercadeo.
- **Procesamiento:** Para continuar con la cadena iniciada a través de las entradas es necesario realizar un proceso de transformación de los insumos, en esta etapa el Talento Humano desempeña un papel

⁵ Ibíd., p.12.



fundamental porque con la aplicación de sus conocimientos facilita la utilización adecuada de las entradas disponibles para la organización y así ofrecer un resultado satisfactorio creando servicios y productos convertidos en salidas.

- **Salidas:** Se definen como el resultado de los procesos iniciados, son la respuesta dada al insumo de entrada aprovechando las capacidades ostentadas por el Talento Humano y así producir el funcionamiento general del sistema. Las salidas se generan en diversos momentos y deben ser coherentes con los objetivos del sistema.
- **Retroalimentación:** Es el proceso donde las entradas con que cuenta la organización alteran las salidas para producir una respuesta; de ésta forma por cada salida promovida se estudia el beneficio que se alcanzará; y así los procesos a desarrollar serán analizados para establecer el nivel de rendimiento generado para la organización.

Los sistemas presentan unas características como la globalidad, puesto que depende del supra sistema en el cual está inmersa la organización para su subsistencia; la retroalimentación como forma de mantener los canales de comunicación abiertos entre los subsistemas de la organización con los cuales está en permanente interacción, la entropía o tendencia al desgaste,

Idalberto Chiavenato, identifica las características que tiene el sistema de la siguiente forma⁶:

- **Propósito u Objetivo:** Los sistemas se hicieron y se hacen para algo. A los sistemas se les atribuye una función; los sistemas no tienen su propósito

⁶ Ibíd., p.9.



propio se les adjudica; quien si puede crear su propio propósito es el hombre y se orienta por él.

De la misma manera todas las organizaciones son creadas con una finalidad o un propósito, en el caso particular de Distraves S.A. esta se creó para dar una respuesta a las necesidades de las personas a nivel de la cría, reproducción, transformación y comercialización los productos cárnicos de pollo. Y de no ser por el subsistema humano, el gran sistema organizacional actualmente no tendría el posicionamiento ni el reconocimiento en el suprasistema Mercado.

- **Globalidad o Totalidad:** Todo sistema está involucrado en otro sistema y este a su vez forma parte de otro sistema.

La empresa Distraves S.A. está inmersa dentro del suprasistema mercado ya sea local, regional o nacional es por esta razón que se presenta una interdependencia de otros sistemas para su permanencia en el mismo.

- **Feed Back:** “Los resultados de un sistema son fuerzas de entrada para otro sistema. El Feed- back es un mecanismo mediante el cual una parte de la energía de salida de un sistema o de una maquina retorna a la entrada. Es una forma de comunicación de retorno proporcionando por la salida del sistema a su entrada, en el sentido de alterarla de alguna manera”.
- **Entropía:** Es la tendencia al desgaste, a acabarse que tiene un sistema, esta tendencia de desgaste es normal en todo sistema por su natural sinergia, pero no todos los sistemas son igualmente entrópicos. Sin embargo, la persona como sistema abierto, cuando vuelve a recibir la carga de los sistemas externos, reacciona y se ajusta a las nuevas expectativas, mejorando su dinámica interna, cambiando de actitud hacia la



responsabilidad de respuesta y evidentemente entregando su producto y esfuerzo productivo a las condiciones de los sistemas externos a él.

- **Homeóstasis:** Es una respuesta o necesidad de seguridad que tienen todos los sistemas. Se identifica como aquella tendencia necesaria y presente en todos para garantizar su existencia, y se define como una de las características más normales de los sistemas.

En la persona es igual, necesita de permanente retroalimentación, psicológicamente se llama Respuesta y Reconocimiento, pero el equilibrio se presenta desde lo fisiológico a lo psicológico y específicamente de esto es que trata el análisis, de la estabilidad emocional que requiere un individuo ante la expectativa de encontrarse en diversas situaciones que no conoce o no tiene la seguridad para manejar⁷.

- **Sinergia:** Es la capacidad para producir nuevos elementos, es la dinámica constructiva, tendencia a la renovación, pero enfocada hacia la transformación. Es todo tipo de movimiento que se presenta en un sistema, en las organizaciones se refiere a la dinámica productiva, en los sistemas mecánicos autónomos se podría decir que es la permanente actividad propia de este para funcionar. Proceso de cambio por etapas constantes que se produce por la interacción y hacen que el grupo cambie.
- **La Equifinalidad:** es el equilibrio entre la posibilidad de finalización frente a la capacidad entrópica. En las personas y en los grupos tiene que ver con los objetivos y metas que se plantean para expresar su existencia.

⁷ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del Hombre en la Organización. Revista Humanidades, Editorial UIS, Bucaramanga, 1.998



- **Los Límites:** Existen varios y diversas formas de limites:
 - *Interdependencia:* Los sistemas son interdependientes con otros, eso no quiere decir que si un sistema se extingue el otro también, lo que pasa en un sistema influye en el otro, pero no le sucede lo mismo.
 - *Espacio:* Todos los sistemas tienen un espacio limitado y definido.
 - *Relación:* La intimidad se da en los sistemas sociales. Los sistemas físicos tienen unos ordenamientos exactos, si no están en su orden y en su puesto, no funciona el sistema.
 - *Uso:* Es porque el grupo tiene unos fines, objetivos
 - *norma:* Cuando el sistema le informa a la persona las restricciones y sanciones.

- **La Jerarquía:** Es la posición o ubicación de los subsistemas, esto es de los componentes del sistema. Orden que preestablecen para organizar el funcionamiento.

Finalmente, la teoría de sistemas, permitió durante el proceso de formación profesional, realizar un análisis interno de la organización, de su ambiente, su dinámica, sus partes que se convierten en los subsistemas al interior de un gran supra sistema que para este caso será el ambiente externo, del cual tiene una interdependencia para existir y en la medida que el entorno les provea información y productos, estos pueden cumplir los procesos internamente establecidos; para llegar a producir nuevos insumos, productos e información que dados al medio se convertirán en insumos de entrada de otro sistema que lo requiera de la organización. El ser humano visto como sistema al interior de las organizaciones, se convierte en un subsistema abierto, puesto que realiza unas funciones que le son asignadas e interactúa con otros el mismo interactúa para lograr unos objetivos o meta. La teoría de sistemas contribuye a la formación de



trabajo social puesto que facilita la integración de los métodos de caso, grupo, comunidad y organización, además de ello, permite tener una visión mas amplia de las interacciones de los sistemas con los subsistemas, las partes que lo integran. De igual forma permite ver a la persona en el sistema organizacional como una pieza elemental, que interactúa con los demás sistemas

1.2 REFERENTE CONCEPTUAL

Trabajo:⁸ es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo⁹: Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, Salario. (Art. 22 C.S.T).

⁸ COLOMBIA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Artículo 5 [En línea]
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html [Citado el 12 de agosto de 2009]

⁹ COLOMBIA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. [En línea]
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html [Citado el 12 de agosto de 2009]



Prestaciones Sociales:¹⁰ son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

Prima de servicios: Equivalente a 15 días de salario por el tiempo laborado durante el semestre. Esta prestación se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo.

Vacaciones: consisten en el descanso remunerado que debe el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. La mitad de las vacaciones puede ser compensada en dinero durante la vigencia del contrato, previo permiso del Ministerio de Protección Social. Si el contrato termina sin que el empleado haya disfrutado de su período de vacaciones, es obligatorio compensar en dinero (sin necesidad de permiso) y de manera proporcional al tiempo trabajado.

Auxilio de cesantía: Este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo. Existen dos regímenes para la liquidación y pago de las cesantías: los trabajadores vinculados con anterioridad al primero de enero de 1991 están sujetos al régimen de retroactividad de las cesantías, de acuerdo con el cual éstas se liquidan en su totalidad a la terminación del contrato de trabajo; y los trabajadores vinculados con posterioridad al primero de enero de 1991, y aquellos que, habiéndose vinculado con anterioridad a esta fecha, se hayan acogido al régimen de esta ley, están sujetos a la liquidación anual de las cesantías.

Intereses de cesantía: En enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual.

¹⁰ PRESTACIONES SOCIALES. [En línea]

<http://www.lared.com.co/kitdeherramientas/Salarios/DefinicionPrestaciones.asp?clave=> [Citado el 12 de agosto de 2009]



Subsidio familiar: Todas las empresas deben inscribirse en una caja de compensación familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad, así como servicios de capacitación, vivienda y recreación. De igual manera, los afiliados tendrán derecho a un subsidio de desempleo, manejado por las mismas cajas de compensación familiar, pero regulado y controlado por el gobierno. El empleador debe pagar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, una suma equivalente al 9% del monto de la nómina a la caja de compensación que haya seleccionado.

Subsidio de transporte: Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales tienen derecho al pago del auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional.

Obligaciones del Empleador¹¹

Seguridad Social: El sistema de seguridad social comprende pensiones, salud y riesgos profesionales.

Pensiones: El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común, y tiene dos regímenes independientes. Uno administrado por el Instituto de Seguros Sociales - ISS- que maneja un fondo común y otro de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de pensiones. La contribución a cualquiera de estos regímenes es del 15,5% del salario mensual del empleado, de las cuales tres cuartas partes están a cargo del empleador, y una cuarta parte le corresponde al trabajador.

Salud: El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud -POS- y la maternidad. El empleador debe consignar el

¹¹ PRESTACIONES SOCIALES [En línea]
<<http://www.lared.com.co/kitdeherramientas/Salarios/DefinicionPrestaciones.asp?clave=>>
[Citado el 12 de agosto de 2009]



12,5% del salario mensual del trabajador, del cual el 8,5% está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del empleado. Este monto es deducido del salario mensual del trabajador.

Riesgos Profesionales¹²: Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades. Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Accidente de Trabajo¹³. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso)¹⁴. Organismo de vigilancia de las normas y reglamentos de la salud ocupacional dentro de la empresa, y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral

¹² COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. [En línea] <http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/newsdetail.asp?id=18221&idcompany=3> [Citado el 12 de agosto de 2009]

¹³ COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. [En línea] <http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/newsdetail.asp?id=18221&idcompany=3> [Citado el 12 de agosto de 2009]

¹⁴ COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. [En línea] <http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/newsdetail.asp?id=18221&idcompany=3> [Citado el 12 de agosto de 2009]



propriadamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

El periodo de funcionamiento de los miembros del Comité es de dos años. El empleador se obligara a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

Programa de Salud Ocupacional¹⁵. Planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Certificación de competencias Laborales¹⁶. Puesta en marcha de servicio de certificación de las competencias de los trabajadores. En junio de 2006, mediante un trabajo conjunto entre los Ministerios de la Protección Social, de Educación Nacional y de Comercio Industria y Turismo, se expide el Decreto 2020 de 2006, “Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo”, y se define el sistema de certificación, las instituciones y programas objeto de certificación, instituciones certificadoras y demás disposiciones al respecto.

¹⁵ COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. [En línea]
<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/newsdetail.asp?id=18221&idcompany=3> [Citado el 12 de agosto de 2009]

¹⁶ COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. [En línea]
http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/newsdetail.asp?id=14552&idcompany=3&ItemMenu=1_250 [Citado el 12 de agosto de 2009]

1.3 REFERENTE LEGAL

1.3.1 Legislación salud ocupacional. El principal objetivo en la implementación del presente programa es el de mantener la salud de nuestros trabajadores, la empresa asumirá y cumplir las siguientes disposiciones legales:

Tabla 1. Referente Legal en Salud Ocupacional

TIPO DE LEGISLACION	AÑO	TEMATICA	DESCRIPCION
Ley 9ª	1979	Código Sanitario de Salud Ocupacional	Ley cuyo objetivo básico es “preservar y mejorar la salud de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo derivados de las condiciones laborales, ubicándolos en una labor de acuerdo con sus aptitudes psico-fisiológicas, adaptando el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. En el título III establece la obligación de contar con un programa permanente de salud ocupacional, quedando sujetos a las disposiciones todos los empleadores, contratistas y trabajadores del país.
Res. 2400	1979	Estatuto de Seguridad Industrial	Establece el reglamento general de seguridad e higiene industrial.
Decreto 614	1984	Bases para la Administración y la organización de Salud Ocupacional.	Establece las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, contiene entre otros aspectos el campo de aplicación y los elementos constitutivos del programa, así

TIPO DE LEGISLACION	AÑO	TEMATICA	DESCRIPCION
			como las responsabilidades a diferentes niveles.
Res. 2013	1986	Organización y funcionamiento de los Comités de Salud Ocupacional.	Reglamentando entre otros aspectos la elección, funciones y obligaciones, del COPASO.
Res. 1016	1989	Organización y funcionamiento del Programa de Salud Ocupacional.	Determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas de Salud Ocupacional, que deben desarrollar los empleadores, reglamenta su organización, funcionamiento y forma.
Res. 6398	1991	No renuncia a prestaciones sociales, confidencialidad de la historia clínica.	Obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos de admisión, y la no renuncia a prestaciones por perturbaciones o deficiencias al momento de establecer una relación laboral con empresas inscritas en el sistema de seguridad social.
Res.1075	1992	Campañas de farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.	Determina la obligatoriedad de realizar campañas de farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.
Ley 100	1993	Sistema de Seguridad Social	Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de la reforma de la
Decreto 1295	1994	Sistema General de Riesgos Profesionales	

TIPO DE LEGISLACION	AÑO	TEMATICA	DESCRIPCION
Decreto 1771	1994	Reglamenta parcialmente el Decreto 1295	seguridad social, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas del territorio nacional y empleadores.
Decreto 2100	1995	Se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan disposiciones.	Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.
Decreto 1607	2002	Se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales	
Res. 3941	1994		Determina que la práctica de la prueba de embarazo como prerequisite para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación queda prohibida, excepto para aquellos empleadores de actividades catalogadas legalmente como de alto riesgo.
Decreto 1530	1996	Reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el Decreto ley 1295 de 1994.	Reglamenta los procedimientos de afiliación a las ARP, de clasificación de empresas con varios frentes de trabajo, reporte e investigación de accidentes de trabajo con muerte del trabajador y actividades relacionadas con empresas de servicios temporales:

TIPO DE LEGISLACION	AÑO	TEMATICA	DESCRIPCION
			afiliación al Sistema de Seguridad Social, suministro de elementos de protección personal, inducción al programa y actividades a cargo de las empresas usuarias.
Ley 962	2005	Dicta disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.	Modifica El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, acerca de la determinación de la pérdida de capacidad laboral y grado de invalidez y <i>Suprime la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene, y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social.</i>
Res. 156	2005		Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
Res. 1401	2007	Reglamenta la investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo	Establece obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas Correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.
Res. 2844	2007	Por la cual se adoptan	Diseño de guías de atención,

TIPO DE LEGISLACION	AÑO	TEMATICA	DESCRIPCION
		<p>las guías de atención integral de Salud Ocupacional, basadas en la evidencia</p>	<p>metodología de Medicina, basada en la evidencia para las fases de promoción de salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad. Se adoptan guías para dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal, desordenes musculoesqueléticos relacionados con movimientos de miembros superiores, hombro doloroso, neumoconiosis, hipoacusia neurosensorial.</p>
Res.2346	2007	<p>Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales</p>	<p>Determina que las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: Evaluación médica pre - ocupacional o de pre-ingreso, Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación), Evaluación médica post-ocupacional o de egreso. El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la Labor o afectar a terceros, en razón de situaciones</p>

TIPO DE LEGISLACION	AÑO	TEMATICA	DESCRIPCION
			<p>particulares.</p> <p>Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión.</p>

1.3.2 Cooperativas de trabajo asociado

CIRCULAR CONJUNTA No. 0067 del 27 de agosto de 2004¹⁷

El Gobierno Nacional consciente de la importancia que tienen las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) como instrumento para lograr los propósitos de generación de trabajo, crecimiento económico y generación de riqueza colectiva en Colombia, elabora la presente Circular, con el fin de hacer una precisa distinción entre los servicios que pueden prestar las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

Esta decisión obedece al hecho de que bajo la figura de Trabajo Asociado se vienen constituyendo una gran cantidad de cooperativas y precooperativas para desarrollar inapropiadamente su objeto social, ofreciendo actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales o para operar como Agrupadoras en

¹⁷ COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. Circular Conjunta No. 0067 del 27 de agosto de 2004. [En línea]
<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=13831&IDCompany=3>
 [Citado el 12 de agosto de 2009]



Salud, situación contraria a lo dispuesto en la Ley 79 de 1988 y Decreto 468 de 1990; Ley 50 de 1990, Decretos 024 de 1998, 503 de 1998, 1703 y 2400 de 2002.

1.4 TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES¹⁸

Trabajo Social entra a jugar un papel muy importante en los procesos que se generan en las organizaciones, y para ser más específicos en los que se dan en el área de Talento Humano, para ello se debe tomar como punto de partida la misión del trabajo social organizacional: “dirigir procesos de administración de personal para el logro de la calidad de vida deseada, proponiendo políticas orientadas a la retribución social hacia el trabajador y la generación de oportunidades de crecimiento personal, así como el fortalecimiento patrimonial de la empresa” y la visión del área organizacional “Gerenciar procesos de desarrollo humano integral, articulando las expectativas y objetivos personales de quienes trabajan con la empresa y los propios de la organización”¹⁹, pues desde ello se esta dando a conocer el eje de intervención de la profesión al interior de las organizaciones, para buscar el crecimiento alterno y la mejora de las condiciones y la calidad de vida de los trabajadores y de la organización.

Los objetivos del accionar profesional giran en torno a:

- Consolidar el departamento de gestión humana como división inamovible e imprescindible de la organización.
- Optimizar los procesos de conservación y desarrollo del Talento Humano en la organización y garantizar su adecuada y oportuna implementación.
- Trabajar por el desarrollo del hombre en la empresa sin perder de vista los parámetros organizacionales.
- Consolidar el marco teórico del área organizacional a partir del estudio

¹⁸ TORRES SANCHEZ, CARLOS EDUARDO. Trabajo Social en Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En: CONETS. Vol 19 .Bogotá. 2005

¹⁹ Ibíd.

permanente de las nuevas concepciones en administración y de la persona en la organización.

- Alcanzar el desarrollo de manera integral a partir de la administración de procesos orientados al factor humano de la empresa integrando elementos laborales y socio- familiares.
- Generar propuestas que permitan valorar el proceso de desarrollo humano como parte de la Responsabilidad Social de la organización en la cual procurará integrar la participación del empleado, su familia y el compromiso de la empresa.
- Desarrollar continuamente entre sus miembros, el espíritu de equipo, valorando las capacidades y habilidades de cada individuo para asegurar un ambiente de buenas relaciones en el trabajo.

El profesional de trabajo social al interior de las organizaciones tiene a su disposición, las siguientes áreas de desempeño, en las cuales puede realizar su intervención profesional si esto es aprobado por la organización:

- ◆ **Provisión de Talento Humano.** A partir de la cultura, el rumbo corporativo y las demandas específicas de cada cargo, se planean estrategias para vincular a la organización en personal idóneo para el desempeño del mismo.

Tabla 2. Área provisión del talento humano

ESTRATEGIAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
Análisis Ocupacional	Identificación de cargos Análisis anual de cargos
Reclutamiento	Fuentes internas de candidatos Suministro externo de candidatos
Selección	Pruebas de habilidades cognoscitivas, físicas, motoras y personalidad e intereses. Entrevista
Inducción	Proceso General de inducción Revisión Anual
Entrenamiento	Conocimiento del Puesto de Trabajo

- ◆ **Conservación y Desarrollo.** Implica reconocer las necesidades de los trabajadores, sus expectativas y requerimientos, busca establecer puntos de encuentro entre la autorrealización del empleado y el desarrollo de la organización.

Tabla 3. Área provisión Conservación y desarrollo

ESTRATEGIAS	ACCIONES ESTRATEGICAS
Salud Ocupacional	Medicina Preventiva Higiene Industrial Seguridad Industrial Capacitación Disminución de Riesgos Psicosociales
Capacitación y Desarrollo	Capacitación Técnica Capacitación en crecimiento personal Capacitación normativa Mecanismos de rotación Métodos eficientes de competencia
Motivación	Gestión participativa: Espacios de innovación y creatividad. Comunicación organizacional Ambiente Laboral Adecuado
Mejoramiento Socio- Laboral	Prestaciones y Servicios (Educación, Salud, vivienda y Seguridad social) Proceso de Pensión Fondo de Ahorro Orientación Familiar

- ◆ **Evaluación.** La evaluación de desempeño llevada a cabo junto con los jefes de área, tiene como objetivo estimular al personal que labora en las organizaciones promoviendo cargos, bonificaciones y que la organización y sus trabajadores fortalezcan las debilidades halladas a partir de la evaluación.

Tabla 4. Área provisión de evaluación

ESTRATEGIAS	ACCIONES ESTRATEGICAS
Evaluación Proceso de Desarrollo Humano	Formulación de Objetivos Evaluación de Cumplimiento Entrevistas

- ◆ **Responsabilidad Social.** Es la obligación moral que adquiere una organización de contribuir a la satisfacción de las expectativas creadas a partir de su relación con otros sectores con los cuales debe interactuar para el cumplimiento de su razón social.

Tabla 5. Área Responsabilidad social

INSTRUMENTO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Etapa informe Social. 2. Etapa Balance Social



2. CONTEXTUALIZACION DEL SECTOR AVICOLA

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

Avicultor: es todo aquel que se dedica a la explotación de la especie gallina y si bien en ocasiones se emplean también los restantes, cuando la explotación abarca otras especies, no ocurre lo mismo con el de “gallinocultor”, absorbido podríamos decir por el primero.

Modalidades de la avicultura²⁰

De acuerdo con la naturaleza de las personas que la practican, la importancia de la explotación y las finalidades que se persiguen, podemos establecer las siguientes modalidades de la avicultura: Avicultura campera, Avicultura recreativa, Avicultura científica y se hará énfasis particularmente a la Avicultura industrial, puesto que es la que aplica para la organización en la cual se realizo la experiencia practica

2.1 AVICULTURA INDUSTRIAL

Es la basada en una explotación racional de las aves como negocio con el fin de obtener de ellas los adecuados rendimientos. Especializada actualmente en sus facetas de producción de carne, puesta o reproducción, se fundamenta en el empleo, sólo, de las razas y/o estirpes de aves que más han de convenir para los fines que se persiguen, en su explotación en unas instalaciones adecuadas, en alimentarlas racionalmente con raciones bien equilibradas y en cuidarlas o

²⁰ LA AVICULTURA COMO INDUSTRIA Y COMO AFICION. [En línea]
<<http://www.avicultura.com/libros/BG-C1.pdf>> [Citado el 12 de diciembre de 2009]



manejarlas con unas técnicas muy estudiadas con el fin de optimizar esos rendimientos.

La distribuidora Avicola Distraves S.A. se encuentra en esta modalidad, puesto que el objeto social por la cual se constituyó menciona explícitamente que se dedica a la producción y reproducción, cría, desarrollo y engorde, sacrificio, procesamiento posterior y comercialización de animales así como de sus productos y subproductos. Y explota comercialmente dos razas de aves ross y cobb, que permiten ser criadas para producir buena cantidad de carne a bajo costo, ganancia de peso, conversión eficiente de alimento, resistencia a las enfermedades, rendimiento en carne de pechuga.

2.2 ORIGEN DE LA AVICULTURA INDUSTRIAL²¹

Los años 20 presenciaron los primeros intentos de crianza a nivel industrial y en gallineros cerrados, gracias al empleo del aceite de hígado de bacalao como fuente de vitaminas A y D. A ello seguirían luego -en los años 30 a 40- el descubrimiento y aplicación comercial de la mayor parte de vitaminas y oligoelementos en los piensos, posibilitándose de esta forma la crianza industrial de los pollitos.

El descubrimiento de la técnica del sexaje de los pollitos, en 1921, posibilitó los primeros intentos por la cría separada de machitos para la producción de carne y la de hembritas, para la puesta, por más que en los primeros tiempos no se trabajara con las razas o estirpes más adecuadas para lo primero. En general, había que llegar hasta los años 50 en Estados Unidos y poco después en Europa y en España -concretamente en ésta en 1959- para que, diferenciándose ya claramente aquellas razas de gallinas aptas para la producción de una gran cantidad de huevos de las que, por su rápido crecimiento, eran idóneas para la

²¹ Ibid., p. 2

producción de carne, se estableciesen las bases de la moderna industria avícola tal como se conoce actualmente.

2.3 AVICULTURA EN EL MUNDO

Los principales productores de carne de pollo a nivel mundial son: Estados Unidos, China, Brasil. Ver figura 2. De igual forma en la producción y exportación de huevo, Colombia ocupa el lugar número veintiocho (28) y los principales productores del mismo son los países China, Estados Unidos y Japón

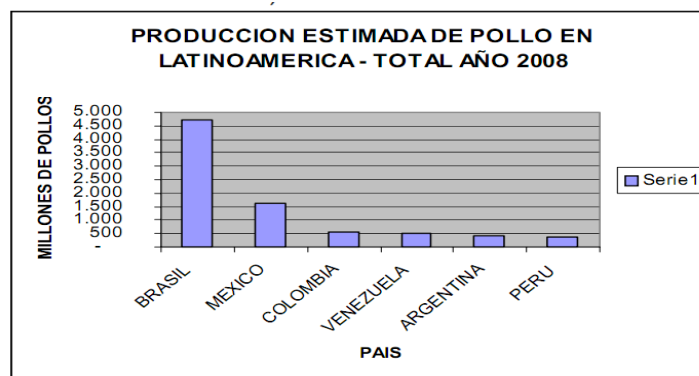
Figura 2. Producción de carne de pollo a nivel mundial.

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

Fuente. Sistema de Información Sectorial. Finagro.

En Latinoamérica, Colombia se posiciona como la tercera industria avícola en la región, entre 20 países, detrás de Brasil y México

Figura 3. Producción de pollo en Latinoamérica



Fuente: Revista industria avícola y FENAVI para Colombia

2.4 AVICULTURA EN COLOMBIA

En Colombia se encasentan en promedio 30 millones de pollitos al mes, para obtener una producción anual promedio de 600.000 toneladas de pollo, para un consumo per cápita de 15 kg/hab. La participación regional en la producción central de pollo la lidera la zona central del país (Cundinamarca, Tolima y Huila) con un total de 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.

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

Figura 4. Ubicación granjas de engorde y ponedoras

Departamento	Pollo de Engorde			Ponedora		
	Area Galpones mt ²	Capacidad Instalada mt ²	No Granjas	Area Galpones mt ²	Capacidad Instalada mt ²	No Granjas
Cundinamarca	893.019	1.144.898	475	531.459	769.584	366
Santander	784.063	910.163	399	565.689	734.046	145
Valle del cauca	464.451	601.152	177	429.725	651.932	146
Antioquia	337.554	361.085	90	184.478	355.096	74
Narino	53.860	77.260	57	960	1.000	1
Meta	38.950	56.311	41	23.026	40.656	22
Atlantico	166.941	180.400	33	68.493	230.266	16
Norte de Santander	31.750	36.725	31	93.390	129.659	54
Quindio	50.450	61.219	26	39.140	129.531	11
Tolima	38.612	48.270	22	148.005	209.904	15
Sucre	11.689	33.884	20	5.190	24.451	5
Cauca	49.402	62.328	18	25.467	37.159	14
Magdalena	52.600	64.000	18	14.283	40.000	2
Risaralda	43.943	46.124	16	20.122	25.950	11
Boyaca	47.841	71.122	15	14.474	25.780	20
Huila	6.101	12.009	13	16.306	46.376	12
Caldas	4.390	7.970	12	49.190	56.883	23
Cesar	9.090	22.923	10			
Cordoba	68.532	74.300	9	5.860	28.590	7
Bolivar	2.907	6.967	6	1.781	20.700	2
Total	3.156.144	3.879.111	1.488	2.237.037	3.557.561	946

Fuente: Censo Nacional Avícola



2.5 AVICULTURA EN SANTANDER²²

El sector avícola ha venido evolucionando de manera favorable en los últimos años, lo que le ha permitido consolidarse dentro de la estructura actual de la economía colombiana y de manera particular en la estructura Económica del departamento de Santander. A comienzos de los años sesenta, este negocio pasó de ser una actividad eminentemente artesanal a una actividad con características industriales, de tal manera que en la actualidad absorbe cerca de 240.000 empleos, de los cuales el Departamento genera cerca de 40.800 empleos directos y 78.000 indirectos distribuidos dentro de la cadena productiva de este negocio. El sector avícola ofrece oportunidades de producción que contemplan varias alternativas: Las aves, los huevos y las carnes frías como producto alterno; sus ventas desde Colombia se orientan hacia mercados ubicados en la región Andina, siendo nuestro país el principal productor y comercializador de estos productos. Los productos avícolas santandereanos mantienen un alto volumen de ventas en regiones de la zona central de Colombia, en especial a la capital del país y a los departamentos de Cundinamarca, Meta y Huila, entre otros. Existe en el mercado, una alta competencia por parte de los Estados Unidos y Brasil quienes observan una menor estructura de costos, motivo por el cual les permite ofertar sus productos al exigente mercado internacional en condiciones más favorables. De la cadena avícola hacen parte las industrias incubadoras, las productoras de pollo, de huevo y de concentrados. En Colombia, este sector comenzó a industrializarse en los años sesenta y en la década de los noventa experimentó un crecimiento acelerado.

Los productos avícolas santandereanos mantienen un alto volumen de ventas en regiones de la zona central de Colombia, en especial a la capital del país y a los departamentos de Cundinamarca, Meta y Huila, entre otros. Existe en el mercado,

²² GOBERNACION DE SANTANDER. Plan de desarrollo departamental 2008 – 2011. Santander Incluyente. Diagnóstico económico y social. [En línea]
<http://www.santander.gov.co/pdds/1_4_2_des_eco_sect.php> [Citado el 3 de enero de 2010]



una alta competencia por parte de los Estados Unidos y Brasil quienes observan una menor estructura de costos, motivo por el cual les permite ofertar sus productos al exigente mercado internacional en condiciones más favorables.

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. No obstante los avicultores de esta zona del país han consolidado un liderazgo en tecnología de punta, tanto en la producción de pollo como en la de huevo, que le han significado obtener certificaciones de calidad.

Según datos del gremio que aglutina a los avicultores colombianos (Fenavi) entre 1990 y 2003 el sector creció a un promedio anual de 5.8% el más alto entre las actividades agropecuarias. En ese período la producción pasó de 277.000 a 1.158.000 toneladas de pollo y de 4.000 millones a 7.500 millones de unidades de huevos. En el mismo período, la industria avícola importó más de 12 millones de toneladas de maíz amarillo y 6.5 millones de toneladas de frijol soya y torta de soya para la elaboración del alimento balanceado.

De acuerdo con la Encuesta Anual Manufacturera, la elaboración industrial de carnes y vísceras de pollo y gallina registró en 2004 una producción de \$ 1.403 millones que corresponden al 61,76% de la producción total de la industria de cárnicos. Le siguen dentro de esa industria la elaboración de carnes frías y embutidos, con una participación del 24,5%, y la carne de ganado vacuno, con el 10,13%.

El sector no ha logrado sin embargo una participación importante en las



exportaciones. En el período 2002-2005, el renglón de carnes y vísceras de pollo contribuyó en promedio con apenas el 0,01% de las exportaciones de la cadena de proteínas animales, y el de huevos, con un 0,15%. En los dos casos la balanza comercial es marcadamente deficitaria: US\$ 10.650 de exportaciones frente a US\$ 1.296.680 de importaciones para la carne de pollo, y US\$ 155.619 de exportaciones frente a US\$ 1.752.169 para el huevo. Son más importantes las exportaciones de pollos y gallinas vivos –US\$ 3,6 millones, equivalentes al 3,43% de las exportaciones de la cadena–, pero están muy lejos de las ventas al exterior de ganado vacuno en pie (US\$ 84 millones) y de carne de ganado vacuno (US\$ 15,7 millones). La balanza comercial para pollos y gallinas también es deficitaria, pues Colombia importa por ese concepto US\$ 5,2 millones.

El crecimiento del sector avícola nacional se explica entonces por un incremento en la demanda interna; Fenavi estima un aumento del consumo per cápita en Colombia de ocho a 15,2 kilogramos de pollo al año y de 116 a 168 unidades de huevo entre 1990 y 2003. Según esta misma fuente, la producción avícola genera más de 240 mil empleos a lo largo de toda la cadena productiva, desde las incubadoras hasta las salsamentarías y los restaurantes donde se ofrece el producto final al consumidor, pasando por los proveedores de los diversos insumos (alimentos balanceados, industria farmacéutica veterinaria, fabricación de equipos e implementos).

En el mundo, Estados Unidos, la Unión Europea y Brasil lideran la producción y exportación de aves. Para Colombia es difícil competir con la producción de estos países, en los que se manejan costos mucho menores, sobre todo de las materias primas para los alimentos concentrados. Además, dado que los hábitos de consumo en Norteamérica prácticamente desechan los cuartos traseros de las aves, éstos se exportan a precios extremadamente bajos.

En todo el territorio nacional hay núcleos de producción avícola, pero se



destacan los departamentos de Cundinamarca, Santander, Valle del Cauca y Antioquia. Según el censo avícola nacional realizado en 2002, en estos cuatro departamentos se concentraba el 66% de las plantas de beneficio del país, responsables del 78% de la producción nacional de carne de pollo.

Según el mismo censo, Santander ocupaba el segundo lugar, después de Cundinamarca, con una producción de 166.429 toneladas de pollo. Contaba además con ocho plantas de beneficio, 399 granjas para el engorde de pollo y 145 granjas de gallinas ponedoras.

La industria avícola en este departamento se destaca además por su nivel de desarrollo tecnológico en aspectos como los sistemas de sacrificios, de desprese, empaque y enfriamiento, así como en la elaboración de embutidos. En la producción de huevos se han automatizado los procesos de recolección y clasificación y de transporte de alimentos.

Como lo destaca la formulación de la Apuesta, las empresas de la región poseen certificaciones de calidad en buenas prácticas de manufactura y en sistema para predecir y evitar riesgos potenciales de sanidad en los alimentos (HACCP).

Santander confía en que el componente tecnológico y la capacidad de diferenciar sus productos le permitan afrontar los grandes retos que para la avicultura nacional plantea la aprobación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. Un aspecto crítico para mantener la competitividad es mejorar la productividad y reducir de manera significativa los costos de producción.



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

3.1 DISTRAVES S.A. EN EL CONTEXTO LOCAL

3.1.1 Ubicación Geográfica. La Distribuidora Avícola Distraves S.A. Se encuentra presente en 13 departamentos del país como lo son: Santander, Norte de Santander, Meta, Cundinamarca, Boyacá, Casanare, Arauca, Tolima, Caldas, Risaralda, Antioquia, Cesar, Magdalena y Atlántico. Distraves S.A. Tiene como sede principal la ciudad de Bucaramanga, capital del departamento de Santander, región importante en la producción avícola a nivel nacional. Distraves S.A. está compuesta por diversas plantas entre las que encontramos: planta Incubación, Planta de Sacrificio, Planta de Alimentos Concentrados y la Planta de Productos de valor agregado o Carnes Frías Delichicks. De igual forma cuenta con granjas de producción, que se encuentran ubicadas en diversos municipios del departamento de Santander. Además de lo anterior, cuenta con la sede administrativa y comercial que se ubica en el kilómetro 2.5 Anillo Vial Florida – Girón.

3.1.2 Razón social. La Distribuidora Avícola. DISTRAVES S.A. es una empresa de sociedad anónima, que es una de las figuras más utilizadas en la constitución de empresas, y está conformada por un número plural de socios que no puede ser menor a cinco (5) socios y un máximo ilimitado y se constituyen mediante escritura pública. La razón social debe estar seguida por la sigla S.A.²³

3.1.3 Historia. Distraves S.A. es una empresa santandereana dedicada a la producción, comercialización y distribución de productos cárnicos; que nace el 08 de septiembre de 1966 bajo el nombre de “Eudoro Serrano y cía.”, e inicialmente

²³ TIPO DE EMPRESA. [En línea] <<http://www.gerencie.com/sociedad-anonima.html>>[Citado el 13 de Abril de 2009]



estuvo orientada a la distribución de alimentos de purina. En el año 1968 se instalan las primeras granjas reproductoras y se da paso a la producción de pollitos. Para el año de 1968 empieza a denominarse “Serrano & Cía.” y se empiezan a producir pollos de engorde, para el año 1975, ante la necesidad comercializar pollo, un grupo de empresarios santandereanos se reúnen para crear Distraves LTDA.

En el año 1988 por el deseo de estar a la vanguardia del progreso, con la asesoría de un grupo de especialistas estadounidenses, se crea y pone en funcionamiento la planta especializada para la producción de carnes frías de pollo “Delichiks” lo cual convirtió a Distraves S.A. en la primer empresa que produjo y comercializó embutidos de pollo. En el año 1993 “Distraves LTDA” con 17 años de trayectoria en el mercado de sacrificio y comercialización de pollos y productos procesados de alta calidad y “Serrano & Cía.” con 27 años de trayectoria en el mercado de la producción de aves y producción de alimentos concentrados, deciden fusionarse en una sola empresa y es como nace DISTRAVES S.A. Para el año 1999 DISTRAVES S.A. se convierte en la primer empresa que empieza a procesar, madurar y empacar al vacío carnes de res y cerdo bajo la marca “CARNES MANZANARES”; siendo ganadería manzanares el proveedor exclusivo de la materia prima²⁴.

Desde el año 2007, Distraves S.A. cuenta con la certificación ICONTEC y con la certificación ISO 9001:2000 en Beneficio y distribución de pollo en canal, presa y derivados. Prestación del servicio de maquila de adobo. El alcance de esta certificación aplica para la planta el Diamante.

Distraves S.A. es una empresa colombiana donde hombres y mujeres trabajan con constancia, ahínco y vocación, para llevar bienestar a la mesa de los consumidores; y desde 1966, tiene como vocación el servicio y el deseo de

²⁴ Manual Inducción Distraves S.A.



satisfacer los nuevos requerimientos de sus clientes, para lo cual ofrece una amplia línea de productos alimenticios nutritivos, saludables, de exquisito sabor, elaborados con la más alta tecnología y calidad. Esto ha llevado a Distraves a un importante posicionamiento dentro del ámbito regional y nacional²⁵.

3.1.4 Objeto Social. La Distribuidora Avícola, DISTRAVES S.A. tiene por objeto social la actividad agrícola en general: avicultura, ganadería, piscicultura y zoo cría en general. Producción y reproducción, cría, desarrollo y engorde, sacrificio, procesamiento posterior y comercialización de animales así como de sus productos y subproductos.

3.1.5 Modelo de Planeación. La planeación de Distraves tiene un pequeño énfasis en el modelo de planeación estratégica²⁶

Misión²⁷

Suministrar alimentos cárnicos de excelente calidad, con responsabilidad social y alta rentabilidad, generando plena satisfacción en los clientes, colaboradores, accionistas y la comunidad.

Visión

Ser la empresa más competitiva por su agilidad, calidad e innovación en el sector avícola a nivel nacional y la de más amplio crecimiento integral en el mercado de carnes frías en el país.

²⁵ DISTRAVES S.A. Información Corporativa. [En línea] <<http://www.distraves.com/contenido/pages/infocorporativa/historia.php>> [Citado el 01 de abril de 2009]

²⁶ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Guía Planeación estratégica. Escuela de Trabajo Social. Administración Social III. 2007. "proceso mediante el cual la organización visualiza como quisiera que fuera el entorno futuro (ambiental, social, económico, etc.) de su interés (el escenario o sueño ideal) y desarrolla los proyectos necesarios para alcanzar o contribuir a este futuro".

²⁷ DISTRAVES S.A. [En línea]. <<http://www.distraves.com/contenido/pages/infocorporativa/puntos.php>> [Citado el 01 de abril de 2009]



Política de calidad

Suministrar de manera rentable alimentos cárnicos que satisfagan los requisitos y expectativas de nuestros clientes, aplicando el Sistema de gestión de la calidad, buscando el mejoramiento empresarial con énfasis en competitividad, personal eficiente y comprometido.

Valores Corporativos

Distraves S.A. cuenta con unos claros valores institucionales que rigen la filosofía de trabajo de nuestra organización, estos valores son:

- **Responsabilidad:** La responsabilidad es la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones, respondiendo de ellas ante alguien. Responsabilidad es la capacidad de dar respuesta de los propios actos
- **Intrepidez:** Es la capacidad de ver las cosas de manera positiva y generar o proponer nuevas alternativas a situaciones que se presenten y arriesgarse a desarrollarlas.
- **Creatividad:** Se habla de creatividad cuando nuestra aportación al campo correspondiente sea reconocida e incorporada por el sistema (la organización y su entorno).
- **Honestidad:** Es el reconocimiento de lo que está bien y es apropiado para nuestro propio papel, conducta y relaciones.
- **Confiabilidad:** Es el reconocimiento que se gana cada persona en la organización pues posterior a su selección son personas de fiar.
- **Compromiso:** Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones

acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto los personales como los profesionales.

- **Flexibilidad:** Disposición para adaptarse fácilmente. Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover los cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo

3.1.6 Productos y Servicios. Distraves S.A. cuenta con una organización bien definida y una estructura completa que integra de forma eficiente las áreas de producción en lo que denominamos un proceso integrado que consta de las siguientes etapas:



Producción de concentrados: Distraves cuenta con una planta de producción de concentrado con altos estándares de calidad y nutrición para gallina reproductora, ponedora y pollo de engorde, con lo cual se logra la producción de carne de pollo saludable y adicionalmente altos niveles de productividad.



Producción de huevo fértil: se inicia con la cría y levante de la gallina reproductora; los huevos obtenidos en su etapa productiva son seleccionados, dejando los huevos de características óptimas en cuanto a tamaño, forma, color y peso para luego ser incubados.



Producción de pollito: Los huevos fértiles son recibidos de las granjas reproductoras y luego de someterlos a unas actividades sanitarias son llevados a las incubadoras y posteriormente a las nacedoras donde se obtendrá el pollito.



Producción de pollo de engorde: Los pollitos son enviados de la incubadora a las granjas de engorde con 1 día de edad. Personal especializado lo recibe brindándole las mejores condiciones sanitarias, nutricionales y de manejo, lo que nos permite alcanzar los estándares de calidad.



Planta de beneficio: Los pollos Distraves son sacrificados bajo un riguroso proceso que cumple con la normatividad de las "Buenas Prácticas de Manufactura" y las exigencias HACCP, lo cual garantiza productos de calidad e higiene.



Salón de procesos: Parte de los canales de pollo se destinan a la producción de presa y filetes de pollo, que constituyen los mejores productos para nuestros clientes y la mejor materia prima para los productos Delichicks.



Laboratorio: En la fabricación, empaque y distribución, se emplean equipos y materiales de alta tecnología, desarrollada por un eficiente recurso humano, preparado científicamente para alcanzar niveles de excelencia en la industria alimenticia. Para ello se cuenta con un laboratorio propio, el cual controla el cumplimiento de las normas y niveles de calidad exigidos, para garantizar productos sanos y de óptima calidad.

3.1.7 Proceso de producción de Distraves S.A. Es el siguiente:

Figura 5. Proceso de Producción Distraves S.A.



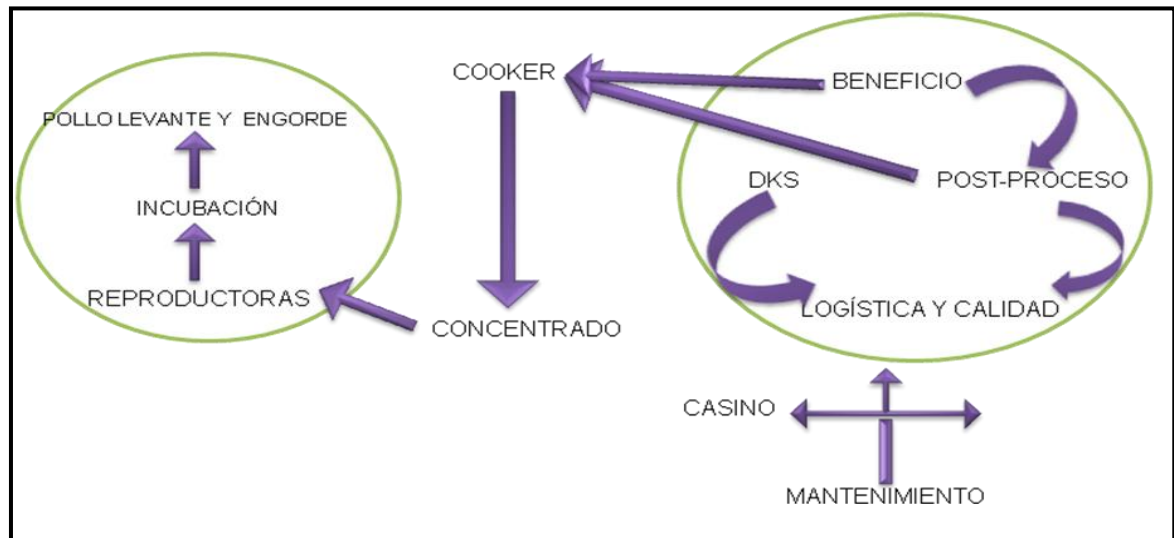
Fuente. Autora, 2009

Figura 6. Explicación procesos Distraves s.a.



Fuente. Autora, 2009

Figura 7. Mapa de proceso Distraves s.a.



Fuente. Autora, 2010

Distraves s.a. comercializa productos en 16 departamentos del país, contando con 70 puntos del sabor Distraves (PSD) que dan respuesta a las fluctuantes exigencias de los clientes en todo el país. Los productos que comercializa Distraves son elaborados con estándares de calidad por personal capacitado con certificación del estado de salud del manipulador de alimentos, aplicando Buenas Prácticas de manufactura (BPM) y HACCP.

Figura 8. Canales de comercialización de Distraves S.A.



Fuente. Material inducción Distraves S.A.



Los productos disponibles en el mercado son los siguientes:

Línea de productos Distraves: Pollo completo, Medio pollo, Pechuga de pollo, Filete de pechuga, Pernil mixto, Pernil completo, Pernil solo, Filete de pernil, Contramuslo, Alas de pollo, Recortes de pollo

Línea de productos Delichicks: Nuggets de pollo, Colombinas de pollo, Muslos dorados, Alitas picantes, Muslitos dorados, Medallones de pechuga, Chorizo de pollo, Hamburguesa de pollo, Salchicha super hot dog, Salchicha mini hot dog, Salchicha hot dog, Capón, Pate relleno, Jamón sándwich, Mortadela de pollo, Salchichón de pollo, Jamón de pechuga, Cabanos de pollo.

Línea de productos carnes manzanares: Bistec, Churrasco, Chatas, Hamburguesa, Sobrebarriga, lomito.

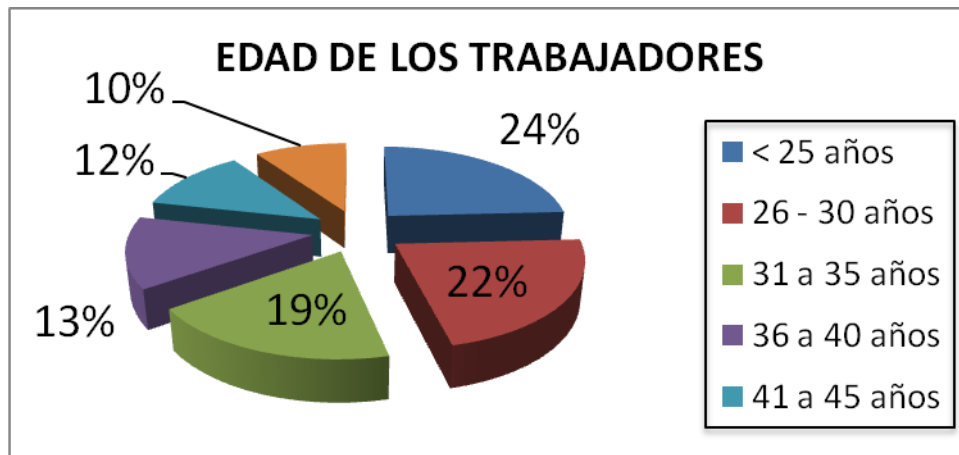
3.1.8 Estructura Demográfica de la Empresa.²⁸ Distraves S.A. cuenta con 1269 trabajadores vinculados por la nómina de la empresa, que son los que se relacionaron en los gráficos que se encontraran posteriormente. Sin embargo se estima que están pendientes por incluirse alrededor de 300 trabajadores, de los cuales 120 se encuentran vinculados laboralmente por medio de las cooperativas de trabajo asociado Cootransmoto CTA y G&H CTA. Y el restante hace parte de los trabajadores que manejan modalidades de contrato como Orden de Prestación de servicios.

Las variables analizadas son: Demográficas: Sexo, edad, estado civil, nivel de escolaridad. Socio-Laborales: Rotación laboral (antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo) y tipo de contratación.

²⁸ DISTRAVES S.A. Nómina mes de Noviembre 2009.

- ✓ **Edad:** La edad de los trabajadores de Distraves S.A. está representada en mayor porcentaje en el rango de 25 a 30 años con un porcentaje de 46.23%, de igual forma los rangos de edad correspondientes a 31 a 40 años son representativos ya que cuenta con un 32.14%. A medida que incrementa la edad decrece el porcentaje de personal en la compañía.

Grafico 1. Edad de los trabajadores de Distraves S.A.



Fuente: tomado de Sistema Nomina Distraves S.A.. Mes de Noviembre 2009.

Se observa que el rango de edades de acuerdo al grafico, distribuida de una forma relativamente homogénea, contando DISTRAVES S.A con una población joven, siendo una empresa que ofrece oportunidades laborales a profesionales recién egresados y a jóvenes que inician su vida laboral. A medida que aumentan los niveles de jerarquía aumenta la edad de los colaboradores siendo fundamental contar con experiencia a la hora de la toma de decisiones.

- ✓ **Sexo** El total de colaboradores de sexo masculino es de 770 y el de sexo femenino es de 516, siendo mayor el porcentaje masculino en la medida que las labores operativas lo exigen, sin embargo no es tan marcada la diferencia, caracterizándose Distraves por ser una empresa que ofrece equidad de género a la hora de vinculación laboral, y de igualdad de

oportunidades ya que es evidente la participación femenina en los todos los niveles organizacionales.

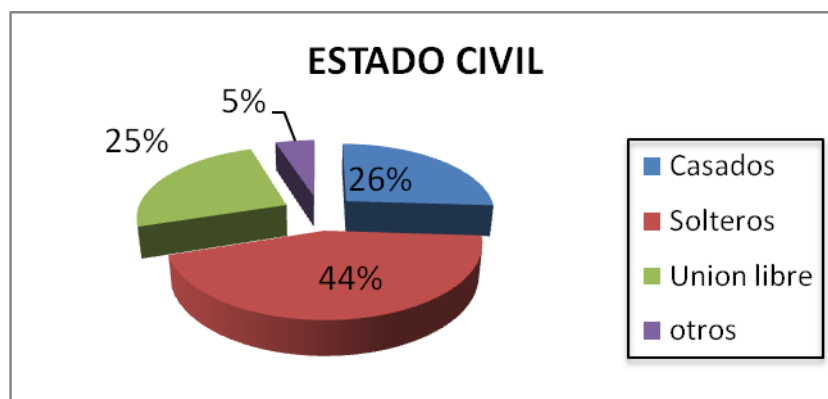
Grafico 2. Sexo de los trabajadores de Distraves S.A.



Fuente: tomado de Sistema Nomina Distraves S.A. Mes de Noviembre 2009.

- ✓ **Estado civil:** Los porcentajes indican que un número representativo de colaboradores se encuentran en estado civil soltero(44%), siendo este dato coherente con el promedio de edad, Sin embargo un gran porcentaje de colaboradores cuentan con unión de tipo libre u otro tipo de características familiares tales como familias reconstituidas, monoparentales entre otras. Tan solo el 26% de los colaboradores son casados.

Grafico 3. Estado civil de los trabajadores de Distraves S.A.

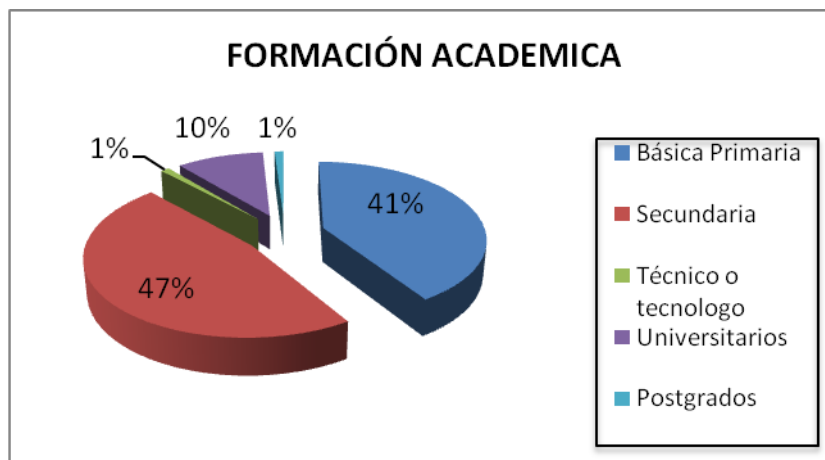


Fuente: tomado de Sistema Nomina Distraves S.A. Mes de Noviembre 2009.

- ✓ **Nivel de Formación Académica:** Con una proporción de un 88% los colaboradores se hallan en el nivel de formación correspondiente a básica primaria y secundaria. Dado los requisitos de ingreso para los cargos operativos que no requieren niveles distintos de formación.

El restante porcentaje cuenta con una formación académica de estudios técnicos, universitario y de postgrado que constituye el 12% del total.

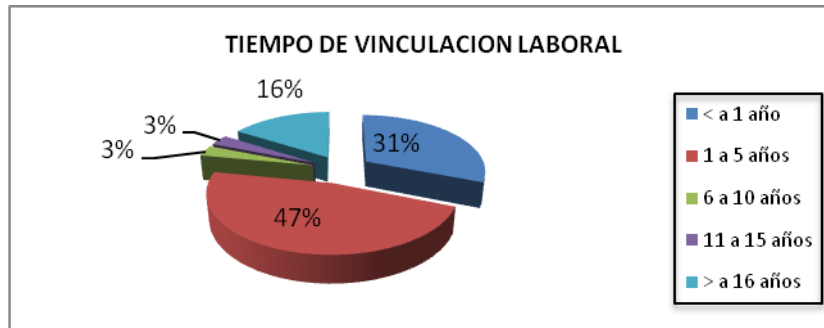
Grafico 4: Nivel de Formación académica de los trabajadores de Distraves S.A.



Fuente: tomado de Sistema Nomina Distraves S.A. Mes de Noviembre 2009.

- ✓ **Tiempo de permanencia o Vinculación:** Un gran porcentaje de los colaboradores se hallan con un tiempo de vinculación a la empresa entre 1 y 5 años que representa el 78% del total, siendo representativo y causado debido a los cambios que se han presentado cambios internos en la organización uno de los mas significativos ha sido el paso de la vinculación laboral a través de cooperativas a la vinculación directamente por la empresa.

Grafico 5: Tiempo de pertenencia en Distraves S.A.

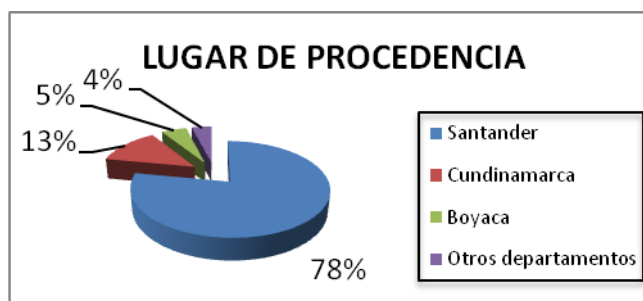


Fuente: tomado de Sistema Nomina Distraves S.A. Mes de Noviembre 2009.

- ✓ **Lugar de procedencia geográfica de los colaboradores de Distraves s.a.**
 Teniendo en cuenta que los procesos de producción, administración general y gran parte comercial se encuentra ubicada en el Departamento de Santander, es allí donde se concentra el mayor porcentaje de trabajadores, se observa también una importante participación de las Regionales de Bogotá y Boyacá, seguidamente en la variable de otros se encuentran la Regionales de costa, Llanos Orientales, Cúcuta y Occidente.

En Santander se concentra un importante grupo de trabajadores en la Localidad de Piedecuesta, incrementándose gradualmente también el personal de la zona de Floridablanca que desempeñan sus funciones en la planta El Diamante.

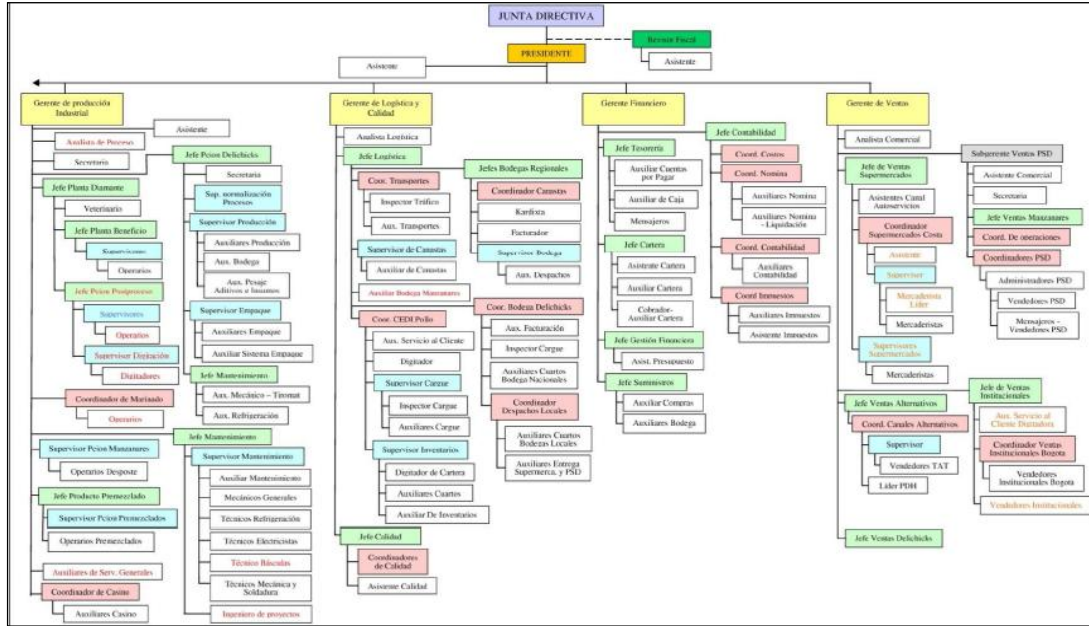
Grafico 6: Procedencia geográfica de los trabajadores de Distraves S.A.



Fuente: tomado de Sistema Nomina Distraves. Mes de Noviembre 2009.

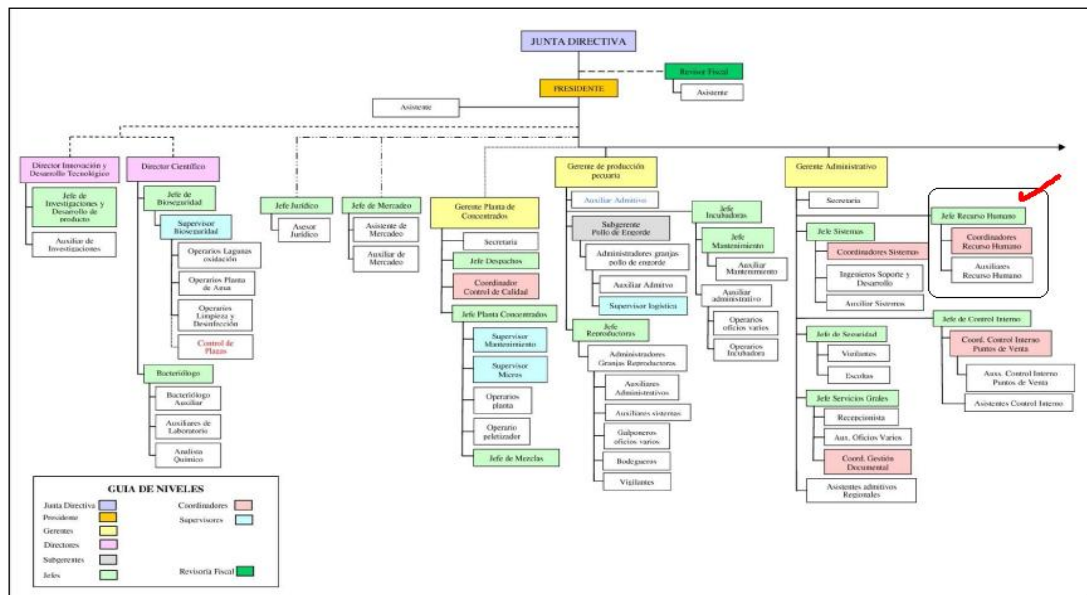
3.1.9 Estructura Organizacional Distraves S.A.

Figura 9. Estructura organizacional Distraves s.a. Parte I



Fuente: Material Programa de Inducción Distraves S.A.

Figura.10 Estructura Organizacional Distraves S.A. parte II

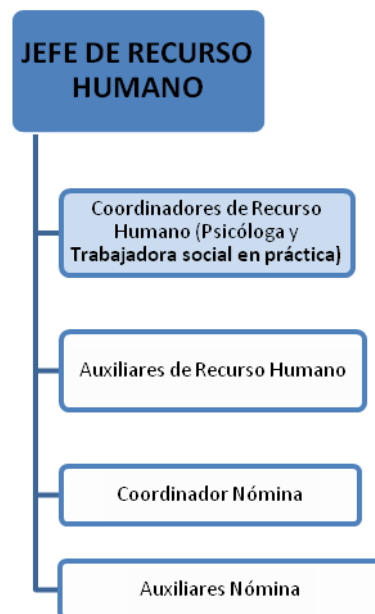


Fuente: Material Programa de Inducción Distraves S.A.

4. CARACTERIZACION DE LA EXPERIENCIA

La práctica profesional de trabajo social al interior de Distraves se encuentra adscrita al departamento de Recursos Humanos, el organigrama del Departamento de recursos humanos es el siguiente

Figura 11. Organigrama Departamento de Recursos Humanos



Fuente: Autora, 2009

La intervención de trabajo social al interior del departamento de recursos humanos se fundamenta en las 4 áreas de intervención profesional: provisión del talento humano, conservación y desarrollo, evaluación y Responsabilidad social empresarial²⁹.

²⁹ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo Social en Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En: Revista Colombiana de Trabajo social No. 19. CONETS 2005

Los procesos que se administran en el área de recursos humanos al interior de Distraves S.A. enmarcados en las áreas de intervención de trabajo social son los siguientes:



PROVISION DEL TALENTO HUMANO: En Distraves S.A., a partir de esta área se administran los siguientes procesos: análisis ocupacional: identificación y análisis de cargos; Reclutamiento: fuentes externas de los candidatos, y suministro externo de los candidatos; Selección: prueba de habilidades cognoscitivas, físicas, motoras, personalidad e intereses, entrevista; Inducción: proceso general de inducción; Entrenamiento: conocimiento del puesto de trabajo



CONSERVACION Y DESARROLLO: Impulsa y apoya la iniciativa, creatividad e interés del talento humano hacia el crecimiento y desarrollo de potencialidades y habilidades necesarias para su propio desarrollo. Las competencias son las siguientes: Salud ocupacional: medicina preventiva, higiene industrial, seguridad social; Capacitación y Desarrollo: capacitación técnica, crecimiento personal, capacitación normativa, mecanismos de rotación y métodos eficientes de competencia; Motivación: gestión participativa, Comunicación Organizacional; Mejoramiento Socio laboral: Prestaciones y servicios (educación, salud, vivienda y seguridad social), pensión, fondo de ahorro y orientación familiar).



EVALUACIÓN: Se determina como están realizando las labores los trabajadores de Distraves, para determinar su eficiencia, mejorar las dificultades y generar propuestas de mejora del personal. Diseño del instrumento, orientación a evaluadores, exposición de los resultados y orientación para generar planes de mejora.



RESPONSABILIDAD SOCIAL: Al interior de Distraves se mide mediante el balance social. Desde recursos humanos, se diseña y dirige la aplicación del instrumento, se desarrolla el diagnóstico y se formulan políticas de responsabilidad social.

Fuente: TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Revista UIS – Humanidades No 2. Trabajo Social en organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. p.121



Población sujeto de Intervención y acción de trabajo social al interior de Distraves s.a.

La intervención de trabajo social en Distraves aborda las 4 áreas del proceso profesional en las organizaciones, dentro del nivel programático instrumental, con miras al nivel estratégico. El accionar de trabajo social dirigido a un grupo de 300 personas aproximadamente que integran el área de producción pecuaria, los cuales están distribuidos de la siguiente forma: 105 trabajadores galponeros de pollo de engorde y 35 galponeros de granjas reproductoras, galponeros y en las granjas reproductoras,

Cabe anotar que 45 trabajadores de la planta de incubación, 13 personas de laboratorio, 8 médicos veterinarios y 10 auxiliares administrativos y escuelantes galponeros fueron incluidos dentro del accionar de trabajo social también se debe incluyo a los 45 trabajadores de la planta de incubación, las 12 personas del laboratorio, los 12 veterinarios a cargo de las granjas reproductoras y de pollo de engorde, 2 asistentes administrativas, 8 auxiliares de producción pollo de engorde y reproductoras, 12 trabajadores de la cuadrilla de de cargue y descargue de pollo vivo.

Del mismo modo, el accionar profesional tiene como población sujeto de intervención a las familias de los trabajadores galponeros, que están ubicados en diversos municipios del departamento de Santander.

En Distraves S.A. El área de producción pecuaria es un área clave en la cadena de producción de la empresa, puesto que para ello se diseño el cargo de Coordinadora de recursos humanos producción pecuaria, cuya Objetivo principal es realizar procesos de selección, contratación, salud ocupacional y bienestar social del área de producción pecuaria y con unas funciones específicas como lo son: 1) Coordinar y ejecutar las actividades de capacitación, bienestar y salud



ocupacional en granjas Reproductoras y Pollo de Engorde. 2) Promover programas de capacitación no formal a esposas e hijos de galponeros en actividades de formación técnica que les provea ingresos adicionales. 3) Desarrollar programas de motivación y reconocimiento para el personal de las granjas Reproductoras y de Pollo de Engorde. 4) Apoyo y acompañamiento en actividades de recreación y bienestar programas a nivel general en la empresa (Campeonatos, fiestas de integración, celebraciones especiales). 5) Recepción de hojas de vida y entrevistas de selección para galponeros a vincular en granjas. 6) Coordinación del programa de salud ocupacional y copaso.

4.1 DIAGNÓSTICO INICIAL

El diagnóstico tuvo en cuenta la información suministrada por la población sujeto de intervención profesional, de igual forma se recurrió a la herramienta de observación participante y no participante, entrevistas con la jefe de recursos humanos, con la gerente del área de producción pecuaria y con cada uno de los gerentes de las plantas de incubación, concentrados y sacrificio, se halló la necesidad de darle prioridad al trabajo con el área de producción pecuaria, sin embargo haciendo una mirada analítica de la organización, se puede notar que la intervención de trabajo social vista desde las 4 áreas en las que se enmarca el proceso profesional en las organizaciones. Al mismo tiempo, lo anteriormente fue posible conocerlo durante la fase de ubicación institucional, pues a partir de ello se pudo confrontar la información suministrada por la organización de forma escrita y verbal con la realidad vivida y observada. Las metodologías utilizadas en el proceso de ubicación, se describirán en detalle a continuación::

- ✓ Visitas de inducción a cada una de las dependencias de la empresa: inicialmente planta de beneficio-delichicks y carnes manzanares, posteriormente se hizo la visita a la planta de concentrados y a la planta de incubación y finalmente se hicieron visitas a las granjas reproductoras y de



pollo de engorde. En cada una de estas dependencias se evidenciaron los procesos que se llevan a cabo a lo largo de la cadena de producción de la organización.


- ✓ Se realizó la revisión del informe final de práctica y la tesis de la estudiante que antecedió el campo de práctica Lida Marcela Salazar Sanabria, profesional en formación de trabajo social que estaba vinculada a la organización desde el 2005, esto hizo tener una perspectiva más amplia de la organización.
- ✓ Se recolectó información escrita y documentada a través de las entrevistas con los siguientes gerentes y jefes de producción, administradores y coordinadores de granjas de pollo de engorde y reproductoras y finalmente con la jefe del departamento de recursos humanos. Cada uno de ellos realizó sugerencias de intervención desde trabajo social para cada una de las áreas que tienen a su cargo.
- ✓ Revisión de material bibliográfico que permitió confrontar en alguna medida la teoría con la práctica y tomar herramientas para la intervención de trabajo social al interior de Distraves s.a.

Finalmente para dar respuesta a las necesidades y requerimientos hallados durante la fase de ubicación, que se enmarcan dentro de las áreas de conservación y desarrollo y responsabilidad social empresarial se ha tomado como guía la herramienta de planeación estratégica con el fin analizar a partir de la matriz DOFA, para posteriormente diseñar planes estratégicos de acción en respuesta a las necesidades halladas.

4.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

4.2.1 Matriz DOFA

Tabla 6. Planeación estratégica

<p>PLANEACIÓN ESTRATEGICA Matriz DOFA</p> 	<p>DEBILIDADES (D)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La misión y visión de la empresa no cuenta con una política de responsabilidad social con la comunidad ni con el medio ambiente. 2. Discontinuidad en los procesos emprendidos por la practicante anterior. 3. Ausencia del programa, política y objetivos de salud ocupacional: medicina preventiva y del trabajo higiene y seguridad industrial para el departamento de producción pecuaria: granjas reproductoras y de pollo de engorde. 4. Bajos niveles de integración, participación y motivación de los galponeros en las actividades de 5. Contratación Indirecta de los galponeros a la cooperativa de trabajo asociado COOTRANSMOTO y no por la nómina de la empresa. 6. cumplimiento incompleto del manual de BPA (Buenas Prácticas Agropecuarias) para granjas 	<p>FORTALEZAS (F)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento y posicionamiento de Distraves en el mercado local, regional y nacional. 2. Certificación en ISO 9001:2000 y HACCP en la planta de Beneficio y para el área de Recursos humanos 3. Capacitación constante por parte del SENA para el personal de Distraves. 4. Interés por parte de los directivos en vincular al área de Pollo de Engorde a la dinámica empresarial. 5. Nueva organización del área de producción pecuaria que tiene a su cargo. 7. Existencia de gran potencial Humano de trabajo en las áreas de producción pecuaria y recurso humano. 8. Trabajo interdisciplinario (Trabajadores social, Bacteriólogos, veterinarios, Ingeniero agropecuario y psicóloga) 9. Trabajo desarrollado y programas implementados en el año 2006, 2007
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>avícolas.</p> <p>7. Priorización del recurso económico sobre el recurso humano.</p> <p>8. Inexistencia de programas de bienestar sociolaboral dirigidos a galponeros del área de pollo de engorde y reproductoras</p> <p>9. Poca disponibilidad de tiempo de los galponeros, debido a los horarios y el cumplimiento de tareas.</p> <p>10. Desarticulación de los procesos del departamento de Recursos humanos con el personal de granjas y sus familias.</p> <p>11. Bajos niveles de motivación y comunicación entre galponeros - familias y galponeros – administradores, lo que no permite un buen trabajo en equipo.</p> <p>12. Desconfianza y poca credibilidad por parte de los galponeros frente a la efectividad en la labor que desempeña la cooperativa con relación a las Afiliaciones al SGSSS (EPS, AFP, ARP) y a CCF y SF.</p> <p>13. Bajos niveles educativos del personal que labora como galponero de pollo de engorde.</p>	<p>y 2008 con los galponeros del área de pollo de engorde por parte de la estudiante de trabajo social.</p> <p>10. Procesos de formación y capacitación de galponeros en el programa de Bioseguridad y producción pollo de engorde con el apoyo del SENA.</p> <p>11. Disposición acogida y apoyo de los galponeros y sus familias para el desarrollo de las actividades y programas que se emprendan desde trabajo social.</p> <p>12. Unión del grupo familiar del galponero en torno a las labores de cría, levante y engorde del pollo y aquellas relacionadas con el mantenimiento del galpón.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento, prestigio y posicionamiento del sector Avícola en el departamento de Santander. 2. Reconocimiento y posicionamiento del accionar del profesional de trabajo social. 3. Autonomía y disposición de recursos humanos, para desarrollar el trabajo 4. Leyes, normas y decretos en materia de Salud Ocupacional, seguridad industrial, bioseguridad. 5. Cambio de las directivas de la cooperativa COOTRANSMOTO a la cual están vinculados los galponeros, lo que permite desarrollar una labor articulada en pro del bienestar de los galponeros. 6. Apoyo y disponibilidad por parte de las EPS, ARP y fondos de pensiones para desarrollar actividades. 7. Programas de capacitación, formación y emprendimiento que ofrece el SENA y las cajas de compensación familiar. 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (DO)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización y Caracterización de galponeros pollo de engorde. 2. Rediseño del instrumento de caracterización socio económica para galponeros. 3. Realización de actividades de bienestar socio – laboral encaminadas a integrar al galponero con las actividades de la empresa. 4. Fortalecer el trabajo en equipo en el área de pollo de engorde. 5. Verificación y seguimiento de garantías para galponeros frente a la gestión de la cooperativa. 6. Creación del programa de alfabetización para galponeros pollo de engorde. 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (FO)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación del programa escuela de padres. 2. Continuidad de los programas Bienvenido a mi Granja y Galponero integral. 3. Proyectos Productivos y de emprendimiento para esposas e hijas de galponeros.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tratado de libre comercio y exigencias internacionales para la exportación de productos de origen animal. 2. Crisis económica actual 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (DA)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación los procesos para la implementación del programa de salud ocupacional para el área de pollo de engorde. 2. Reformulación de los programas 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (FA)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programas y actividades de Bienestar Socio laboral que beneficien al personal de producción pecuaria.

<p>3. Costos elevados de las materias primas para el sector avícola</p> <p>4. Existencia de diversas empresas Avícolas en el departamento de Santander.</p> <p>5. Exigencia del mercado hacia sistemas de Calidad y competitividad.</p> <p>6. No garantía de los mínimos básicos laborales.</p> <p>7. La ubicación geográfica de las granjas reproductoras y de pollo de engorde.</p> <p>8. Corto periodo académico de la estudiante en Práctica de trabajo Social para ejecutar las acciones estratégicas.</p>	<p>Bienvenido a mi Granja y Galponero Integral.</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--



4.2.2 Análisis de la MATRIZ DOFA

Lectura de las Debilidades y Oportunidades

Distraves S.A. es una empresa santandereana dedicada a la producción, comercialización y distribución de productos cárnicos desde el año 1966. El proceso productivo de Distraves s.a. inicia en las granjas reproductoras ubicadas en los municipios de Aratoca y Zapatoca, allí se encuentran 44 trabajadores galponeros contratados de forma directa por la empresa, luego de ello, la cadena de producción continua en la planta de incubación a donde son llevados los huevos fértiles de las granjas reproductoras, allí son incubados y finalmente nace el pollito que es clasificado, sexado y vacunado para finalmente enviarlo a las granjas de pollo de engorde par a ser criado, levantado y engordado, esta labor que se realiza en diversas zonas del departamento de Santander, entre ellas encontramos La mesa de los santos, San Gil, Barichara, Aratoca, Zapatoca, Piedecuesta, Lebrija, Barrancabermeja y Girón, en estas zonas se cuenta con 105 galponeros que están contratados de forma indirecta a través de la cooperativa de trabajo asociado COOTRANSMOTO CTA.

Hay una gran diferencia entre los galponeros que se están contratados de forma directa por la empresa y los galponeros que se contratan a través de las cooperativa; ya que los últimos, carecen del programa de bienestar y de salud ocupacional, medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, esto hace que ante una situación de riesgo laboral, no se este previamente preparado para asumir la situación. Sumado a lo anterior, por situaciones coyunturales de la organización, los procesos que se venían llevando a cabo el personal galponero es la discontinuidad que se presento desde el mes de marzo, esto hizo que se estancaran los programas de galponero integral, bienvenido a mi granja y todos los procesos tendientes a supervisar las condiciones y garantías mínimas de



trabajo de los galponeros afiliados a Cootransmoto. Por esta situación de contratación indirecta, se ven reflejados los bajos niveles de participación, motivación y sentido de pertenencia de los galponeros con la empresa, pues ellos se sienten desprotegidos al no tener una vinculación laboral directa con Distraves, sienten que su labor es inestable.

No existen programas que entrelacen la labor del trabajador galponero y la labor que realiza la familia del galponero que se vincula de forma indirecta con las labores propias de la cría, levante y engorde del pollo; pero a su vez, se hace necesario afianzar las relaciones sociofamiliares y sociolaborales del trabajador, a nivel familiar, pues existen situaciones problema en algunas de las familias de galponeros y sociolaborales con relación a la poca credibilidad y desconfianza que sienten los trabajadores al tener una vinculación laboral indirecta con las cooperativas de trabajo asociado, que han dejado graves secuelas en ellos, por el incumplimiento en los pagos al sistema general de seguridad social y en la devolución de los dineros ahorrados. A su vez, se hace necesaria la creación de programas que permitan no solo el crecimiento laboral sino el crecimiento personal del trabajador y de sus familias.

El departamento de Santander cuenta con empresas del sector avícola que están muy bien posicionadas en el mercado; entre ellas se encuentra Distraves S.A. que cuenta con una larga trayectoria en el mercado nacional, ello genera credibilidad y opciones de empleo a personas de diferentes regiones, profesiones edades etc, y para el caso particular de trabajo social se ha venido posicionando la profesión a través del accionar profesional enmarcado desde las diversas metodologías, leyes, normas y decretos en materia laboral.

Los trabajadores galponeros se hallan vinculados laboralmente a través de la cooperativa de trabajo asociado Cootransmoto y se convierte en una oportunidad el cambio de gerencia que se presento en la misma, puesto que manifestaron gran



interés por realizar acciones encaminadas a mejorar el bienestar de los trabajadores galponeros y sus familias.

Lectura de las Fortalezas y Amenazas

Distraves S.A es una empresa reconocida y posicionada en el mercado local, regional y nacional, cuenta con la certificación en ISO 9001:2000 y HACCP en la planta de Beneficio y para el área de Recursos humanos. Además de esto cuenta con el apoyo reciproco del Sena para capacitar a los trabajadores, pero a su vez para que los estudiantes en formación del Sena tengan una puerta abierta para poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Por otra parte desde la gerencia general se vio el interés para que desde trabajo social se brindara mayor apoyo y se extendieran las políticas y programas de bienestar con mayor intensidad a los trabajadores galponeros. De la misma manera cabe resaltar que desde la gerencia de producción pecuaria cuenta con un excelente equipo de personas y profesionales (Trabajadores social, Bacteriólogos, veterinarios, Ingeniero agropecuario y psicólogas), que han permitido y permiten un trabajo interdisciplinario, puesto que desde el año 2006, 2007 y 2008 se ha hecho un trabajo articulado en pro del bienestar de las personas que laboran en esta área.

Así mismo es una fortaleza no solo para la organización sino también para los trabajadores el proceso de Evaluación-certificación de competencias laborales del SENA el cual se en diversas normas, lo cual les permitirá crecer al interior de la organización y adquirir conocimientos que a futuro les servirá para obtener unas mejores condiciones, pues les están certificando sus competencias laborales en Bioseguridad, encasetamiento y manejo de pollo de engorde.



Los trabajadores galponeros y sus familias a pesar de las diversas situaciones que se tejen actualmente, como los tratados de libre comercio, la crisis económica mundial, las múltiples exigencias del mercado laboral, la no garantía de los mínimos básicos laborales están dispuestos junto con sus familias a ser partícipes de los programas que desde trabajo social se diseñen a favor de ellos y de igual forma, el interés de la profesional en formación de trabajo social , a pesar de las diversas situaciones que se han venido presentando con los cortos periodos académicos para realizar un buena y completa labor profesional, y pese a la ubicación geográfica de las granjas que están dispersas en el departamento de Santander hay una excelente disponibilidad para aportar todo de si a favor del bienestar del personal que labora en el área de producción pecuaria.

4.3 EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ESTRATEGIAS

Tabla 7. Priorización de estrategias

Criterios de selección Estrategias	Impacto	Probabili- dad de logro	Presu- puesto	Factibilidad para desarrollar esta alternativa	Relación costo/be neficio.	Resultado
Fomentar una Cultura de trabajo en equipo para en el área de producción pecuaria (gerentes, coordinadores, administradores, auxiliares, galponeros y recurso humano) con el fin de mejorar el bienestar de los trabajadores.	4	5	3	4	5	21
prevenir y controlar los factores de riesgo que puedan afectar física y psicosocialmente a los trabajadores de pollo de engorde	3	3	3	3	3	15
Actualizar y caracterizar el personal que labora en el área de pollo de engorde; con el fin de crear la base de datos del recurso humano.	4	4	3	3	4	18
Desarrollar procedimientos y dirigir la aplicación de procesos que contribuyan al mantenimiento, conservación y desarrollo de las familias y de los	4	3	3	3	3	16

galponeros del área de pollo de engorde.						
Liderar el proceso de evaluación certificación por competencias laborales para los galponeros de las granjas reproductoras y de pollo de engorde como responsable de empresa frente al SENA.	4	4	4	4	4	20



4.4 OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

Justificación

La practica empresarial de trabajo social en Distraves S.A , se realizara el proceso practico de intervención con el área de producción pecuaria, particularmente el área de pollo de engorde situada en una amplia zona rural del departamento de Santander, está integrada por familias que se encargan de la cría y levante de la gallina reproductora y pollo de engorde. Sumado a lo anterior fundamentara en la provisión del talento humano y la conservación y desarrollo para el área de producción pecuaria, donde se enmarca el inicio del proceso o de la cadena de producción de Distraves S.A. puesto que las granjas son el pilar fundamental de la empresa.

Objetivo General

Promover el bienestar psicosocial y laboral del personal vinculado el área de pollo de engorde a través de la creación de programas, políticas y estrategias que permitan desarrollar una labor integral que propicie el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida.

Objetivos específicos

- Apoyar el proceso de evaluación certificación por competencias para galponeros
- Diseñar el programa de Bienestar sociolaboral para el área de producción pecuaria.



- Creación del programa de salud ocupacional, medicina preventiva y seguridad industrial para el personal del área de pollo de engorde.
- Realzar seguimiento y veeduría a los procesos que lleva a cabo la cooperativa Coo transmoto, con el fin de garantizarle un mejor bienestar y desempeño a los galponeros del área de pollo de engorde.

4.5 PROCESO METODOLÓGICO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL.

Matriz De Planeación Estratégica



4.5.1 Plan operativo no. 1

Tabla 8. Planeación del proceso de intervención profesional, Plan operativo #. 1

CONSERVACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				
OBJETIVO: Fomentar una Cultura de trabajo en equipo para en el área de producción pecuaria (gerentes, coordinadores, administradores, auxiliares, galponeros y recurso humano) con el fin de mejorar el bienestar de los trabajadores.				
ESTRATEGIA: implementar talleres de capacitación para trabajar en equipo con el área de producción pecuaria.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	SITUACIÓN PRESENTADA / METAS	INDICADORES DE LOGRO	RESPONSABLE	AVANCES DEL PROCESO Y PROPÓSITOS
Crear talleres de capacitación para el trabajo con las 5 claves del trabajo en equipo.	Necesidad de fortalecer y unificar el trabajo en equipo del área de producción pecuaria. Para la primera semana del mes de agosto se habrán realizado 2 talleres de capacitación. El primero en trabajo en equipo y el segundo en comunicación asertiva.	# de talleres creados/ # de talleres programados * 100	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	2 talleres creados/2 talleres programados * 100 Se realizaron 2 talleres de capacitación sobre trabajo en equipo y comunicación asertiva con el personal administrativo del área de pollo de engorde.
Ejecución de los talleres de capacitación para el área de pollo de engorde.	Lograr la participación del 100% de los integrantes del área de pollo de engorde.	# de participantes/ # de integrantes del área * 100	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	14 participantes/18 integrantes del área.

<p>Socializar los resultados obtenidos a partir de los talleres de capacitación y establecer compromisos frente al trabajo en equipo.</p>	<p>Crear unos compromisos y lineamientos para el trabajo en equipo en el área de producción pecuaria.</p>	<p># de compromisos acordados / # de participantes * 100</p>	<p>Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ</p>	<p>1 compromiso acordado, mayor compromiso frente a las metas del área de pollo de engorde/ 16 participantes del área * 100.</p> <p>Se hizo un acuerdo sobre el trabajo en equipo y la forma de comunicación asertiva, cada vez que se realiza la reunión mensual con los administradores del área de pollo de engorde, se abordan los compromisos que se asumieron. Y si se han visto situaciones positivas de cambio.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente. Autora, 2010



4.5.1.1 Descripción y análisis del proceso Metodológico de intervención profesional Plan Operativo #1. Las acciones estratégicas de este plan operativo se enmarcaron en la segunda área de intervención profesional de trabajo social en las organizaciones: Conservación y desarrollo, a través de talleres de capacitación se fomenta una Cultura de trabajo en equipo para en el área de producción pecuaria (integrada por, la gerente, los coordinadores, los administradores, los auxiliares y parte de los trabajadores galponeros).

El primer taller de capacitación abordó la temática de trabajo en equipo, cuyo objetivo era reforzar en los trabajadores del área de producción pecuaria, los conceptos y herramientas que les permitan adquirir o mejorar sus habilidades para trabajar en equipo. En este, se realizó la exposición de que es el trabajo en equipo, las claves de éxito para llegar a serlo, los roles de las personas en un equipo. Se realizó la proyección del video Balance, que es un corto animado alemán realizado en 1989. Dirigido y producido por los hermanos gemelos Wolfgang y Christoph Lauenstein. Gano el Oscar al mejor corto animado en 1989 en el se ve claramente el ejemplo de trabajo en equipo, los factores de éxito y los factores de desacierto. En el taller participaron 14 de los 18 integrantes de la parte administrativa de producción pecuaria. Al finalizar el taller se hizo un análisis general de las condiciones del equipo de trabajo y se asumieron compromisos de mejoramiento en las acciones de las respectivas funciones laborales, con el fin de que trabajar con mayor participación y liderazgo frente al cumplimiento de las metas establecidas anual y mensualmente por el área.

El segundo taller abordó el tema de comunicación asertiva, tenía como objetivo brindar a los trabajadores de producción pecuaria las herramientas necesarias para mejorar sus habilidades de comunicación, a través de técnicas asertivas y de compromiso con la gente con el fin de garantizar un mejor clima y desempeño laboral se hizo el enlace con el taller anterior haciendo énfasis en que la



comunicación era uno de los 5 factores claves de éxito en el trabajo en equipo, se recordaron los compromisos de mejoramiento establecidos al finalizar el taller de capacitación de trabajo en equipo. Se abordaron los conceptos de asertividad, comunicación, comunicación asertiva, se hizo la proyección de videos de comerciales a través de ello se observaron claramente ejemplos del tema del taller, se hizo una revisión de los canales de comunicación entre los trabajadores y se asumieron compromisos de mejoramiento a nivel de comunicación.



4.5.2 Plan operativo #. 2

Tabla 9. Planeación del proceso de intervención profesional, Plan operativo # 2

OBJETIVO: prevenir y controlar los factores de riesgo que puedan afectar física y psicosocialmente a los trabajadores de pollo de engorde				
ESTRATEGIA: Diseño e implementación del programa de salud ocupacional para el área de pollo de engorde				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	RESPONSABLE	AVANCES DEL PROCESO Y PROPÓSITOS
Revisión del marco teórico y legal vigente en materia de salud ocupacional en el país	Finalizando el mes de mayo se tendrá revisado y clarificada la normatividad en salud ocupacional vigente.	# Leyes, decretos y normas en S.O revisadas / # de leyes, decretos y normas en S.O existentes.	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	Marco Legal totalmente revisado.
Coordinación de actividades con la ARP y la estudiante de trabajo social para hacer el diagnostico preliminar en las granjas de pollo de engorde	La segunda semana del mes de junio se habrá realizado el cronograma de actividades para hacer el diagnóstico en granjas de pollo de engorde.		Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	Se realizaron las reuniones con la asesora de la ARP Colpatria que tiene Cootransmoto y con el asesor de MAPFRE con que cuenta Distraves s.a. Pero está pendiente reprogramar el cronograma para hacer las respectivas visitas y el levantamiento del

				panorama de riesgos.
Visitar las granjas focales para realizar el diagnostico preliminar e identificar los riesgos en las granjas de pollo de engorde.	Para la cuarta semana del mes de junio se habrá cumplido el 100%		Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ, Asesor MAPFRE Germán Paba.	No pudo realizarse puesto que se dio prioridad al cumplimiento de otras acciones.
Levantamiento del panorama de riesgos para las granjas del área de pollo de engorde con comederos automáticos y con comederos manuales.	Para la primera semana del mes de julio se habrá levantado el panorama de riesgos para las granjas eje de pollo de engorde.		Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	No pudo realizarse puesto que se dio prioridad al cumplimiento de otras acciones.
Diseño del programa de salud ocupacional para el área de pollo de engorde	Al finalizar el mes de julio se habrá diseñado junto a la ARP Colpatria el programa de salud ocupacional para el área de pollo de engorde.		Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	No pudo realizarse puesto que se dio prioridad al cumplimiento de otras acciones.



4.5.2.2 Descripción y análisis del proceso metodológico de intervención profesional. Plan operativo #2. Las acciones estratégicas del plan operativo numero 2, dan cumplimiento a la segunda área de intervención de trabajo social en las organizaciones: conservación y desarrollo, a partir de ello, el diagnostico inicial hizo necesario de brindar mayor atención a las actividades de salud ocupacional por parte de la profesional en formación de trabajo social.

Se realizo satisfactoriamente la revisión del marco legal en salud ocupacional existente en el país De igual forma se coordinaron actividades en conjunto con el asesor de la ARP MAPFRE, en la que se encuentran vinculados los trabajadores galponeros del área reproductoras y con la asesora de la ARP Colpatría, a la cual están vinculados los trabajadores galponeros de pollo de engorde a través de la cooperativa de trabajo asociado Cootransmoto CTA. A partir de las reuniones realizadas con la ARP Colpatría, se realizo una brigada de salud ocupacional dirigida a los trabajadores galponeros y a sus familias en la zona de la mesa de los santos, lo anterior debido a la presencia de un numero significativo de colaboradores en la zona, que manifestaron en las visitas de diagnostico y caracterización inconvenientes de salud. Esta acción se cumplió satisfactoriamente en compañía de la eps Solsalud en la IPS en las instalaciones de la IPS Mesalud, hubo participación masiva de los trabajadores en la actividad

Foto 1. Trabajadores galponeros y familias. Zona Mesa de los santos.



Fuente. Autora, 2010

Finalmente las acciones estratégicas de visitar las granjas focales para realizar el diagnóstico preliminar e identificar los riesgos en las granjas de pollo de engorde, levantamiento del panorama de riesgos para granjas de pollo de engorde y el diseño del programa de salud ocupacional no pudieron realizarse debido a cambios de reestructuración de la empresa, por consiguiente hubo dificultad para darles continuidad Sin embargo se realizaron 2 talleres de capacitación en espalda sana y manejo de cargas para los trabajadores de pollo de engorde y reproductoras.

Del mismo modo, desde trabajo social se brindó apoyo y soporte en el área administrativa en la realización de 3 talleres de capacitación: el primero sobre pausas activas, el segundo sobre factor extra laboral presupuesto familiar y el tercero sobre manejo de duelo. Ver anexos del 1 al 3

4.5.3 Plan operativo # 3

Tabla 10. Planeación del proceso de intervención profesional. Plan operativo # 3

OBJETIVO: Actualizar y caracterizar el personal que labora en el área de pollo de engorde; con el fin de crear la base de datos del recurso humano.				
ESTRATEGIA: Rediseñar y aplicación de formato de diagnóstico sociodemográfico y económico de los galponeros del área de pollo de engorde				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	RESPONSABLE	AVANCES DEL PROCESO Y PROPÓSITOS
Rediseñar la herramienta de diagnóstico sociodemográfico y económico de galponeros	Para la primera semana de mayo se tendrá diseñada la herramienta de diagnóstico.	# de herramientas de diagnóstico diseñadas / # de herramientas de diagnóstico aprobadas* 100	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	100% terminado
Aplicación de la herramienta de diagnóstico para obtener datos sociodemográficos y económicos	Al finalizar el mes de junio se habrán recogido los datos de todos los galponeros pollo de engorde	# De herramientas de diagnóstico aplicadas/ # de galponeros de pollo de engorde. * 100	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	100% terminado
Socializar ante las directivas de la empresa los datos recolectados de galponeros de pollo de engorde	Al finalizar la práctica se hará una reunión con las directivas de producción pecuaria para socializar los hallazgos.		Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	100% terminado

<p>Crear una base de datos con la información completa de todos los galponeros del área de pollo de engorde.</p>	<p>Al finalizar la práctica se tendrá elaborada la base de datos de los galponeros de pollo de engorde.</p>		<p>Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ</p>	<p>100% terminado</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------	-----------------------



4.5.3.1 Descripción y análisis del proceso metodológico de intervención profesional. Plan operativo #3. De acuerdo a los requerimientos de la organización, desde recurso humano y la gerencia de producción pecuaria, se dio continuidad a las labores que se gestaron en la anterior practica. Esto se dio porque los trabajadores de esta área sentían distanciamiento de la organización, sus políticas y programas sus programas de bienestar, pues si bien es cierto desde el año 2008 la empresa no realizaba acciones dirigidas a ellos o a sus familias.

Se rediseño el formato de caracterización (formato de diagnostico de caracterización socio familiar y económica de los trabajadores galponeros de pollo de engorde) (Ver anexo numero 5). Después de ser aprobado por la jefe de recurso humano y por la gerencia de producción pecuaria, se realizo la respectiva aplicación a 105 trabajadores galponeros y a 5 auxiliares del área de pollo de engorde y a sus respectivas familias. El objetivo de realizar esta caracterización es conocer a profundidad las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias; conocer más las necesidades y requerimientos del personal, que a pesar de estar vinculado laboralmente a través de cooperativas, la empresa quiere extender su preocupación.

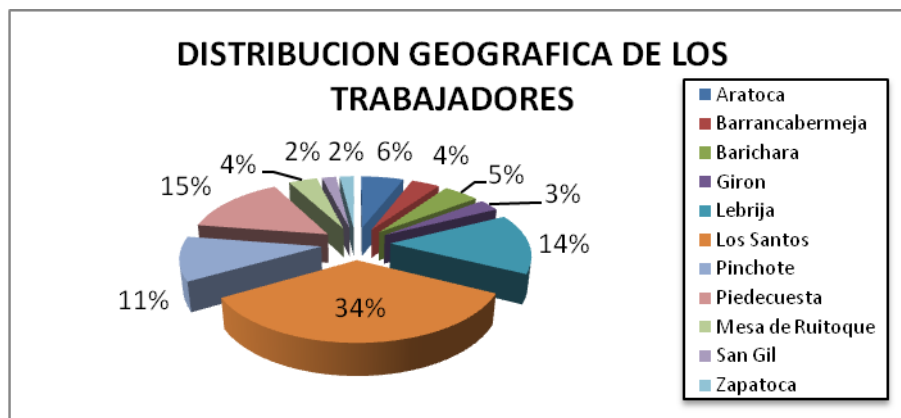
Las visitas a las granjas que están ubicadas en diversos puntos geográficos, tal como se relaciona en el grafico se realizaron en compañía de personal administrativo de producción pecuaria (Administradores de zonas, Gerente, Coordinadora de pollo de Engorde y Coordinadora ambiental)

Foto 2. Visitas a granjas zona de Lebrija. Aplicación formato de diagnostico y caracterización de los trabajadores galponeros.



Fuente. Autora, 2010

Grafico 7. Ubicación geográfica de los trabajadores



Fuente. Autora, 2010

Se observa De los 110 trabajadores y familias que fueron visitadas que están alojadas en las granjas de Distraves S.A. ubicadas en 11 municipios del departamento de Santander. Distraves tiene mayor presencia a nivel de granjas en la zona de los santos, con un total de 34% sobre el total de las zonas visitadas. Seguida por la zona de Piedecuesta con un 15%, la zona de Lebrija con un 14%, Pinchote con un 11%, Aratoca con un 6%, Barichara con un 5% Ruitoque y

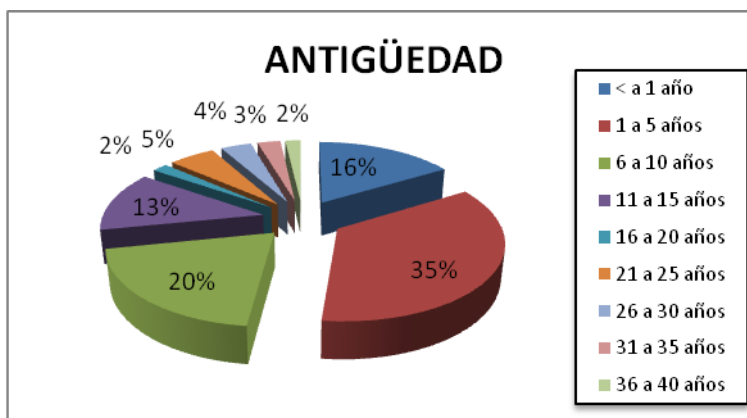
Barrancabermeja con un 4% Girón con un 3% y las zonas de Zapatoca y San gil con un 2%.

Tabla.11. Ubicación de las granjas de pollo de engorde por Zonas geográficas

ZONA GEOGRAFICA	GRANJAS	
Aratoca	Llano Grande 1, 2, 3 y 4	
Barrancabermeja	La Gloria El silencio 1 y 2	San Antonio
Barichara	Mojan 1 y 2 San Miguel	San Mateo
Girón	La escondida 1 y 2	Los totumos
Lebrija	Providencia 1, 2 y 3 Terranova 1, 2 y 3 Pantano 1, 2, 3 y 4	Villa Mercedes 1 y 2 Las Garzas Villa Natalia
Los Santos	Agualuna 1, 2 y 3 Altay Amparo 1 y 2 Andes 1 y 2 Aranjuez Bacata Cortijo 1, 2 y 3 El horno Furatena 1 y 2 Jerico 1 y 2 Juan Galvis 1 y 2 Lagos de Majadal Madrigal 1, 2 y 3	Magaly Giralda Montegrande Pomarroso 1, 2, 3 y 4 Retiro Rinconada San Francisco San Luis San Roque 1 y 2 Villa Ines Villa Margarita Villa Paola
Piedecuesta	Belencito Diamante 1 y 2 La vega Lindaraja Los monos	Llano de palma Mirador 1, 2 y 3 Santo Domingo Suratoque 1, 2 y 3 Villa Paulina
Pínchote	San Roque 5 y 6 Villa Helena 1 y 2	Villa Katty 1,2,3,4, 5,6,7 y 8
Ruitoque	Lindaraja 2 Los Pinos	Pollopolis Villa Luisa
San Gil	Llano grande 3 El tabor 1 y 2	
Zapatoca	Santa María 1 y 2	

Fuente. Autora, 2010

Grafico 8. Antigüedad de los trabajadores en el cargo



Fuente. Autora, 2010

El 35% de los trabajadores del área de pollo de engorde lleva entre 1 y 5 años de antigüedad con la empresa, un 20% de 6 a 10 años, un 16% lleva menos de un año trabajando en la compañía, un 13% de 11 a 15 años, el 5% lleva entre 21 y 25 años, un 4% entre 26 y 30 años, un 3% entre 31 y 35 años y un 2% entre 16 a 20 y 36 a 40 años de antigüedad.

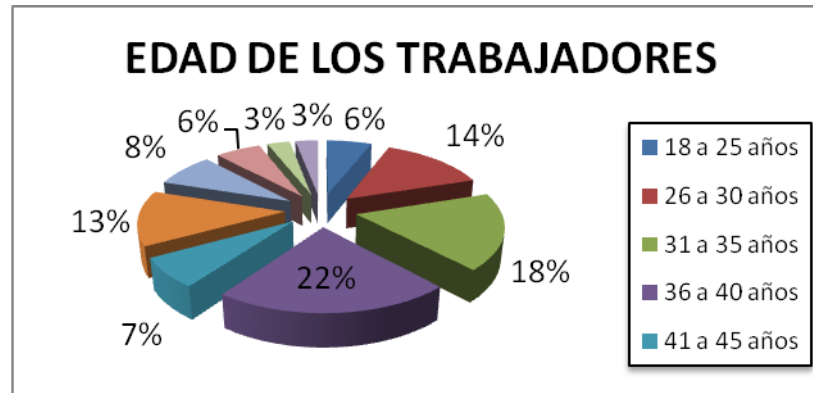
Grafico 9. Sexo de los trabajadores



Fuente. Autora, 2010

El área de pollo de engorde cuenta actualmente con 110 trabajadores de los cuales 103 son hombres y 2 son mujeres, lo que equivale a un 98% de población en el cargo de trabajador Galponero es hombre y solo un 2% mujer.

Grafico 10. Edad de los trabajadores

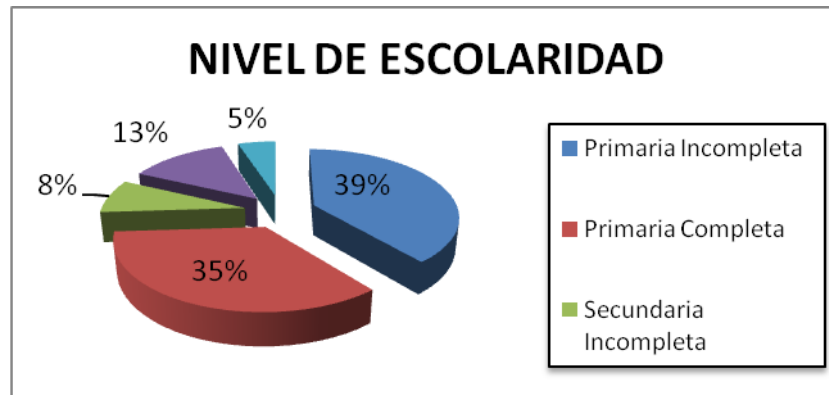


Fuente. Autora, 2010

La edad de los trabajadores en un 22% se encuentra entre los 36 a 40 años, un 18% entre los 31 y 35 años de edad, un 14% entre los 26 y 30 años, un 13% entre los 46 y 50 años de edad, un 8% entre 51 a 55 años, un 7% entre 41 y 45 años, un 6% entre los 56 a 60 años y los 18 a 25 años, un 3% entre 61 a 65 años y 56 a 60 años.

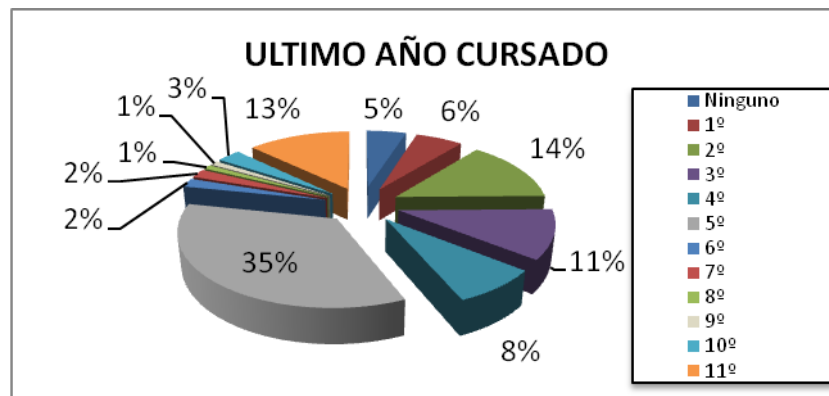
Como se observa en el grafico número 10 gran parte de los colaboradores es de edad avanzada, lo cual denota junto al grafico numero 16 que gran parte de estos colaboradores representan experiencia significativa y sentido de pertenencia hacia la organización; así mismo sus familias representan un valor significativo para la organización, puesto que entre las edades de 18 a 30 años de edad se encuentran hijos de los trabajadores que llevan mas de 15 años trabajando en la organización.

Grafico 11. Nivel de escolaridad



Fuente. Autora, 2009

Grafico 12. Ultimo año cursado



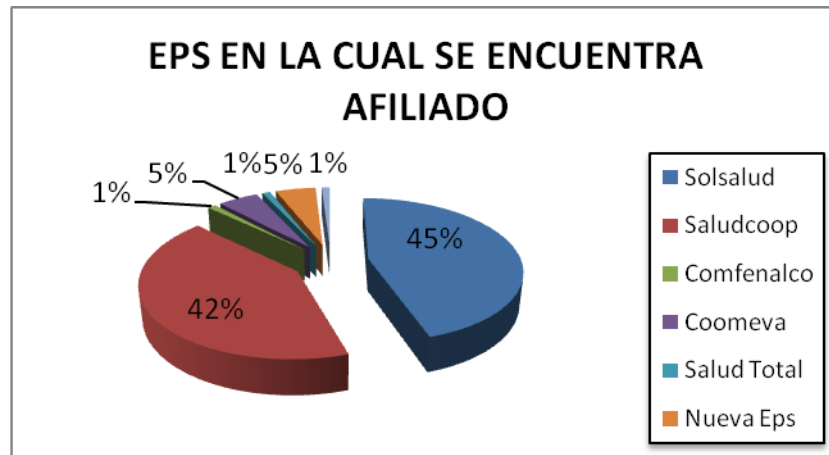
Fuente. Autora, 2009

De los 110 trabajadores galponeros el 39% no culminó sus estudios de básica primaria, un 6% alcanzó primero, el 14% alcanzó el segundo, un 11% tercero, un 8% alcanzó 4 primaria; un 5% no realizó ningún tipo de estudios. Un 35% logró la primaria completa. Un 8% realizó estudios secundarios incompletos, el 2% llegó a 6 y 7 bachillerato, el 1% alcanzó 8 y 9 bachillerato, el 3% llegó a 10 grado de bachillerato y un 13% logró el bachillerato completo.

Es importante señalar que los niveles de escolaridad de los trabajadores galponeros es un punto importante a fortalecer, puesto que en muchas ocasiones,

estas falencias a nivel educativo limita sus labores cotidianas en la granja al momento de diligenciar los registros propios del galpón.

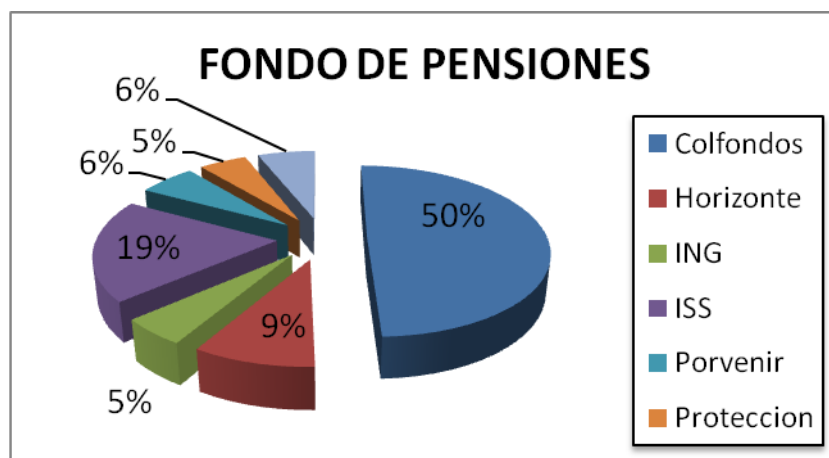
Grafico 13. Eps a la cual se encuentran vinculados



Fuente. Autora, 2009

El 45% de los trabajadores galponeros se encuentra vinculado a la eps solsalud y un 42% a la eps saludcoop.

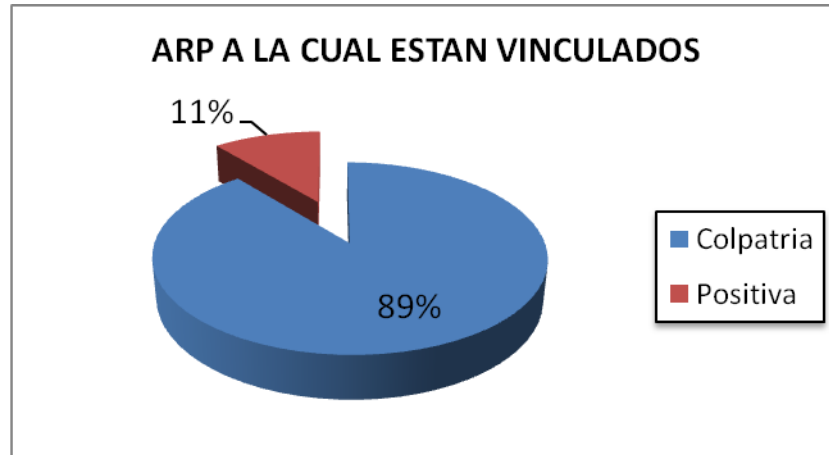
Grafico 14. Fondo de pensiones al cual se encuentran vinculados



Fuente. Autora, 2009

El 50% de los trabajadores se encuentra vinculado al fondo de pensiones city colfondos, el 19% se encuentra vinculado al Instituto de seguros sociales.

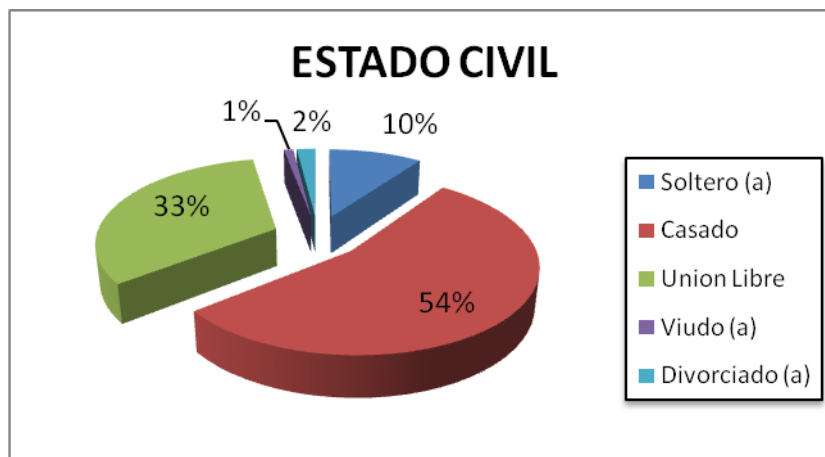
Grafico 15. ARP a la cual se encuentran vinculados.



Fuente. Autora, 2009

los trabajadores galponeros de pollo de engorde, se encuentran vinculados a 2 cooperativas de trabajo asociado el 89% se encuentra vinculado a la ARP Colpatría y el 11% se encuentra vinculado a la ARP Positiva.

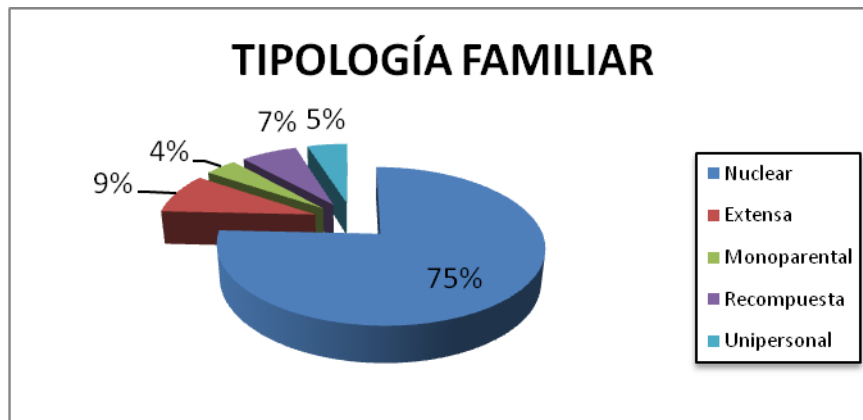
Grafico 16. Estado civil



Fuente. Autora, 2009

Con relación al estado civil de los trabajadores galponeros, el 54% de ellos son casados, el 33% vive en unión libre, el 10% es soltero, el 2% de ellos son divorciados y el 1% son viudos. Los resultados del grafico 23 señalan que el 90% de los trabajadores tienen constituida una familia o la tuvieron y por tanto tienen hijos a cargo.

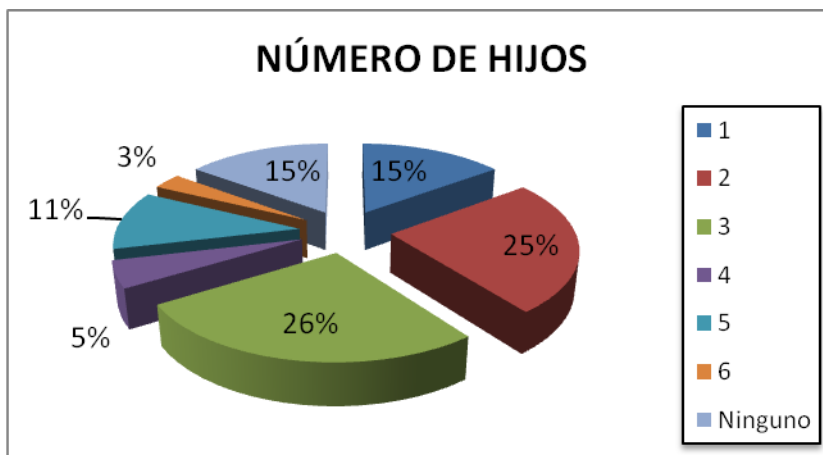
Grafico 17. Tipología familiar



Fuente. Autora, 2009

De los 110 trabajadores galponeros y familias que fueron visitados, prevalece en un 75% la tipología nuclear y cabe anotar en ello que de estos grupos familiares nucleares se vinculan activamente a las labores propias del galpón, como auxiliares del trabajador. El 9% está compuesto por familias extensas, es decir que la compone la pareja, los hijos y en su gran mayoría, los padres de alguno de los dos cónyuges. El 7% hace parte de las familias recompuestas, parejas que se han unido y en la que uno o ambos cónyuges tienen a cargo hijos de sus relaciones anteriores y sumadas a ello, en otros casos hijos propios de esa unión. Un 5% pertenece a los trabajadores solteros y finalmente el grupo con mejor porcentaje es el de las familias monoparentales, es decir por los trabajadores que tienen hijos a cargo y su cónyuge falleció o se separaron.

Grafico 18. Numero de hijos

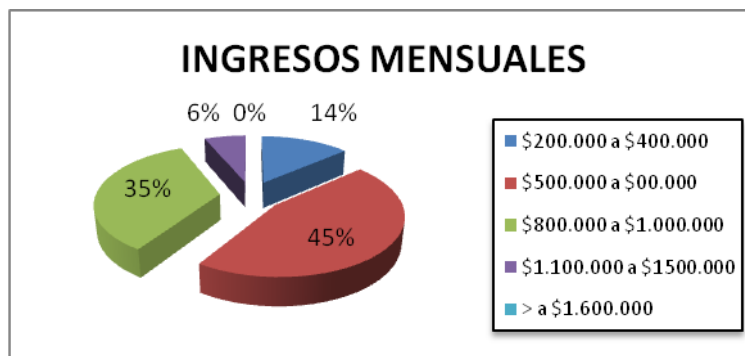


Fuente. Autora, 2010

El 26% de los trabajadores tiene 3 hijos, el 25% de los trabajadores tiene 2 hijos, el 15% de los trabajadores tiene 1 hijo, otro 15% no tiene ningún hijo, el 11% de ellos tiene 5 hijos, el 5% tienen 4 hijos y el 3% tiene 6 hijos.

Dado que el 85% de los trabajadores tienen hijos, se deben emprender acciones para mejorar las condiciones de vida no solo de los trabajadores sino de sus familias. Puesto que estas ejercen gran incidencia en el cumplimiento de sus labores cotidianas en las granjas.

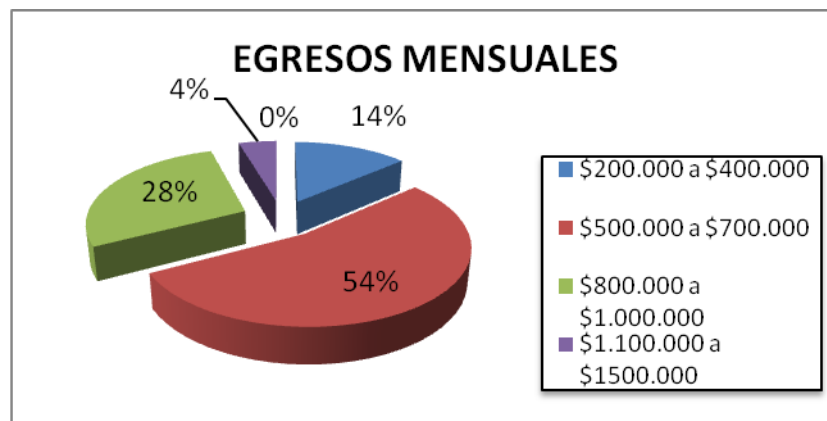
Grafico 19. Ingresos mensuales



Fuente. Autora, 2010

El 45% de los trabajadores del área de pollo de engorde tienen ingresos mensuales entre \$500.000 y \$700.000 teniendo en cuenta que no todas las granjas tienen la misma capacidad para criar aves y por tanto no todos los trabajadores galponeros reciben los mismos ingresos mensuales. El 35% de los trabajadores devengan \$800.000 y \$1.500.000, el 14% devenga de 200.000 a 400.000 mensuales y un 6% devenga entre \$1.100.000 y \$1.500.000.

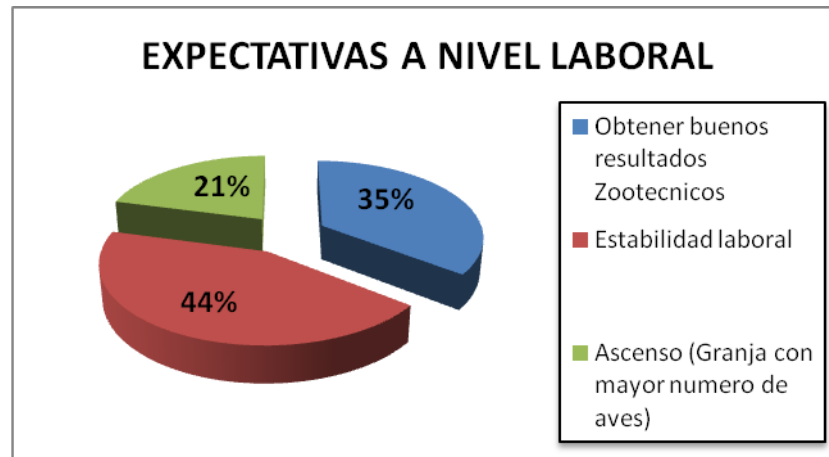
Grafico 20. Egresos mensuales



Fuente. Autora, 2010

El promedio de egresos mensuales de los trabajadores, en mayor proporción con un 54% está alrededor de \$500.000 a \$700.000, el 28% entre \$800.000 y \$1.000.000, el 14% entre \$200.000 y \$400.000 mensuales y un 4% gastos de alrededor de \$1.100.000 a \$1.500.000. los egresos de estos trabajadores estan repartidos entre pago de mercado mensual, gastos educativos de los hijos , pago de cuotas de electrodomésticos, medio de transporte (moto), pago de ayudante de la granja (algunos casos), medicamentos, y créditos de vivienda,

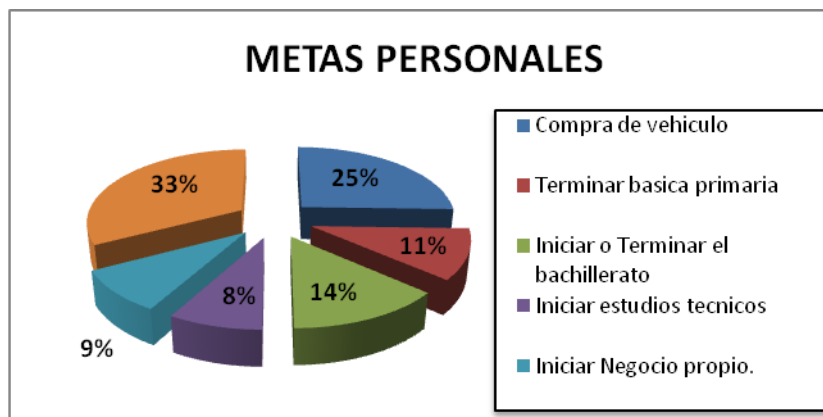
Grafica 21. Expectativas a nivel laboral



Fuente. Autora, 2010

Las expectativas laborales de los 110 trabajadores visitados, en un 44% de la población esta tener estabilidad laboral, un 35% obtener buenos resultados zootécnicos, esto representa para ellos un mejor ingreso al momento de liquidar el lote de pollo y realizar sus respectivos pagos. Y el 21% desea obtener un asenso a una granja con más número de aves, lo cual representa un ingreso mucho mayor, puesto que a mayor número de aves entregadas después del proceso de cría, levante y engorde del pollo, mejores ingresos.

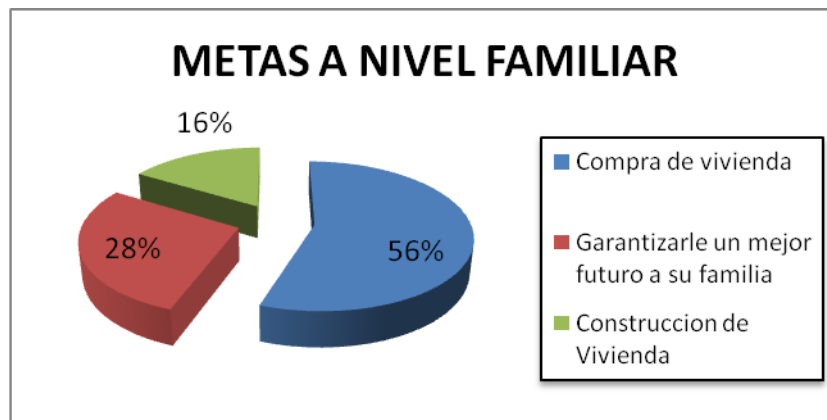
Grafica 22. Metas a nivel personal



Fuente. Autora, 2010

Las metas personales de los trabajadores están en su mayor proporción con un 33% giran en torno a obtener mejores resultados en sus labores, un 25% comprar vehículo (moto), un 14% desea iniciar o terminar su bachillerato, un 11% terminar o iniciar sus estudios primarios, un 9% desea iniciar un negocio propio y un 8% desea iniciar estudios técnicos.

Grafica 23. Metas a nivel familiar



Fuente. Autora, 2010

Con relación al establecimiento de metas, en un 56% esta el deseo de comprar vivienda, un 28% busca garantizarle un mejor futuro a su familia, ello encierra brindarle a sus hijos mayor formación académica, tener los recursos económicos para darle gusto a sus hijos en todo lo que ellos puedan requerir y un 16% busca construir vivienda, puesto que ya tienen un terreno propio o una obra en proceso de construcción.

Finalmente y posterior a esta recolección de datos se creo la base de datos en Microsoft acces, con la información que se recolecto de los trabajadores de pollo de engorde, que será de gran utilidad para realizar cambios y nuevas actualizaciones por parte de la nueva profesional en formación que inicia proceso practico.



4.5.4 Plan operativo # 4

Tabla 12. Planeación del proceso de intervención profesional, Plan operativo #. 4

OBJETIVO: Desarrollar procedimientos y dirigir la aplicación de procesos que contribuyan al mantenimiento, conservación y desarrollo de las familias y de los galponeros del área de pollo de engorde.				
ESTRATEGIA: Coordinar procesos de contratación y seguimiento a las labores y funciones que realiza la cooperativa Cootransmoto.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	RESPONSABLE	AVANCES DEL PROCESO Y PROPÓSITOS
Realizar seguimiento y veeduría con relación a las afiliaciones de galponeros al SGSSS.	Revisar los datos suministrados por la cooperativa y verificarlos en el fosalga,	# galponeros vinculados y revisados / # total de galponeros 110 galponeros afiliados/ 110 galponeros revisados * 100	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	Se realizó a satisfacción y se creó una mini base de datos en excel de los galponeros con la información suministrada por la cooperativa y la información hallada en el fosalga
Realizar seguimiento a las afiliaciones de galponeros a caja de compensación familiar Cajasas y a servicios funebres los olivos	Realizar veeduría y seguimiento 100% de cumplimiento de estas afiliaciones.	# galponeros afiliados mes a mes / # galponeros revisados mes a mes * 100	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	Mensualmente a partir de los datos suministrados por la cooperativa cootransmoto se hace un seguimiento y veeduría de los pagos que se realizan al SGSSS (Salud, Pensión, Riesgos

				profesionales) y parafiscales (Caja de Compensación Familiar y servicios fúnebres los olivos.
Apoyar programas de motivación y reconocimiento laboral para los trabajadores galponeros de pollo de engorde mensualmente.	Coordinar y liderar el programa de motivación a los trabajadores galponeros a partir de la obtención de los mejores resultados zootécnicos al finalizar el lote	6 premios entregados / 9 premios por entregar * 100	Profesional en formación de trabajo social. CAROL JULIETH SANCHEZ Administradores de Zonas (Médicos veterinarios) Coordinadora de Pollo de engorde Auxiliar Administrativa producción pecuaria	Se realizó la entrega del premio de motivación a 6 trabajadores de Distraves en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre. Quedo pendiente por entregar el premio del mes de noviembre y los dos ganadores del mes de diciembre, el ganador del premio de \$500.000 y el ganador de la moto 0 kmts.
ESTRATEGIA 2: Coordinar con la caja de compensación familiar Cajasana y con el Sena actividades de capacitación para galponeros y sus familias.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	RESPONSABLE	AVANCES DEL PROCESO Y PROPÓSITOS

Consultar con la caja de compensación familiar el Sena los programas de integración y capacitación que ofrecen a los trabajadores y a sus familias.	Haber realizado todas las reuniones con Sena y caja de compensación familiar para conocer el portafolio de servicios	se creó una carpeta con el portafolio de servicios de recreación, capacitación, formación, vivienda y otros que ofrece la caja de compensación familiar CAJASAN y el sena a los trabajadores del área de producción pecuaria.	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	Se cumplió a cabalidad el objetivo planteado.
Coordinar el desarrollo y la aplicación de los programas de capacitación y emprendimiento que ofrece el Sena y cajasan para los galponeros y sus familias	Participación de al menos un 80% de galponeros y sus familias en los programas de formación		Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	Esta estrategia a petición de la organización quedo suspendida temporalmente hasta tanto no se culmine el proceso de evaluación certificación por competencias de los galponeros de pollo de engorde y reproductoras.
Estrategia 3: Promover la identidad y el sentido de pertenencia de los galponeros y sus familias con Distraves				
Coordinar con Cajasán el préstamo de la sede para realizar el día de	Lograr la participación del 80% de los	Esta actividad reprogramo para fin de año, hacer la	Profesional en formación de Trabajo Social.	Esta estrategia a petición de la organización quedo suspendida temporalmente hasta tanto no

<p>la familia Distraves pollo de engorde, para dar continuidad a las acciones realizadas por la practicante anterior.</p>	<p>galponeros con sus familias.</p>	<p>fiesta de la familia pollo de engorde.</p>	<p>CAROL JULIETH SANCHEZ</p>	<p>se culmine el proceso de evaluación certificación por competencias de los galponeros de pollo de engorde y reproductoras y por el inicio de temporada de fin de año, época de mayor productividad para la empresa y de igual forma para los trabajadores galponeros.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------------------	------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



4.5.4.1 Descripción y análisis del proceso metodológico de intervención profesional. Plan operativo #4. Los trabajadores galponeros de las granjas de pollo de engorde al estar vinculados con la cooperativa de trabajo asociado Cootransmoto CTA y no había una persona delegada por parte de la empresa para hacer seguimiento a todas las actividades que realiza la cooperativa. Los trabajadores galponeros y sus familias venían manifestando inconformidades con los servicios de salud, puesto que al dirigirse a una eps a sacar cita médico, o en el caso más extremo una calamidad domestica; habiendo realizado sus pagos, aparecían inactivos. Por tal razón se debía tomar acciones inmediatas en este tipo de situaciones, puesto que ello hace que los trabajadores estaban presentando resultados zootécnicos por debajo del promedio favorable debido a la desconcentración y desmotivación porque sentían abandono por parte de las empresas.

Se hizo un proceso de seguimiento y veeduría al proceso de afiliaciones de los trabajadores al sistema general de seguridad social en salud en el caso de los trabajadores nuevos y en el caso de los antiguos, solicitando soportes a la cooperativa mes a mes para llevar un control estricto de los descuentos realizados a los trabajadores para hacer los respectivos pagos a sistema general de seguridad social en salud.

Tabla 13. Descuentos mensuales al trabajador Galponero para pagos a la cooperativa año 2009.

EPS	AFP	Parafiscales	Admon. Cooperativa	Aporte	Ahorro	Póliza fúnebre
62.200	19.900	\$22.000	\$16.000	16.000	\$500	\$11.000
Total de descuentos mensuales \$162.200						

Fuente. Autora, 2010



De igual forma se llevaron a cabo reuniones con el gerente general y el gerente comercial de la cooperativa Cootransmoto para acordar las acciones de seguimiento y veeduría que realizaría la profesional en formación de trabajo social de los procesos llevan al interior de la cooperativa para garantizar el bienestar de los trabajadores galponeros de pollo de engorde y sus familias; por tanto, la cooperativa se comprometió a realizar entregas periódicas de información y el cumplimiento de los mínimos requeridos por Distraves S.A.

Así mismo, se realizó un proceso de seguimiento y acompañamiento en el proceso de recolección de documentos para hacer las respectivas afiliaciones a caja de compensación familiar cajasan, y a Servicios fúnebres los olivos, se programaron visitas de recolección de documentos por todas las zonas en las cuales tiene presencia de granjas de pollo de engorde la organización.

De acuerdo a lo que se concertó con la cooperativa Cootransmoto, se hicieron dos reuniones mensuales con los asesores de las Eps Solsalud y Saludcoop a la que están vinculado un 85% de los trabajadores, con el fin de escuchar los servicios que brindan a los trabajadores y a sus familias, lo anterior con el fin de programar actividades dirigidas a ellos y a sus familias. A partir de ello se concertó con la eps solsalud un taller de capacitación sobre ley 100 dirigida a los trabajadores y se realizó una brigada de salud para los trabajadores de la mesa de los santos y sus familias.

De igual forma se brindó apoyo al programa de motivación a los trabajadores de pollo de engorde, se entregó premio a 6 trabajadores durante los meses mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, el premio consta de \$500.000 mensuales al trabajadores que obtenga mejores resultados zotécnicos (Mortalidad baja durante el periodo mas largo de tiempo y se tuvo en cuenta el promedio histórico de mortalidad de la granja) quedo pendiente por entregarse el premio correspondiente al mes de noviembre y al mes de diciembre, cuya responsabilidad



estará a cargo de la nueva estudiante en practica y se hará entre junto con las directivas de la empresa la entrega de la moto cero kilómetros.



4.5.5 Plan operativo No. 5

Tabla 14. Planeación del proceso de intervención profesional, Plan operativo #. 5

CONSERVACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				
OBJETIVO: Liderar el proceso de evaluación certificación por competencias laborales para los galponeros de las granjas reproductoras y de pollo de engorde como responsable de empresa frente al sena.				
ESTRATEGIA: Acompañamiento y seguimiento del proceso de evaluación certificación del SENA para las normas de encasetamiento, Manejo y Bioseguridad.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	SITUACIÓN PRESENTADA / METAS	INDICADORES DE LOGRO	RESPONSABLE	AVANCES DEL PROCESO Y PROPÓSITOS
Procesos de evaluación certificación en convenio con el SENA para granjas reproductoras y granjas de pollo de engorde	<p>para 13 galponeros de la granja reproductora la laja, cuyas normas a certificar eran las siguientes:</p> <p>270502006 Ejecutar el programa de acuerdo al protocolo establecido.</p> <p>2705502011 Realizar labores de manejo de las aves en las etapas de cría, levante y/o producción de huevo incubable, de acuerdo con criterios técnicos.</p> <p>270502012 Encasetar aves abuelas y/o reproductoras en la</p>	# de galponeros inscritos en el proceso/ # de galponeros certificados. * 100	Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ	La auditoria del anterior proceso se llevo a cabo el día 12 de junio de 2009 y fue exitosa, no hubo ningún inconveniente. La calificación de la auditoria fue conforme. Y ya están próximos a ser entregados los certificados por competencias de cada norma a los galponeros.

	<p>etapa de cría, levante y/o producción de huevo incubable según programación.</p> <p>270502021: Realizar actividades de vacunación y despique favoreciendo protección y viabilidad de las aves según criterio establecido.</p>			
	<p>Proceso de evaluación certificación por competencias: El proceso de evaluación certificación para 92 de los 105 galponeros del área de pollo de engorde fueron las siguientes normas:</p> <p>270502006 Ejecutar el programa de bioseguridad de acuerdo al protocolo establecido</p> <p>270502007 Realizar labores de manejo en la producción de pollo</p>	<p># de galponeros inscritos en el proceso/ # de galponeros certificados. * 100</p>	<p>Profesional en formación de Trabajo Social. CAROL JULIETH SANCHEZ</p>	<p>La auditoria frente al proceso de evaluación certificación de galponeros de pollo de engorde se realizo el día 26 de junio de 2009. Este proceso inicio desde el mes febrero, pero con la llegada de la profesional en formación de trabajo social, quedo a cargo de la misma desde el 04 de mayo de 2009, La responsabilidad asumida frente al</p>

	<p>de engorde con el cumplimiento de los procedimientos requeridos</p> <p>270502008 Encasetar pollitos con el fin de iniciar su desarrollo según condiciones requeridas.</p>			<p>proceso fue la de liderar, dirigir y coordinar como responsable de la empresa para el proceso de evaluación de certificación, el cumplimiento del cronograma de cada evaluador en total (8 veterinarios) y que todo este conforme a los lineamientos establecidos por el Sena.</p> <p>Con relación al avance del proceso, está pendiente el levantamiento de una no conformidad mayor para que pueda hacerse la respectiva entrega de los certificados de competencias laborales de cada galponero.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



4.5.5.1 Descripción y análisis del proceso metodológico de intervención profesional. Plan operativo #5. Distraves s.a. emprendió el proceso de evaluación certificación de competencias laborales en compañía del SENA, desde trabajo social se lidero el programa, asumiendo la responsabilidad de mediar el proceso entre el sena y la empresa, los procesos de certificación. El procedimiento de certificación ante el Sena, inicio con la inducción o auto diagnostico hecho por esa entidad, para verificar si era necesario realizar el proceso de certificación en la empresa, luego de ello, se realizo la inscripción de los candidatos a certificarse, se asignaron los evaluadores, que previamente fueron capacitados por el Sena a nivel de competencias laborales para que tuvieran los argumentos y criterios para evaluar a sus trabajadores. Seguidamente, se hicieron los planes de evaluación y recolección y presentación de evidencias, se emitieron los juicios de competencia laboral

Las normas en las cuales se certificaron 13 trabajadores de granjas reproductoras fueron las siguientes:

- **270502006** Ejecutar el programa de acuerdo al protocolo establecido.
- **2705502011** Realizar labores de manejo de las aves en las etapas de cría, levante y/o producción de huevo incubable, de acuerdo con criterios técnicos.
- **270502012** Encasetar aves abuelas y/o reproductoras en la etapa de cría, levante huevo incubable según programación.
- **270502021:** Realizar actividades de vacunación y despique favoreciendo protección y viabilidad de las aves según criterio establecido

De igual forma, se certificaron 92 de los 105 trabajadores galponeros de pollo de engorde en las normas

- **270502006** Ejecutar el programa de bioseguridad de acuerdo al protocolo establecido
- **270502007** Realizar labores de manejo en la producción de pollo de engorde con el cumplimiento de los procedimientos requeridos

- **270502008** Encaseter pollitos con el fin de iniciar su desarrollo según condiciones requeridas

Los candidatos a los que se les recolectó evidencias de las 3 normas recibieron una titulación en pollo de engorde.

Foto 3. Auditoria del proceso de certificación de competencias laborales granja reproductora la Laja.



Fuente. Autora, 2010

Foto 4. Proceso de certificación de competencias laborales Sena. Granjas reproductoras



Fuente. Autora, 2010



4.6 EJECUCIÓN

Desde trabajo social también se ejecutaron las siguientes actividades de bienestar sociolaboral a nivel general en la compañía, enmarcadas dentro de las dos áreas de mayor influencia de trabajo social: 1. Conservación y desarrollo del talento humano y 2. Provisión de personal.

- ◆ Semana de la salud ocupacional de Distraves s.a realizada del 20 al 24 de abril de 2009: En ella se hizo partícipe la profesional en formación de trabajo social, dictando talleres de capacitación sobre pautas de crianza y sobre presupuesto familiar y el taller de pausas activas. La exposición de las fichas frente al desarrollo de las actividades se expone a continuación.
- ◆ **Días de encuentro:** Es una actividad en la que se hizo énfasis en los valores corporativos para lo cual se hace la repartición de los valores por áreas, que se encargan de preparar la exposición del tema y el compartir con los compañeros. Al finalizar la actividad de día de encuentro, se hace la premiación del personaje del mes, que es elegido por los jefes de cada dependencia y que debe reflejar en su actuar laboral y cotidiano el valor que se trabaja en el mes. La labor realizada desde trabajo social en esta actividad fue: coordinación y logística de los días de encuentro de los meses de mayo junio y julio, que es la actividad que se realiza mes a mes en todas las dependencias de la empresa, en las cuales se hace la premiación del personaje del mes. Los valores que se trabajaron son los siguientes: Mes de Mayo: Flexibilidad, Mes de junio: Creatividad, Mes de Julio: Honestidad y Mes de agosto: Responsabilidad.

Foto 5. Equipo organizador de actividad día de encuentro en la sede administrativa mes de Agosto.



Fuente. Autora, 2009

Foto. 6. Celebración día de encuentro sede administrativa mes de Noviembre.



Fuente. Autora, 2009

- ◆ **Realización de las pausas activas en el área administrativa:** el objetivo de la realización de las pausas activas era Brindar elementos prácticos a los trabajadores del área administrativa y comercial de Distraves S.A. rompiendo con los ciclos de movimientos repetitivos y posturas estáticas prolongadas; con el fin de potencializar las capacidades psicofísicas y motoras de los trabajadores. El programa estuvo a cargo de la estudiante en formación de

trabajo social durante 8 días del mes de abril, el mes de mayo y el mes de junio, pero por darle continuidad a la labor con los galponeros de pollo de engorde se suspendió la actividad de pausas activas, La labor a destacar de las pausas activas fue el uso masivo de la pagina web, <http://www.estiramientos.es/player.php?filt=oficina> ubicada por la estudiante en formación, a trabajo social, el objetivo de compartir esta página web y que quedara configurada en la página de inicio de los 80 trabajadores de la sede administrativa era que los días que ellos no pudiesen salir a la cafetería a realizar las pausas activas bien sea en horas de la mañana o en horas de la tarde, las pudieran realizar en sus puestos de trabajo. en los periodos compensatorios de descanso.

- ◆ **Apoyo a los procesos de selección, Contratación, Inducción y Retiro de trabajadores:** la profesional en formación de trabajo social se hizo partícipe de estos procesos en situaciones ocasionales, cuando hubo gran afluente de contrataciones de personal o en el tiempo que la psicóloga de selección estuvo incapacitada. Se hizo aplicación de pruebas de selección 16pf y wartteg. Se realizaron entrevistas de selección de persona, Se hizo entrega y explicación oportuna de la documentación requerida para ser contratado por Distraves s.a, se hicieron procesos de inducción y re inducción a los nuevos trabajadores y se hizo aplicación de entrevista de retiro.
- ◆ **Apoyo y coordinación de actividades de motivación “Tu piñata”:** actividad programada en conjunto con el área comercial, en el cual se buscaba hacer una regresión en el tiempo y recordar a través de una piñata con bombas, pastel, payasos, rifas, juegos, concursos recordar la etapa de la infancia, el hecho de recordar que se quería ser cada persona cuando era niño y si cumplió sus expectativas de la niñez en la etapa adulta, el recordar cómo se vivía sin preocupaciones y sin estrés.

- ◆ **Actividad recreo deportiva de integración planta de incubación:** Realizada el día 18 de Julio de 2009 en la sede recreacional Campus Laguneta. En la cual se diseño, coordino y ejecuto una carrera de observación en la cual se integraron todos los trabajadores de la planta de incubación a excepción de 3 de ellos que tenían turno de guarda y vigilancia de maquinas en la planta.

Foto 7. Actividad recreo deportiva y de integración, operarios planta de incubación



Fuente. Autora, 2010

- ◆ **Ayuda en el diseño e implementación de la encuesta de medición de clima y micro clima laboral y evaluación de desempeño:** se hizo una reunión con equipo interdisciplinario (Trabajadora social, Profesional en formación de trabajo social, profesional en formación de administración de empresas y psicóloga) finalmente la aplicación de la encuesta se llevo a cabo durante el mes de junio y julio.



4.6 ANÁLISIS Y EVALUACION DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN ACCIÓN DE TRABAJO SOCIAL

Distraves S.A. desde el año 2006 la empresa ha contado con el apoyo de trabajo social en los proyectos que se llevan a cabo al interior de la misma, la labor realizada por la anterior practicante hizo que se diera a conocer la labor de trabajo social La práctica y ahora ejercicio profesional ha estado orientado en una gran medida al trabajo con el área de producción pecuaria; específicamente con el personal de Pollo de engorde, ubicada en una amplia zona geográfica rural productiva del departamento de Santander.

La practica anterior estuvo enmarcada en la apoyo al departamento Recurso Humano en diversas actividades y programas de Bienestar y desarrollo., el diseño de perfiles ocupacionales de los trabajadores galponeros, procesos de provisión del talento humano para trabajadores galponeros, programas de capacitacion dirigidos a los trabajadores galponeros y sus familias, balance social, medición de clima laboral y la creación de la necesidad de tener permanentemente un profesional de trabajo social al interior de la organización, por tanto se dio paso a la creación del cargo de coordinadora de recursos humanos producción pecuaria.

El proceso de práctica que se llevo a cabo al interior de Distraves S.A. durante el segundo periodo académico de la universidad industrial de Santander, este proceso permitió a la profesional en formación, hacer uso de las herramientas metodológicas y teóricas adquiridas en la formación académica y de igual forma, le permitió conocer a profundidad el sector avícola, el manejo de un sistema tan complejo como lo son las organizaciones y esta particularmente que se encuentra posicionada en el mercado no solo local sino también nacional.



De igual manera cabe anotar, que de no haber conocido el manejo general de la organización a través de la etapa de inducción a la organización, las entrevistas con la gerente de producción pecuaria, el gerente administrativo y financiero, la jefe de recurso humano, sin la colaboración de ellos no habría sido posible la elaboración de un buen diagnóstico que cubriera permitiera cubrir las necesidades de la organización a través de la herramienta de planeación estratégica, se procediera a hacer la exposición y aprobación de la misma para finalmente ser ejecutado el proceso de intervención profesional de trabajo social en la organización, que permitieron finalmente fortalecer el área de recurso humano y de producción pecuaria al darse por cumplidos los objetivos propuestos; esto permitió un crecimiento en doble vía y el desarrollo de habilidades suficientes en los trabajadores que representan en la organización el talento humano y el capital fundamental de la misma.

La práctica organizacional en la empresa Distraves s.a. fue una experiencia enriquecedora la profesional en formación tuvo autonomía en gran parte de los procesos de intervención, y a través de ello, se aplicaron los conocimientos adquiridos durante la formación académica, se logra el desarrollo de habilidades y potencialidades, los trabajadores sociales vistos como agentes dinamizadores de cambios en las organizaciones que propendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, haciendo equitativo el cumplimiento de los objetivos no solo de las organizaciones sino también los objetivos del trabajador, haciendo que haya un crecimiento mutuo.

Finalmente se cumplió con las expectativas de intervención, pues se pudo resaltar el rol del trabajador social en las organizaciones como el profesional conocedor de la dinámica de crecimiento y desarrollo de la organización y del trabajador al interior de la misma.



5. PROPUESTA DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL CON RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES GALPONEROS DE DISTRAVES S.A

5.1 JUSTIFICACIÓN

El bienestar laboral es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador y de sus familias, de igual forma se busca a través de el diseño del programa, elevar los niveles de satisfacción de las necesidades de capacitación, formación, apoyo a los trabajadores. Esto con el fin de mejorar sus niveles de vida y mayor eficacia frente a las labores

Distraves S.A tiene aproximadamente 1900 trabajadores entre contrataciones directas e indirectas, y es en Bucaramanga, su sede principal el lugar donde esta ubicado el departamento de recursos humanos y es desde allí, donde el profesional de trabajo social puede brindar grandes aportes, al personal que representa el eje principal de la cadena productiva de la empresa, los trabajadores galponeros de las granjas reproductoras y los galponeros de las granjas de pollo de engorde, que suman un total de 170 trabajadores que están bajo la responsabilidad de la gerencia de producción pecuaria y la coordinación de granjas reproductoras y granjas de pollo de engorde, Distraves vio la necesidad de brindar mayor apoyo y fortalecer esta área y que a ella llegaran los programa y proyectos diseñados desde el departamento de recurso humano con el apoyo e intervención de la profesional en formación de trabajo social, justamente por la distancia geográfica de las granjas con las sede administrativa de la empresa es por ello que surge la necesidad de mejorar las condiciones de vida de estos trabajadores y sus familias a partir de la creación de un programa de bienestar con responsabilidad social dirigido a sus trabajadores galponeros, puesto que son su grupo de interés, con el interés de que el trabajador tenga un equilibrio entre su



esfera personal – laboral y la esfera socio – familiar. Esfera Personal. Pretende fortalecer la parte personal de cada trabajador, haciendo referencia particularmente a sus intereses de tipo educativo, hay un gran número de ellos que no ha terminado sus estudios primarios y en otro porcentaje no mayor terminar sus estudios secundarios. Esfera Socio familiar: a través del fortalecimiento la misma, pretende que el trabajador y su familia se sientan más seguros emocional y económicamente, para de esta forma mejorar las condiciones de vida. La Escuela de Padres, se constituye en un espacio de diálogo, discusión e intercambio de experiencias que, a través de un análisis guiado, permiten a los padres y madres apropiarse de herramientas para afrontar los retos de la paternidad. Este enfoque es empleado por Anderson (1999) quien señala que "las escuelas de madres y padres ofrecen a los y las participantes un espacio educativo de reflexión e intercambio de experiencias familiares³⁰".

5.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar las condiciones de vida de los trabajadores galponeros y sus familias, a través de los programas de formación educativa, socio-familiar y laboral.

5.3 PLANEACION DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

El programa se dividirá en 3 subprogramas y cada uno de ellos constituye una fase del programa:

5.3.1 Fase 1. Subprograma de Validación de estudios. Este subprograma de validación de bachillerato o educación para adultos, va dirigido a los trabajadores, a sus esposas y a los hijos de ellos mayores de 14 años, para que puedan culminar sus estudios de primaria y bachillerato, puesto que el mundo actual exige

³⁰ Universidad Peruana Cayetano Heredia. Escuela de padres. [En línea]
<http://www.upch.edu.pe/faedu/educacion_continua/Actividades/Actividad_2/objetivos.htm> [citado el 10 de enero de 2010]

mayor formación y preparación de los trabajadores, puesto que se busca que el talento humano de la empresa sea competitivo y hábil y con ello se busca que no solo crezca la organización, sino también el trabajador y su familia a la par con la organización.

Tabla 15. Planeación subprograma validación de estudios

OBJETIVO: fortalecer las necesidades de capacitación de los trabajadores galponeros y sus familias, a través de su formación académica, para que adquiera elementos que le brinden un mejor desempeño laboral.		
ESTRATEGIA: Establecer la participación de todos los trabajadores galponeros que tienen pendiente culminar sus estudios de primaria y/o secundaria o en su defecto que no han iniciado labores educativas.		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO
Socializar con los trabajadores y sus familias el programa y que se inscriban al mismo.	Al finalizar el mes de enero de 2010 los trabajadores y sus familias se conocerán el programa y se habrán inscrito en sus respectivas zonas para participar en el mismo.	# de trabajadores y familias inscritas / numero total de trabajadores y familias * 100
Distribución de los candidatos inscritos teniendo en cuenta el último año cursado.	El 10 de febrero se habrán distribuido por zonas geográficas los candidatos y los docentes asignados por las cajas de compensación y el Sena.	# de trabajadores y familias inscritos por cada nivel/ numero total de trabajadores y familias inscritos en el proceso.
Implementación del programa en cada una de las zonas, con el mayor numero de participantes	Al finalizar el mes de diciembre, se habrá logrado que los participantes hayan culminado 2 niveles de formación.	# de trabajadores y familias graduadas en 2 niveles/ # de trabajadores y familias inscritas



Proceso Metodológico

La primera fase tendrá inicio en el mes de enero de 2010, se harán reuniones de socialización por las zonas en las cuales tiene granjas Distraves, para dar a conocer el programa y que se hagan las respectivas inscripciones en el mismo, programa. Se sacaran listados por zonas para hacer la distribución por cursos de los trabajadores, esposas e hijos que se vinculen al programa, teniendo en cuenta el último año cursado. Posterior a ello, se dará inicio al programa la segunda semana del mes de febrero, con la ayuda de las cajas de compensación Cajas Y Comfenalco y las clases se empezaran a dictar en las instalaciones de los colegios en los cuales tienen convenio las cajas de compensación.

Se espera que al finalizar el año, en todas las zonas se haya culminado la validación de 2 años escolares y de esta forma algunos habrán terminado el proceso de validación y otros aun estarán inscritos en el programa, dando cumplimiento al objetivo trazado.

5.3.2 Fase 2. Subprograma Escuela de Padres. Se creara el sub programa de escuela de padres, dirigida al trabajador y a su grupo familiar, ofreciendo capacitaciones en temas relacionadas con el funcionamiento familiar.

Tabla 16. Planeación subprograma validación de estudios

OBJETIVO: contribuir al mejoramiento la calidad de vida de los trabajadores galponeros de Distraves S.A. a través de un trabajo educativo, lúdico y reflexivo en el cual se aborden temáticas de situaciones cotidianas de las familias.		
ESTRATEGIA: Coordinar talleres educativos en temáticas familiares que tiendan al mejoramiento de las relaciones intrafamiliares.		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO
Diseñar el cronograma de trabajo por zonas para dar inicio	Al finalizar el mes de febrero se habrá diseñado el cronograma de sesiones por cada una de las zonas.	# de sesiones programadas / # de zonas existentes.

Socializar el programa de escuela de padres e iniciar el proceso de capacitación dirigido a los trabajadores galponeros y sus familias.	Para la segunda semana del mes de marzo se tendrán habrá socializado el programa y habrá dado inicio en todas las zonas.	# de participantes por sesión por zonas/ numero total de trabajadores y familias por zonas * 100.
Evaluar los talleres de capacitación del programa de escuela de padres en cada una de las zonas	Al finalizar el año se habrá evaluado en cada una de las zonas la incidencia y eficacia del programa a través de las sesiones realizadas.	# de personas asistentes/# de personas convocadas.* 100

PROCESO METODOLOGICO

El equipo de trabajo estará conformado por 1 trabajadora social, una psicóloga y la participación de profesionales contactados a través del apoyo recibido de las cajas de compensación familiar CAJASAN y COMFENALCO. Se hará el diseño del cronograma de trabajo y el contenido de cada una de las sesiones programadas, la misma sesión se realizara en cada una de las zonas, se espera que cada 2 meses se pueda abordar una nueva temática, lo cual implicaría que si el proyecto inicia en el mes de marzo la siguiente sesión en esa zona sería el mes de mayo, posteriormente en el mes de julio, seguidamente del mes de septiembre y finalmente la sesión del mes de noviembre. Es decir que se realizarían 5 sesiones por cada zona y 5 temáticas a abordar.

En la primera sesión se abordara el área psicológica para iniciar una pequeña evaluación del desarrollo personal y como se llega a la constitución de una familia a través de las etapas de la vida. En la segunda sesión, se abordara el área familiar, en la cual se hará énfasis de la vida familiar como un ambiente acogedor y de formación permanente para cada uno de sus integrantes. Se abordara la temática de comunicación familiar y vida familiar. En la tercera sesión se dará continuidad a las temáticas del área de familia, en este caso se trabajara sobre

relaciones familiares, relaciones entre cónyuges, relaciones entre padres e hijos y relaciones entre hermanos. En la cuarta sesión se abordara la temática de economía familiar y recreación. Y la última sesión se hará un proceso de retroalimentación de experiencias, se hará un enlace de las temáticas abordadas y enseñanzas del proceso de formación familiar vivenciado durante el año.

5.3.3 Fase 3. Subprograma de Emprendimiento. El programa de Emprendimiento es una gran oportunidad para generar nuevos recursos para las familias de los trabajadores galponeros, puesto que a futuro será una fuente de ingreso o de empleo para muchas familias, haciendo un uso adecuado del tiempo libre y permitiendo un espacio de diversión, integración y aprendizaje para las familias de los trabajadores.

Tabla 17. Subprograma de emprendimiento

OBJETIVO: generar en las familias de los trabajadores galponeros un hábito de emprendimiento, con el fin de que ellas mejoren su calidad de vida a través procesos de capacitación que les permita tener un ingreso propio.		
ESTRATEGIA: fomentar a largo plazo en las familias que en las familias participen en el programa emprendan su propio negocio con el fin de que ello sea una alternativa de generación de ingresos y contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO
Realizar taller de capacitación en emprendimiento ofrecido por el SENA, para que a futuro, con la formación recibida, puedan iniciar sus procesos productivos	Que el 90% de las familias de los trabajadores galponeros asista al taller en emprendimiento	# personas asistentes/# personas convocadas * 100
Formar grupos de trabajo de acuerdo a interés de capacitación por parte de las familias de los trabajadores teniendo en	Lograr la participación del 85% de las familias en el proceso de capacitación.	# de grupos formados por áreas de interés y zona geográfica/ # de

cuenta las zonas		requerimientos de capacitación.
Iniciar el proceso del formación en las diversas áreas de interés de las familias de los trabajadores, con el apoyo del sena y las cajas de compensación familiar cajanasa y comfenalco	Que el 85% de las familias de los trabajadores logren culminar el proceso de formación en su área de interés y puedan	# de personas participantes del /# de personas que culminan el curso.

PROCESO METODOLOGICO

En este Programas los trabajadores recibirán capacitación y certificación de habilidades y competencias en modistería, panadería, culinaria, belleza, artesanías en fique y para que a mediano o largo plazo, desarrollen proyectos productivos propios y esto pueda representar una fuente de ingresos adicionales a las que ya se tienen.

Se recibirá apoyo de parte de cajanasa para que capacite a estas familias con el fin de que se sientan productivas y descubran su potencial humano, al desarrollar estas habilidades creativas y al generar recursos propios para su familia. Las reuniones de capacitación se realizaran por temáticas de capacitación

5.4 RECURSOS

Tabla 18. Recursos del proyecto

RECURSOS FISICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico: Colegios y/o escuelas de las zonas de en las cuales Distraves tiene incidencia. • Video beam • Computadores • Papelería • Fotocopias
-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores • Lapiceros • Papel bond. • Maquinaria • Transporte •
RECURSOS FINANCIEROS	<ul style="list-style-type: none"> • Distraves S.A. asumirá los costos que generen el programa de bienestar.
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes • Profesional de trabajo social • Profesional en Psicología • Experiencias y vivencias de los trabajadores galponeros padres de familia o que ya conviven en pareja.
REDES DE APOYO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distraves S.A. 2. Cajas de compensación familiar Cajasán y Comfenalco 3. Fondos de pensiones City Colfondos y Porvenir a las cuales están vinculados gran parte de los trabajadores de granjas 4. Eps Solsalud, Saludcoop y salud total a la cual están vinculados los trabajadores 5. Universidad Industrial de Santander 6. SENA

5.5 DURACION DEL PROYECTO

El proyecto tiene una duración a largo plazo, pero sus resultados serán medibles al finalizar cada año, pues se esperan lograr los objetivos iniciales de cada uno de los subproyectos.



CONCLUSIONES

La práctica profesional al interior de Distraves s.a. permitió a la profesional en formación de trabajo social, la integralidad entre la teoría y los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica y la práctica que se vivencio a través del accionar de trabajo social en el departamento de recursos humanos para el área de producción pecuaria.

El accionar de trabajo social en la organización Distraves s.a, permitió hacer uso y aplicación de las metodologías de trabajo social de caso, grupo, comunidad y familia, vistas en el proceso de formación profesional, lo cual hace que la experiencia profesional sea gratificante.

La dinámica de la organización permitió el crecimiento no solo profesional sino también el crecimiento personal de la profesional en formación de trabajo social a través de la interacción con los equipos interdisciplinarios de trabajo: psicólogos, administradores de empresas, veterinarios, contadores, bacteriólogos, biólogos; además de lo anterior, permitió el reconocimiento del actuar de trabajo social en el área organizacional.

El rol del trabajador social en las organizaciones, particularmente en las del sector avícola, es amplio; puede ser coordinador, educador, evaluador, dinamizador, administrador, orientador, facilitador, lo cual le permite al profesional en formación la creación de espacios de reflexión, construcción y reconocimiento, pues el accionar se convierte en holístico, lo cual marca la diferencia entre trabajo social y otras profesiones.

RECOMENDACIONES

- ✓ Darle continuidad a los procesos planeados y a las actividades realizadas desde trabajo social, para no desarticular la labor realizada y de esta forma contribuir al bienestar del personal galponero.
- ✓ Hacer la contratación directa de un profesional de trabajo social para que se puedan atender de forma constante y permanente las necesidades psicosociales del área de producción pecuaria.
- ✓ Seguir planteando actividades, programas y políticas que tiendan a mejorar las condiciones y la calidad de vida del personal que labora en el área de producción pecuaria y de sus familias.
- ✓ Se diseñe el perfil de la estudiante de trabajo social, para que las empresas tengan un conocimiento más amplio del rol de la profesión, desde los mismos lineamientos de la escuela de trabajo social.
- ✓ Que se tenga en cuenta el corto periodo de práctica y el cronograma que se tiene establecido en las empresas para que haya un trabajo más articulado de los procesos.
- ✓ Que todos los supervisores del área organizacional, tengan amplios conocimientos sobre los temas que se abordan en las reuniones de seminario y que además de esto tengan una extensa experiencia bien sea laboral o académica, para que puedan orientar adecuadamente el proceso de práctica de los estudiantes.
- ✓ Agilizar los procesos al inicio de la práctica en el caso de las instituciones en las que se requiere de convenio institucional y/o contrato de aprendizaje.



BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de Recursos Humanos. MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de BOGOTA 1994. p.6

MCGREGOR, DOUGLAS. El lado Humano de las Organizaciones. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, 1994. P.242

TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo Social en Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En: Revista Colombiana de Trabajo social No. 19. CONETS 2005

TORRES SANCHEZ, CARLOS EDUARDO. Guía planeación estratégica. Escuela de Trabajo Social. 2007

[En línea]

AVICULTURA EN COLOMBIA. [En línea]

<<http://www.agro.unalmed.edu.co/departamentos/panimal/docs/AVICULTURAENCOL1.pdf>> [Citado el 8 agosto de 2009]

COLOMBIA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Artículo 23 [En línea]

<http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html> [Citado el 12 de agosto de 2009]

COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. [En línea]

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/newsdetail.asp?id=14552&idcompany=3&ItemMenu=1_250> [Citado el 12 de agosto de 2009]



COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. [En línea] <<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/newsdetail.asp?id=18221&idcompany=3>> [Citado el 12 de agosto de 2009]

COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. Circular Conjunta No. 0067 del 27 de agosto de 2004. [En línea] <<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=13831&IDCompany=3>> [Citado el 12 de agosto de 2009]

DISTRAVES S.A.. 2009 DISTRAVES S.A. Información Corporativa. [En línea] <<http://www.distraves.com/contenido/pages/infocorporativa/historia.php>> [Citado el 01 de abril de 2009]

GOBERNACION DE SANTANDER. Plan de desarrollo departamental 2008 – 2011. Santander Incluyente. Diagnóstico económico y social. [En línea] <http://www.santander.gov.co/pdds/1_4_2_des_eco_sect.php> [Citado el 3 de enero de 2010]

LA AVICULTURA COMO INDUSTRIA Y COMO AFICION. [En línea] <<http://www.avicultura.com/libros/BG-C1.pdf>> [Citado el 12 de diciembre de 2009]

PRESTACIONES SOCIALES. [En línea] <<http://www.lared.com.co/kitdeherramientas/Salarios/DefinicionPrestaciones.asp?c lave=>>> [Citado el 12 de agosto de 2009]

TEORIA DE SISTEMAS. [En línea] <<http://www.monografias.com/trabajos11/teosis/teosis.shtml#CARAC>> [Citado el 10 agosto de 2009]



TIPO DE EMPRESA. [En línea] <<http://www.gerencie.com/sociedad-anonima.html>> [Citado el 13 de Abril de 2009]

UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA. Escuela de padres. [En línea] <http://www.upch.edu.pe/faedu/educacion_continua/Actividades/Actividad_2/objetivos.htm> [citado el 10 de enero de 2010]



ANEXOS

Anexo A. Talleres de capacitación 1.

TEMA: PRESUPUESTO FAMILIAR

Responsable: Carol Julieth Sánchez Durán. Estudiante de II práctica de trabajo Social.

Fundamentación:

El actual contexto socio económico, se encuentra inmerso en un modelo de tipo consumista, reforzado diariamente por los medios de comunicación masivos, lo cual hace que las familias consuman un mayor número de cosas que no son prioritarias y que sumado a los gastos reales del grupo familiar llevan a situaciones sorpresa al finalizar el mes hay déficit considerable entre los ingresos y los egresos del grupo familiar.

Es por ello, que se hace necesario implementar actividades o talleres de capacitación, dirigido a los trabajadores de Distraves S.A., para hacer un buen manejo de los recursos económicos y que esto, se convierta en una meta u objetivo permanente en las familias, para planificar e identificar los gastos reales y los gastos no prioritarios. El éxito de la economía familiar esta en construir un presupuesto real y acorde a los ingresos y gastos del hogar.

Objetivo General

- Ofrecer a los trabajadores y trabajadoras de Distraves S.A. las herramientas que necesarias para usar adecuadamente los recursos económicos y facilitarles elementos para la creación de un presupuesto familiar acorde a la situación económica mensual real las familias.

Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son los ingresos y egresos del grupo familiar
- Enseñar que es y cómo se elabora un presupuesto familiar
- Elaborar un modelo sencillo de presupuesto familiar
- Fortalecer la economía familiar de los trabajadores.

Metodología

- Presentación de video de sensibilización.
- Participación e interacción de los trabajadores con el responsable de la actividad de capacitación.

Líneas eje de la temática:

- Qué es y cual es la importancia del presupuesto familiar
- Cómo se divide el presupuesto familiar
- Como elaborar un presupuesto familiar
 - Listado de ingresos y listado de egresos
 - Dividir los gastos financieros, gastos de vida y gastos no prioritarios
 - Total de ingresos familiares
 - Establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo

Tiempo estimado:

- 45 Minutos

Desarrollo de la actividad:

- Presentación del video de sensibilización (5 Minutos)
- Exposición de la temática (20 minutos)



- Plenaria: participación de los asistentes en el desarrollo de la temática. (10 minutos)
- Tips para elaborar un presupuesto familiar. (10 minutos)

Evaluación de la Actividad:

- Formato para evaluar los aprendizajes y el desarrollo de la actividad de capacitación. (5) minutos



Anexo B. Talleres de capacitación #2

TEMA: PAUTAS DE CRIANZA

Responsable: Carol Julieth Sánchez Durán. Estudiante de II práctica de trabajo Social

Fundamentación:

Constantemente, los padres de familia se ven enfrentados a situaciones difíciles frente al establecimiento de reglas o normas para educar a los hijos, esto se convierte en una tarea complicada, que lleva a los padres a recurrir a la aplicación de métodos nuevos, tradicionales e innovadores, con el fin de educar a contribuir al desarrollo individual y adecuado de los hijos.

Se hace necesaria la formación de los padres de familia en pautas de crianza, pues de esta forma se contribuye a llevar un estilo de vida sano dentro de un ambiente de paz y convivencia en las familias de los trabajadores de Distraves S.A.

Objetivo General:

- Brindar a los trabajadores y trabajadoras de Distraves S.A. elementos básicos para la educación de sus hijos e hijas en proceso de socialización familiar, con el fin de mejorar las relaciones, la comunicación, los roles y las responsabilidades que se tejen al interior de las familias.

Objetivos Específicos

- Proporcionar a los y las trabajadoras pautas de crianza claras para orientar a sus hijos e hijas
- Determinar las responsabilidades y roles de cada integrante del grupo familiar



- Facilitar elementos de reflexión y dialogo sobre las formas de relacionarse y comunicarse a diario.

Metodología

- Presentación de Diapositivas
- Presentación de video de sensibilización
- Participación e interacción del responsable de la actividad y los trabajadores

Líneas eje de la temática

- Qué son las pautas de crianza
- Derechos de los niños
- Ciclos de crianza (Periodo de gestación y nacimiento, 0 a 3 años, 4 a 7 años y 13 – 18 años).
- Buen trato
- Vivir en familia
- La figura paterna
- El juego
- La disciplina con amor
- Educación de la sexualidad
- Seguridad de los niños y niñas
- Crisis familiares y resolución de conflictos
- Tips para recordar sobre pautas de crianza

Tiempo estimado

- 50 Minutos



Desarrollo de la actividad

- Exposición de la temática (30 minutos)
- Plenaria: participación de los asistentes en el desarrollo de la temática (10 minutos)
- Presentación del video de sensibilización (5 minutos)

Evaluación de la Actividad:

- Formato para evaluar los aprendizajes y el desarrollo de la actividad de capacitación. (5) minutos



Anexo C. Taller de capacitación #3

TEMA: PAUSAS ACTIVAS

Responsable: Carol Julieth Sánchez Durán. Estudiante de II práctica de trabajo Social UIS.

Objetivo General

- Brindar elementos prácticos a los trabajadores del área administrativa y comercial de Distraves S.A. rompiendo con los ciclos de movimientos repetitivos y posturas estáticas prolongadas; con el fin de potencializar las capacidades psicofísicas y motoras de los trabajadores.

Objetivos Específicos:

- Disminuir los niveles de fatiga y estrés laboral
- Mejorar la capacidad física de los trabajadores
- Activar los músculos y el sistema cardiorespiratorio de los trabajadores.

Metodología

- Trabajo grupal
- Realizar ejercicios de calentamiento y estiramiento muscular
- Realizar actividades lúdico-recreativas
- Realizar actividades de relajación – musicoterapia – aromaterapia.

Tiempo estimado:

- 30 minutos diarios contemplados de la siguiente forma: 15 minutos en la mañana. 10:30 am y 15 minutos en la tarde. 4:30 pm.

Desarrollo de la actividad:

- 7 minutos Dinámica de apertura de distensión
- 4 minutos para realizar ejercicios de calentamiento muscular
- 4 minutos para realizar ejercicios de estiramiento muscular.

¿Que son las pausas Activas?

Son la opción más simple para mejorar la salud y eficiencia laboral. Consiste en la utilización de variadas técnicas, en períodos cortos de máximo 10 minutos por cada 2 horas de trabajo durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

Tipos de Pausas Activas

- Ejercicios preparatorios: Antes de comenzar la jornada laboral
- Ejercicios compensatorios: durante la jornada laboral.

¿Cuándo realizar las pausas activas?

Se deben realizar en cualquier momento del día cuando se sienta pesadez corporal, fatiga muscular, incomodidad, angustia o sobreexcitación psíquica.

¿Por qué decirle si a las pausas activas?

Porque ayudan o contribuyen a:



- Aumentar el rendimiento
- mejorar la atención y la concentración
- disminuir errores
- controlar el estrés y disminuir la ansiedad
- minimiza dolores musculares
- Mejora la circulación sanguínea
- Mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores
- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores
- Previene situaciones de riesgo psicosocial e incapacidades a nivel osteomuscular

