



**UNIVERSIDAD  
DE ANTIOQUIA**

**DISEÑAR UN PLAN DE DISTRIBUCIÓN,  
PROGRAMACIÓN Y CONTROL DE LA MANO DE  
OBRA, EN EL PROCESO DE ENGORDE DE  
OPERADORA AVÍCOLA COLOMBIA S.A.S**

**Autor**

**María Camila Jaramillo Sepúlveda**

**Universidad de Antioquia**

**Facultad de Ingeniería, Departamento (Escuela, etc.)**

**Medellin, Colombia**

**2020**



**DISEÑAR UN PLAN DE DISTRIBUCIÓN, PROGRAMACIÓN Y CONTROL DE LA  
MANO DE OBRA, EN EL PROCESO DE ENGORDE DE OPERADORA AVÍCOLA  
COLOMBIA S.A.S**

**María Camila Jaramillo Sepúlveda**

**Informe de práctica para optar al título de:  
Ingeniera Industrial**

**Asesores Interno**

**Elkin Libardo Ríos Ortiz, Ingeniero Industrial.**

**Asesor Externo**

**Pablo Andrés Cano Sossa, Planeador Financiero.**

**Universidad de Antioquia  
Facultad de Ingeniería, Departamento de Ingeniería Industrial  
Medellin, Colombia**

**2020**

## Contenido

1. Resumen.....	6
2. Abstract.....	7
3. Introducción.....	8
4. Objetivos .....	9
4.1 Objetivo general .....	9
4.2 Objetivos específicos .....	9
5. Marco teórico.....	10
5.1 Producción de pollo en Colombia.....	10
5.3 Problemática.....	13
5.4 Caracterización .....	14
6. Metodología .....	16
6.1 Fase 1: Contextualización del proyecto .....	17
6.1.1 Identificación de los procesos.....	17
6.1.2 Reducción de Costos y Optimización de producción y Recursos.....	17
6.1.3 Estudio de cargos .....	17
6.1.4 Control de Calidad .....	18
6.1.5 Política de RRHH .....	18
6.2 Fase 2: Geolocalización y recolección de criterios técnicos para las distribuciones de personal.....	18
6.3 Fase 3: Diseñar un plan de distribución, programación y control de la mano de obra, en el proceso de engorde de Operadora Avícola Colombia S.A.S.....	19
6.3.1 Identificar los cargos, personal con restricciones y distancias a recorrer. ....	19
6.3.2 Agrupar por zonas. ....	19
6.3.3 Analizar las distribuciones del personal. ....	19
6.3.4 Criterios en la adjudicación de compensatorios y vacaciones.....	20
7. Resultados y análisis .....	21
7.1 Fase 1: Contextualización del proyecto .....	21
7.1.1 Identificación de los procesos.....	21
7.1.2 Reducción de Costos y Optimización de producción y Recursos.....	26
7.1.3 Estudio de cargos .....	27
7.1.4 Control de Calidad .....	29
7.1.5 Política de RRHH .....	30

7.2 Fase 2: Geolocalización y recolección de criterios técnicos para las distribuciones de personal.....	37
7.3 Fase 3: Diseñar un plan de distribución, programación y control de la mano de obra, en el proceso de engorde de Operadora Avícola Colombia S.A.S.....	45
7.3.1 Identificar los cargos, personal con restricciones y distancias a recorrer. ....	45
7.3.2 Agrupar por zonas .....	46
7.3.3 Analizar las distribuciones del personal. ....	46
7.3.4 Compensatorios y vacaciones.....	47
8. Conclusiones y recomendaciones .....	52
9. Recomendaciones.....	53
10. Referencias Bibliográficas .....	55
11. Anexos .....	57

## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Granjas con el cargo de galponero nocturno.....	27
Tabla 2 Granjas con el cargo de guadañadores .....	28
Tabla 3 Análisis de mano de obra .....	29
Tabla 4 Horarios utilizados en las zonas. ....	30
Tabla 5 Sugerencia 1 para el horario en granja .....	32
Tabla 6 Sugerencia 2 para el horario en granja .....	32
Tabla 7 Histórico de horas extra. ....	33
Tabla 8 personas con restricción médica que prestan sus servicios.....	33
Tabla 9 Clasificación de las categorías de riesgo de las posiciones del cuerpo .....	36
Tabla 10 Cargos y funciones del personal. ....	37

## LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 La Avicultura en cifras-FENAV, 2017.....	10
Ilustración 2Evolución del mercado avícola, Chaves, 2018.....	11
Ilustración 3 Organigrama Operadora Avícola, Álvarez, 2018, p. 9.....	13
Ilustración 4 Metodología usada en el proyecto. ....	17
Ilustración 5 Procesos productivos en OPAV, documento interno de la compañía, 2019. .....	21
Ilustración 6 Etapa de levante de reproductoras, documento interno de la compañía, 2019.....	22
Ilustración 7 Ciclo productivo, documento interno de la compañía, 2019. ....	23
Ilustración 8 Proceso productivo en las Plantas de Incubación, documento interno de la compañía, 2019.....	23
Ilustración 9 Ciclo de engorde, documento interno de la compañía, 2019. ....	24
Ilustración 10 Zonas que cubre OPAV, documento interno de la compañía, 2019.....	26
Ilustración 11 Horarios de trabajo-Reglamento interno de trabajo. ....	31
Ilustración 12 Escenario 1 para el manejo de cargas. ....	36
Ilustración 13 Geolocalización de las granjas.....	42
Ilustración 14 Geolocalización de la granja Borinquen .....	43
Ilustración 15 Aplicación criterio técnico desplazamiento de operarios, granja Borinquen .....	44
Ilustración 16 Identificación de cargos, personal y restricciones en la granja Borinquen .....	45
Ilustración 17 Calculo de días laborables -2020-2021 .....	48
Ilustración 18.Cálculos días compensatorios y vacaciones. ....	49

## 1. Resumen

La mano de obra es parte fundamental de toda empresa, su aporte en las diferentes áreas hace que engrane de manera controlada todas las partes vitales de una compañía, haciendo que el funcionamiento esté encaminado en la productividad, servicios y productos de calidad, manejo adecuado de tiempo, espacio, materiales y recursos. En este proyecto se diseñó un plan de distribución, programación y control de la mano de obra, en el proceso de engorde de Operadora Avícola Colombia S.A.S, ubicada en la ciudad de Medellín Antioquia, con el fin de identificar y evaluar una distribución que sea precisa en cantidad, zonas de distribución y en qué casos puede ser prescindible la implementación de algunos cargos, todo esto sin perder productividad y calidad en las diferentes granjas de engorde.

Se realizó siguiendo una metodología que atendía a tres fases, una de contextualización, seguida de otra de geolocalización y recolección de criterios técnicos, terminando con el diseño del plan de programación. Esto se hizo acudiendo a los criterios técnicos y tomando como muestra tres zonas donde la empresa hace presencia con sus granjas, con un total de 547 empleados. Se concluyó que el diseño de estos planes de distribución del personal ayuda a tener un control, busca la reducción de costos y obviamente el bienestar de sus trabajadores, permitiendo una optimización de los RRHH y en la cual, se recomendó un estudio de métodos y tiempos que examinen las circunstancias particulares de cada granja y tome las medidas más acertadas para su personal.

**Palabras clave:** Jornada laboral, mano de obra, geolocalización, productividad, restricciones, ergonomía.

## **2. Abstract**

The workforce is a fundamental part of any company, its contribution in the different areas makes it gear in a controlled way all the vital parts of a company, making the operation aimed at productivity, quality products and services, proper management of time, space, materials and resources. In this project, a distribution, programming and control plan for the workforce was designed, in the fattening process of Operadora Avícola Colombia SAS, located in the city of Medellin Antioquia, in order to identify and evaluate a distribution that is precise in quantity, distribution areas and in which cases the implementation of some charges may be dispensable, all this without losing productivity and quality in the different fattening farms.

It was carried out following a methodology that attended three phases, one of contextualization, followed by another of geolocation and collection of technical criteria, ending with the design of the programming plan. This was done using the technical criteria and taking as a sample three areas where the company has a presence with its farms, with a total of 547 employees. It was concluded that the design of these personnel distribution plans helps to have control, seeks to reduce costs and obviously the well-being of its workers, allowing an optimization of HR and in which, a study of methods and times was recommended. They examine the particular circumstances of each farm and take the most appropriate measures for their staff.

**Key words:** Workday, labor, geolocation, productivity, restrictions, ergonomics.

### **3. Introducción**

Se llevó a cabo el diseño de un plan de distribución, programación y control de la mano de obra, en la producción de pollo en pie de Operadora Avícola Colombia S.A.S, para lo cual, se realizó el examen e interpretación de la información en las granjas de la empresa, frente al manejo, control y programación de la mano de obra, luego, la aplicación del criterio técnico para la determinación de la cantidad de personas, distribuciones y programaciones que eventualmente podrían ser consideradas como óptimas para la operación de la compañía.

Se hizo mediante la ejecución de una metodología basada en tres fases, a saber, contextualización del proyecto, geolocalización recolección de criterios técnicos aplicables para la distribución del personal en las granjas y diseño de un plan de programación y control de la mano de obra. La empresa hace parte del grupo BIOS (2018) siendo, una unidad estratégica de producción de carne de pollo que surge en el año 2011 con la integración de reconocidas empresas como Friko, Pimpollo y Súper Pollo Paisa. Se tuvo la aplicación en las regiones de oriente (Valle del Cauca) , occidente y Antioquia.

El trabajo adquiere una importancia por cuanto permitió la aplicación de la norma técnica para la adecuada distribución del personal, así como la optimización de los recursos de la empresa y con esto, la posibilidad de contribuir en la eficiencia y eficacia de las medidas que favorezcan la toma de decisiones administrativas y la puesta en marcha de acciones para el mejoramiento continuo, inscritos como caminos para la gestión del talento humano desde los aportes de la ingeniería industrial cómo perfeccionar aquellos procesos que se hacen en la empresa.

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo general**

Diseñar un plan de distribución, programación y control de la mano de obra, en la producción de pollo en pie de Operadora Avícola Colombia S.A.S

### **4.2 Objetivos específicos**

- Examinar e interpretar la información de cada granja respecto al manejo, control y programación de mano de obra de acuerdo con su capacidad.
- Examinar e interpretar la información recolectada y así poder evaluarla desde la parte financiera, observando el desempeño de la productividad para llegar a conclusiones sobre los resultados.
- Recomendar medidas a seguir en cuanto a cantidad de personal, distribuciones y programaciones óptimas que se vean igualmente reflejadas en la evaluación de costos.

## 5. Marco teórico

### 5.1 Producción de pollo en Colombia

Para el año 2019 la avicultura colombiana ha tenido un crecimiento de 0,7, donde la producción de pollo y huevo se ha incrementado en un intervalo de 1,9% y 1,6% respectivamente, en relación con el año anterior, según lo reporta AviNews (2019).



Ilustración 1 La Avicultura en cifras-FENAVI, 2017

De acuerdo con la Federación Colombiana de Avicultores de Colombia (Fenavi, 2018), “en los primeros seis meses de 2018 el aumento en la producción avícola fue de 6,7% en relación con el mismo periodo del año pasado, lo que significa 1.235.956 toneladas de pollo y huevo, 78.000 más que el año anterior” (p. 1)



*Ilustración 2 Evolución del mercado avícola, Chaves, 2018*

Estos datos reflejan un aumento en la producción de pollo, que según la opinión de la Dra. María del Pilar Castañeda (citada por Maya, 2018), quien se desempeña como directora técnica del CEIEPAV de la FMVZ de la UNAM, expresa que

*La avicultura se basa en cuatro grandes cimientos: 1) la genética (el alto potencial para producir carne de pollo se logró mediante un largo proceso de mestizaje); 2) la nutrición (los ejemplares reciben una dieta completamente balanceada); 3) la medicina preventiva (el desarrollo de vacunas, entre otras medidas, ha permitido prevenir enfermedades y así evitar que la carne de pollo pierda calidad y las ganancias se vean mermadas); y 4) el manejo del ave (se cuida la temperatura ambiental para mantener a los ejemplares dentro de un confort térmico, es decir, en un rango de temperatura ambiental agradable, ya que un pollo de engorda estresado no puede expresar su potencial genético)" (p. 1).*

En atención a lo antes expuesto, el aumento de la producción viene dándose como resultado de una mayor demanda de los consumidores, pero también como la aplicación de diversas medidas relacionadas con los principios que enumera María del Pilar Castañeda y que han proyectado la industria en escenarios más amplios de apertura y mejoramiento de las prácticas.

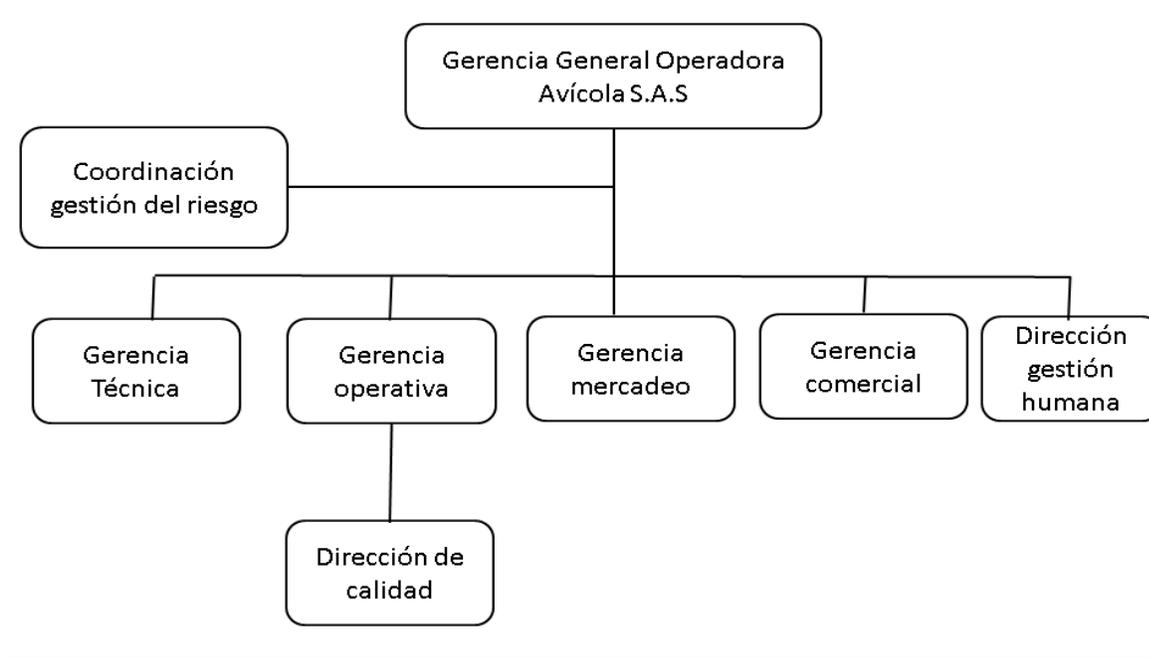
## **5.2 Reseña histórica Operadora Avícola Colombia OPAV S.A.S**

Operadora Avícola inicia su operación como Alimentos Friko S.A.S en 1979, centrados en la producción y el procesamiento del pollo y sus derivados. Allí se realizan todas las actividades verticalmente adaptadas al proceso como la incubación, levante, beneficio, empaque, y distribución de pollo hasta su consumidor final.

La definición de estrategia de diferentes compañías (Contegral, Operadora Avícola, Pic de Colombia, Avícola Triple A, La Fazenda, entre otras), lleva a sus socios en el año 2015 a construir el Grupo BIOS, enfocado en la cadena integrada de producción de proteína animal.

Según lo señala Álvarez (2018) la empresa tiene como visión, la organización integrada con ventas cercanas a las 20.000 toneladas por mes de pollo, y con altos estándares de calidad, satisfacción al cliente y posicionamiento de la oferta de pollo procesado. Así mismo, la empresa resalta como valores corporativos, la agilidad, el compromiso, la pasión, la integridad, la sostenibilidad, innovación, la excelencia con humildad y el respeto.

Dentro del organigrama empresarial (ilustración 3) se muestra que la gestión del talento humano está en el mismo nivel de las gerencias técnicas, operativa, de mercadeo y comercial, desde la cual se coordina y dinamizan los procesos que atienden al personal.



*Ilustración 3 Organigrama Operadora Avícola, Álvarez, 2018, p. 9*

Para el caso de las granjas de engorde se tomó un personal de 547 empleados, distribuidos en tres zonas (oriente, occidente y Antioquia).

### 5.3 Problemática

Aumentar la eficiencia y reducir los costos hacen parte de la lista de metas importantes por las que trabajar toda empresa, en OPAV S.A.S se trabaja desde todos los eslabones, pero en esta ocasión se quiere centrar en la distribución de su personal en las granjas de engorde.

Tener una adecuada distribución del personal de trabajo hace que los trabajos se realicen de la mejor manera, sin tiempos muertos por exceso de personal o de lesiones por falta de este, las condiciones de trabajo mejoran sustancialmente lo que se refleja en mayor productividad y se hace un aprovechamiento mayor de los recursos

El no saber cuántas personas necesita estrictamente las granjas de acuerdo con las especificaciones técnicas genera una cadena de eventualidades que generan incremento de costos y reducción en la eficiencia, en el escenario tenemos

capacidades, localización, jornadas, información, equipo y salud del personal que juegan papeles sumamente importantes a la hora de encaminar a un diseño de distribución del personal.

## **5.4 Caracterización**

Para la realización de un plan de distribución es necesario determinar las áreas que generan impacto la mano de obra de debe identificar cada una de las variables que hacen que se sobrepase o al contrario deje con menos del personal requerido las instalaciones, de igual forma evaluar los impactos que tiene en la generación de costos.

### **Ergonomía**

De acuerdo con la Asociación Internacional de Ergonomía (2017) la ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona" (p. 1)

### **Jornada laboral y horarios**

De acuerdo con lo expuesto por Randstad (2019) la jornada de trabajo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años.

En el horario se determina el tiempo exacto en que cada día el trabajador ha de prestar su servicio, respetando la duración de la jornada establecida.

Según el mismo autor, Randstad (2019), se puede distinguir dos tipos de jornada: jornada ordinaria y jornadas especiales.

1. El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

a). En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico;

b). En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos;

c). En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y

d). En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 <161> literal c) de esta Ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

De acuerdo con el análisis del artículo 51 de la Ley 789 del 2002, se puede concluir que el día de descanso obligatorio no debe ser expresamente el domingo, pues indica que este podrá coincidir con el día domingo, siempre y cuando la jornada laboral se distribuya en 6 días a la semana; por tanto, el día de descanso será siempre el 7 día sin importar si es domingo o no.

### **Optimización de mano de obra.**

La optimización de la mano de obra según lo describe Fortna (2018) se trata de crear una cultura de desempeño en la cual a los trabajadores se les den estándares realistas, medidos con precisión en todas las actividades y recompensados por cumplir con las actividades correctas de la forma más productiva. Esto reúne análisis cualitativos y cuantitativos con un conocimiento de las mejores prácticas para desarrollar estándares y procesos. El éxito requiere implementar esos estándares con un pragmatismo proveniente de años de experiencia en operaciones. Los programas de incentivos deben ser diseñados e implementados para alinear tanto las necesidades del negocio

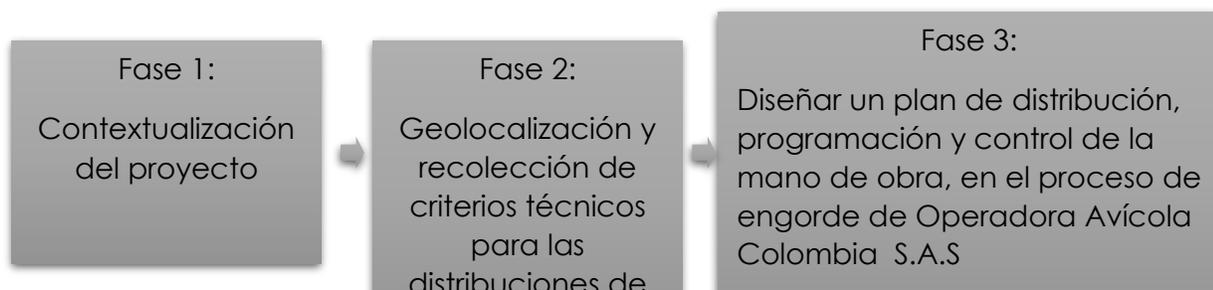
como las de los empleados, con entrenamiento específico a líderes quienes sostendrán el programa en el futuro. Más que todo, los esfuerzos deben dar frutos rápidamente, con una inversión mínima de capital (p. 1).

El análisis de uno o varios procesos puede dar parte a acciones de rediseño que permitan incrementar la eficacia, mejorar la calidad, reducir los tiempos y lo más importante, incurrir en la reducción de costos sin bajar los índices de calidad.

Proceso de pollo en pie: OPAV tiene toda la línea de producción, desde el levante y postura de las gallinas madres, seguido de la incubación y engorde de los pollitos que al fin de su ciclo donde alcanzan el peso requerido por el mercado son entregados vivos "pollo en pie" en la planta de beneficio.

## 6. Metodología

El proyecto contempla tres fases (ilustración 4), una primera denominada de contextualización, que permite el acercamiento a los diversos procesos de la empresa, las áreas que se han definido en el ciclo productivo y la identificación de posibles escenarios de intervención. La segunda, se compone de la determinación de aquello que será objeto de injerencia, describiendo su ubicación, aplicando instrumentos para la recolección de información y en la tercera fase de diseño del plan y ajustes acordes con la realidad del proceso y de la empresa.



*Ilustración 4 Metodología usada en el proyecto.*

## **6.1 Fase 1: Contextualización del proyecto**

### **6.1.1 Identificación de los procesos.**

Las organizaciones sin importar su tamaño realizan actividades que al agruparse forman ya sea pocos o muchos procesos que al interactuar entre ellos deben engranar lo mejor posible para que la organización sea impulsada al éxito.

En de suma importancia conocer el inicio, los procesos y diferentes variables que intervienen en la creación del que será el producto final.

### **6.1.2 Reducción de Costos y Optimización de producción y Recursos**

Retomando el planteamiento de Arango (2009) el objetivo de la reducción de costos es optimizar los recursos que fueron invertidos a lo largo de un proceso de producción, buscando así, aumentar la competitividad en el mercado. A continuación, se da a conocer el factor relacionado con la localización de los costos, que tiene que ver con la identificación y disposición del conocimiento pleno de los costos de producción, para poder generar estrategias y modelos a seguir que permitan optimizar dentro del proceso muchos recursos.

### **6.1.3 Estudio de cargos**

Se realizarán los estudios necesarios para eliminar o mejorar aquellas prácticas que generen costes no justificables o aceptables.

#### **6.1.4 Control de Calidad**

Para toda empresa es primordial el cumplimiento de los estándares de calidad de cada uno de sus procesos, por lo cual es de vital importancia la creación de parámetros e indicadores que faciliten las evaluaciones periódicas con el fin de detectar y corregir a tiempo las desviaciones durante cada uno de los procesos sabiendo que cada una de estas desviaciones pueden incurrir en reprocesos y obtener un producto final de mala calidad que al final del día se traduce en pérdida de recursos.

#### **6.1.5 Política de RRHH**

El corazón de toda empresa es su gente, así que no podemos olvidar la parte de Recursos Humanos que con unas políticas adecuadas puede permitir el buen crecimiento y desarrollo de todas las personas y por ende de la empresa, una selección acertada frente a los perfiles necesarios para sus procesos se reflejara en mayor calidad y mejor productividad.

### **6.2 Fase 2: Geolocalización y recolección de criterios técnicos para las distribuciones de personal.**

Tras un recorrido por los diferentes procesos, granjas y entrevistas a supervisores, determinar las entradas, procedimientos de transformación y salidas (con sus especificaciones respectivas) para poder analizar criterios técnicos en cuanto al número de trabajadores por granja, supernumerarios en la zona y personal que tiene restricciones medicas mediante la base de datos que maneja el departamento de RRHH.

Tras la recolección de todos estos datos se procede a evaluar en varios escenarios las posibles distribuciones teniendo en cuenta la geolocalización, de las diferentes granjas los costos que implican tener o retirar algún puesto de trabajo.

### **6.3 Fase 3: Diseñar un plan de distribución, programación y control de la mano de obra, en el proceso de engorde de Operadora Avícola Colombia S.A.S**

Implementar un modelo de selección, programación y mejoramiento continuo con políticas claras en la asignación de mano de obra de las instalaciones que intervienen el proceso, mejorando tiempos, eficiencia y productividad al mejor costo, todo esto apoyado en los criterios proporcionados por gerencia técnica y los recolectados en el proceso de análisis cumpliendo siempre con la normatividad y el reglamento interno de trabajo.

#### **6.3.1 Identificar los cargos, personal con restricciones y distancias a recorrer.**

Es de suma importancia previo al plan de distribución contar con una base de datos de todas las personas que tengan restricción y en que granja están ubicados

#### **6.3.2 Agrupar por zonas.**

Como fue visto anteriormente en los criterios técnicos donde nos decían que compensatorios y supernumerarios eran respectivamente 1 por cada 6 y por cada 16 respectivamente y en vista que las granjas en su totalidad no tienen estas cifras exactas ni a razón se prestan para compartir estos cargos con otras granjas aledañas, por lo que por la geolocalización se miden distancias no mayores a 40 kilómetros y no mayores a 40 minutos en desplazamientos para que estas personas puedan rotar entre varias granjas, supliendo así las necesidades de todas y apoyando el no incremento de costos en mano de obra.

#### **6.3.3 Analizar las distribuciones del personal.**

Mediante la implementación de dos escenarios, uno donde se supla totalmente el número de trabajadores por granja según criterios técnicos y otro donde se deja el

personal que está actualmente, pero sufriendo en ambos en su totalidad los puestos de compensatorios y vacaciones.

#### **6.3.4 Criterios en la adjudicación de compensatorios y vacaciones.**

Evaluar en que escenarios se puede o no presidir del servicio tanto de personal para compensatorios como de vacaciones, evaluando operatividad y distancias de las zonas.

## 7. Resultados y análisis

### 7.1 Fase 1: Contextualización del proyecto

#### 7.1.1 Identificación de los procesos.

A continuación, se detallan los procesos productivos en OPAV (ilustración 5) estos parten de del ofrecimiento de alimento que se hace a las especies atendiendo al levante, huevo fértil y luego avanza hacia el pollo en pie, luego el pollo procesado, las carnes frías, donde ingresa los procesos de logística y comercialización.

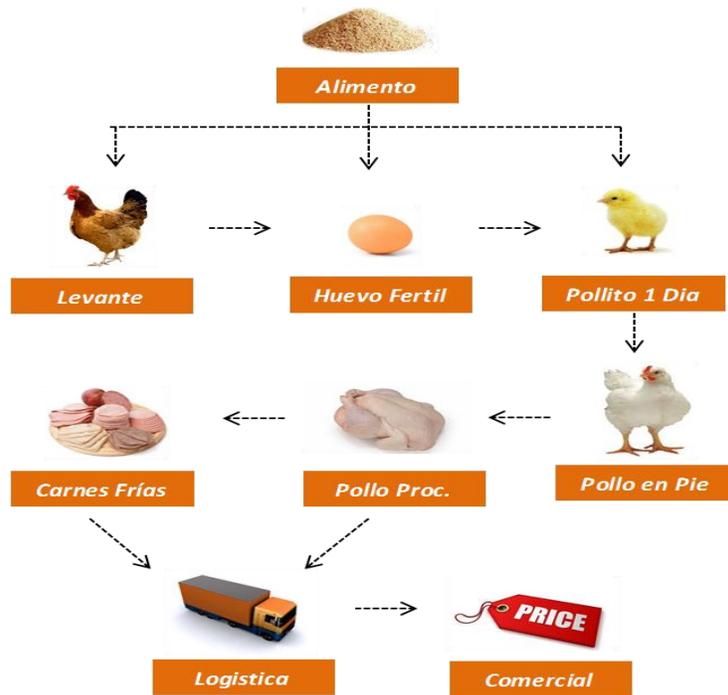


Ilustración 5 Procesos productivos en OPAV, documento interno de la compañía, 2019.

#### 1.1 Incubación

##### 1.1.1 Levante Reproductoras



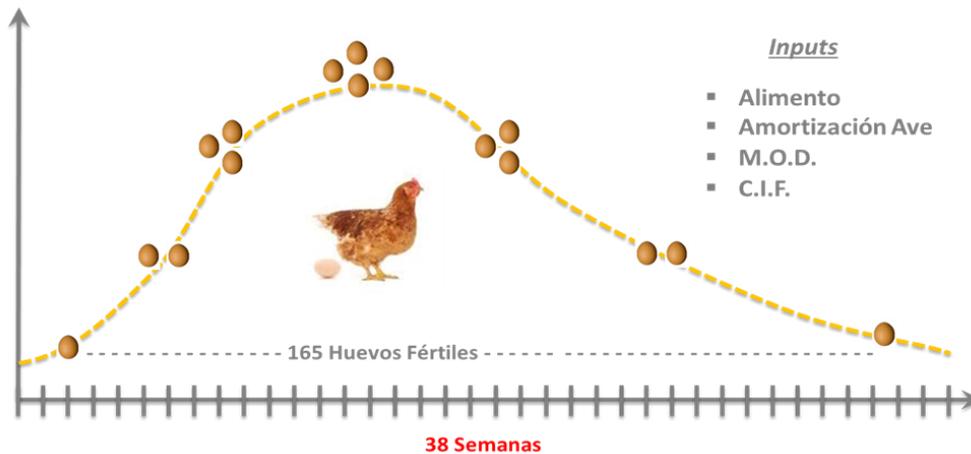


Ilustración 7 Ciclo productivo, documento interno de la compañía, 2019.

### 1.1.3 Plantas de Incubación

El proceso productivo en las Plantas de Incubación inicia con la recepción del Huevo Sin Clasificar enviado desde las granjas de reproductoras. Los huevos aptos para incubación son cargados en las maquinas incubadoras por un periodo de 18 días, posteriormente son trasladados a las maquinas nacedoras hasta el día 21; es decir el periodo de tiempo de este ciclo es de 21 días (ilustración 8).

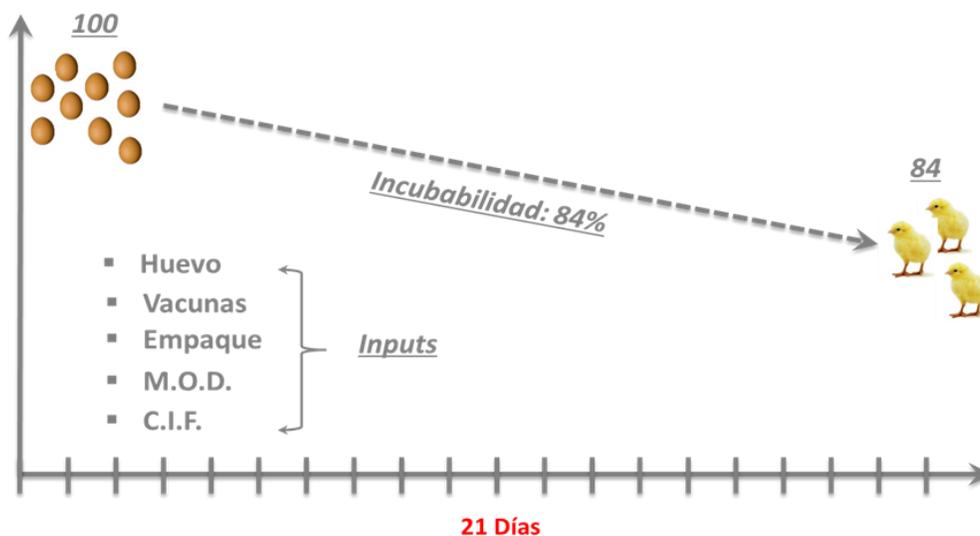


Ilustración 8 Proceso productivo en las Plantas de Incubación, documento interno de la compañía, 2019.

### 1.1.4 Engorde de Pollo

El ciclo de engorde de pollo (ilustración 9) inicia con el alistamiento o preparación de los galpones para recibir el pollito y comprende hasta la salida del último pollo a sacrificio. El proceso de alistamiento o preparación del galpón toma aproximadamente 10 días en realizarse, periodo en el cual se retira la pollinaza, se desinfecta y se instala la nueva cama del pollo; contablemente los recursos incurridos en esta etapa hacen parte del lote que está iniciando.

Una vez realizado el proceso de alistamiento llega el pollito de 1 día de nacido que será alojado en la granja; a partir de este momento el ciclo de engorde oscila entre los 38 y 45 días de vida del pollo; este lapso se determina en función de las necesidades comerciales en cuanto a los perfiles del producto.

Los principales indicadores de productividad en esta etapa son la mortalidad y la conversión. La mortalidad se calcula como la diferencia entre las aves alojadas en el momento inicial y las aves netas finalmente sacrificadas. Financieramente el costo de las aves muertas es absorbido por las aves vivas al final del proceso.

El indicador de conversión hace referencia a la cantidad de alimento que necesita un ave para obtener un kilogramo de carne, por ende, mientras menor sea este indicador más rentable será para la Compañía.



Ilustración 9 Ciclo de engorde, documento interno de la compañía, 2019.

### **1.1.5 Beneficio**

En las plantas de sacrificio de pollo el proceso inicia con la llegada de las aves al hangar, allí se realiza un descuento de las aves ahogadas en transporte y de kilogramos de pollinaza en los huacales para luego dar ingreso a la Planta de los pollos netos.

El proceso de Plantas de Sacrificio va entonces desde el ingreso del pollo en pie a la línea de colgado hasta la salida del producto terminado en la zona de traslado de túneles. El peso del producto a lo largo de este proceso es medido con el indicador que se denomina "merma de proceso", siendo este uno de los indicadores de mayor relevancia económica en la Compañía.

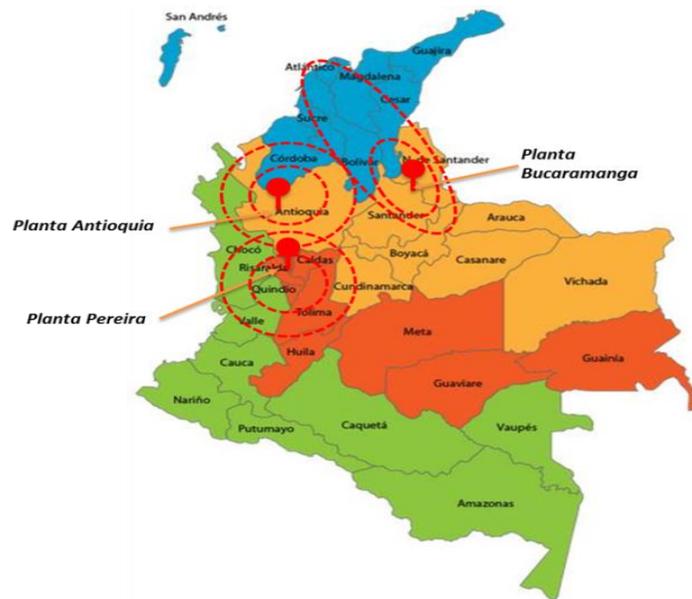
La asignación de los recursos en esta etapa productiva se realiza mediante la filosofía ABC (*Activity Based Costes*), donde básicamente la Planta está dividida por actividades y son el costo de estas actividades las que se asignan al producto final.

### **1.1.6 Carnes Frías**

El proceso de elaboración de Carnes Frías tiene como principal proveedor el negocio de Pollo Procesado, ya que precisamente es a partir del traslado de las materias primas cárnicas de pollo como CDM, cueros y trozos que da inicio el proceso de embutidos. Este proceso consiste en mezclar las materias primas cárnicas y secas, posteriormente realizar el embutido para luego llevar a hornos y golpe de frío.

### **1.1.7 Logística**

El proceso logístico abarca desde la recepción de mercancía a la salida de los túneles hasta la entrega final al cliente, para esto se cuenta con una estructura de centros de costos en el ERP que está dividida en Operación bajo techo, flete primario y flete secundario, esto aplica para cada zona del país (ilustración 10).



*Ilustración 10 Zonas que cubre OPAV, documento interno de la compañía, 2019*

### 1.1.8 Comercial

Está considerado como gasto comercial todas aquellas actividades necesarias e inherentes a la venta del producto, es decir la fuerza de ventas, gastos promocionales y de mercadeo, arrendamientos de oficinas comerciales, etc.

El gasto comercial está estructurado en el ERP para ser imputado directamente a cada zona de ventas y a cada canal que la Compañía utiliza para su comercialización.

### 7.1.2 Reducción de Costos y Optimización de producción y Recursos

**Localización de los costos:** Costos por personal, horas extras y demás incentivos por eficiencias en la producción que por políticas de privacidad solo se evaluarán en la toma de decisiones frente a los escenarios propuestos para las respectivas distribuciones.

### 7.1.3 Estudio de cargos

Se realizarán los estudios necesarios para eliminar o mejorar aquellas prácticas que generen costes no justificables o aceptables.

#### Casos de estudio: Galponeros nocturnos y guadañadores.

**Galponeros nocturnos:** Son trabajadores que cumplen las funciones habituales asignadas a un galponero, pero de manera aleatoria, porque los técnicos los asignan en turnos de 12 horas para labores de vigilancia, inspección de calentadoras y que todo esté en óptimas condiciones durante la noche.

Como paso número 1 se tiene la identificación de que granjas utilizan más este cargo, los criterios por parte del técnico y su distribución en cuanto a cantidad y jornadas, plasmadas en la tabla 1.

*Tabla 1 Granjas con el cargo de galponero nocturno.*

Zona	Técnico	Granja	Cantidad	Nota
Occidente	técnico 1	Villa Gilma	1	Los primeros 15 días se presta un operario en (Vista Alegre)
Occidente	Técnico 2	Santa lucia	1	
Occidente	Técnico 3	Villa Alicia	2	
Occidente	Técnico 4	La cabaña	2	
Occidente	Técnico5	Membrillal	1 y en cría son 2	
Occidente	Técnico 6	Gramal	2	
Occidente	Técnico 7	Roció	1	1 persona (nocturno) 6pm -6 am el día 14 se quita.  Día 28 de edad: Regresa galponero nocturno- hasta que termine el lote.
Occidente	Técnico 8	Carmelita	2	Todo el proceso son 2 personas en la noche, según la capacidad se quita 1.

<b>Occidente</b>	Técnico 9	San Diego	1	
<b>Oriente</b>	Técnico 10	El roble Mod 7-8-9	3( 1 por módulo)	
<b>Oriente</b>	Técnico 11	El roble 1-2- 3	1	
<b>Antioquia</b>	Técnico 12	Santa Paula	3	1 trabajador 10:00 pm a 6 am 2 trabajadores de 1:00 pm a 10: 00 pm
<b>Antioquia</b>	Técnico13	La Luz	2	1 trabajador 10:00 pm a 6 am 1 trabajadores de 1:00 pm a 10: 00 pm

El principal criterio para la implementación del cargo de galponero nocturno en las granjas según los técnicos es la seguridad de los equipos por su alto costo, los accidentes eventuales con las calentadoras y el robo del alimento, la duración de su labor varía de acuerdo a los requerimientos del técnico, en la mayoría se utiliza en todo el proceso y en otros varía de acuerdo a las edades del lote como en el caso de la granja Rocío donde se tiene galponero nocturno al inicio del día 1 al día 14 y luego del día 28 hasta finalizar para evitar ahogamientos o eventualidades.

La evaluación con la mano de gerencia técnica permitirá dar claridad de ver en qué casos es aceptable la implementación del cargo ya que de no ser estrictamente necesarios estarían incurriendo en generar sobrecostos en la mano de obra.

### **Guadañadores:**

*Tabla 2 Granjas con el cargo de guadañadores*

<b>Zona</b>	<b>Técnico</b>	<b>Granja</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Mt2</b>
<b>Occidente</b>	Técnico 1	Gramal	1	184.787,50
<b>Occidente</b>	Técnico 2	Carmelita	1	87.857,65
<b>Occidente</b>	Técnico 3	San Diego	1	43.657,99
<b>Total</b>				

Crear estándares de adjudicación de cargos, en este caso el estudio por metros cuadrados que requieren de mantenimiento preventivo, y poder así estudiar si es o no prescindible el uso de estos cargos la jornada completa o solo a requerimiento ya que, por la información suministrada por los técnicos, su trabajo se limita a solo guadañar, en las dos iniciales se evidenció una gran extensión de zona verde para su cuidado lo cual

puede ser indicador de su necesidad durante toda la jornada, como interrogante queda si el cumplimiento de esta tarea se realiza durante toda la jornada y si es cumplida qué más tareas se hacen, todo esto con el fin de evaluar la productividad y costo de la mano de obra. En el caso de San Diego que se evidencia menor terreno para hacer este mantenimiento se debe evaluar qué actividades y jornada cumple este cargo con miras a una optimización de la mano de obra e igualmente una reducción en el costo de mano de obra.

#### 7.1.4 Control de Calidad

**Evaluación periódica:** Como hallazgo en la identificación y verificación de mano de obra de las diferentes granjas se pudo observar que el manejo en campo no se ve 100% en los sistemas que maneja la parte administrativa.

El poder verificar y controlar con cifras, centros de costos adecuados en todo momento es clave para la toma de decisiones y de un desarrollo óptimo.

*Tabla 3 Análisis de mano de obra*

Código	granja	Técnico	zona	latitud	longitud	Nº galpones	M <sup>2</sup>
400	Borinquen	Técnico 1	Antioquia	6,101	-75,619	15	6.747
densidad	capacidad	equipo	criterio técnico	Empleados técnicos	Empleados registro	Registro granja	
13.0	87.711	manual	4/7	4	3	2	

Como muestra la tabla 3 se puede observar que según la información suministrada por el técnico en los encuentros virtuales por ZOOM en la granja Borinquen se tienen actualmente 4 personas, en los registros evaluados donde están cada granja con su personal se evidencia que hay 3, pero a la hora de filtrar por granja solo aparecen adscritos a la granja 2 personas.

### 7.1.5 Política de RRHH

#### Jornada, tiempos de descanso, restricciones medicas de los empleados

**-Jornada laboral:** Es manejada a criterio del técnico y en acuerdo con los trabajadores, por locación, desplazamiento o necesidades puntuales.

A continuación, se muestra en la tabla 4, los horarios implementados en cada zona

Horarios en cada granja Anexo 1

*Tabla 4 Horarios utilizados en las zonas.*

Antioquia		Oriente		Occidente	
Día	Horario	Día	Horario	Día	Horario
L-V	6:00am-3:30pm	L-V	6:00am-6:00pm	L-V	6:00am-3:30pm
S-D	6:00am-3:30pm	S-D	6:00am-4:00pm	S-D	
2	1:00 pm-10:00 pm	2	10:00am- 7:00pm	2	6:00 pm-6:00 am GN
	10:00 pm-1:00pm		7:00 pm- 5:00 am		6:00 pm-5:00 am

Fuente: Criterio propio, 2020.

Se evidenció que, en algunas granjas, especialmente en la zona de oriente las granjas están en operación de mano de obra las 24 horas los 7 días por lo que remitió al reglamento interno de trabajo para poder unificar los horarios y realizar turnos si así se requiere de no serlo poder minimizar el incremento de horas extra, de las cuales se hace el análisis posteriormente

De acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa OPAV (2019) se estipula como horario en el artículo 19 que las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan (ilustración 11), teniendo en cuenta la naturaleza industrial y comercial de la Empresa y la necesidad de mantener horarios que le permitan una adecuada operación natural del negocio. Dichos horarios también deben atender las costumbres comerciales, el factor climático de la respectiva región y las situaciones energéticas de cada ciudad, así como, las temporadas especiales que se presentan en el calendario comercial.

TURNOS								
TURNOS	ENTRADA	SALIDA	TOTAL TURNO	TIEMPO DESCANSOS		HORAS LABOR DIA	HORAS LABOR SEMANA	OBSERVACIONES
				DESCONTADO	COMPENSADO			
A. TURNO A.1	05:00	13:25	08:25	00:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO A.2	06:00	14:25	08:25	00:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO A.3	13:00	21:25	08:25	02:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO A.4	14:00	22:25	08:25	00:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO A.5	22:00	06:25	08:25	00:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
B. TURNO B.1	06:00	14:25	08:25	00:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO B.2	14:00	22:25	08:25	00:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO B.3	22:00	06:25	08:25	00:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
C. TURNO GRANJAS	07:00	16:25	09:25	01:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
D. TURNO D.1	07:00	16:25	09:25	01:25	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO D.2	08:30	17:25	08:55	00:55	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO D.3	07:30	16:25	08:55	00:55	00:05	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO D.4	07:00	15:25	08:25	00:24	00:06	07:55	47.30	DE LUNES A SABADO
E. TURNO E.1	06:00	16:30	10:30	00:54	00:06	09:30	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO E.2	07:30	18:00	10:30	00:54	00:06	09:30	47.30	DE LUNES A SABADO
TURNO E.3	07:30	17:30	10:00	00:24	00:06	09:30	47.30	DE LUNES A SABADO

*Ilustración 11 Horarios de trabajo-Reglamento interno de trabajo.*

**PARÁGRAFO 1:** Cada turno de trabajo se distribuirá en no menos de dos (2) secciones, con intermedio(s) dedicado(s) al descanso y/o alimentación, al tenor del artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo. El tiempo indicado en cada turno como descanso compensado, así como, cualquier otro legal o extralegal que se conceda por la empresa dentro del turno, no se computará dentro de la jornada y, por esta razón, la jornada de trabajo continuara siendo inferior a cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Basados en la implementación estudiada para el turno en granjas se estipula que debe ser de 7:00 am – 4:25 pm donde se descuentan los descansos para la respectiva

alimentación y pausas, de igual forma para reducir un poco la jornada por los tiempos de descanso se da una sugerencia de horarios a continuación.

### Horarios

En la Tabla 5 se hace la primera sugerencia para el horario en granja. Atendiendo a los planteamientos empresariales de jornada y días hábiles.

*Tabla 5 Sugerencia 1 para el horario en granja*

<b>Hora</b>	<b>Descripción</b>	<b>Duración h</b>
6:00-9:00 am	Labores de granja	3h
9:00am -9:30 am	Desayuno	½ h
9:30 am- 12:00	Labores de granja	2 ½ h
12:00 – 2:00 pm	Almuerzo	2 h
2:00 pm -4:30	Labores de granja	2 ½ h
Total		8 horas

Por su parte, en la tabla 6 se hace la presentación de un segundo horario para las granjas.

*Tabla 6 Sugerencia 2 para el horario en granja*

<b>Hora</b>	<b>Descripción</b>	<b>Duración h</b>
6:00-9:00 am	Labores de granja	3h
9:00am -9:30 am	Desayuno	½ h
9:30 am- 12:00	Labores de granja	2 ½ h
12:00 – 1:00 pm	Almuerzo	1 h
1:00 pm -3:30	Labores de granja	2 ½ h
Total		8 horas

Cabe anotar que en los días de cargue y descargue de pollo las jornadas tienden a variaciones por eventualidades del equipo de logística y tiempos en realización del proceso y a su vez la adjudicación de horas extra se incrementa.

Cabe resaltar que en la evaluación de diferente criterio se encontró que a pesar de los diferentes horarios utilizados para el cumplimiento oportuno de las diferentes actividades y eventualidades en registros de horas extras manejadas por el área de RRHH en los meses de enero y febrero del año 2020 se obtuvieron cifras elevadas en este rango, pese a que por el número de personas laborando, no tendría eventualmente que asignarse este rubro o en caso de hacerse no sería una cifra tan elevada.

*Tabla 7 Histórico de horas extra.*

ZONA	N empleados	H.E Enero	H.E Feb	H.E Marzo	H.E Abril	H.E Mayo
Antioquia	196	5.920	3.122			
Oriente	195	9.804	4.462			
Occidente	156	6.878	4.216,5			

En la evaluación de este criterio también se evidenció personal que aun con restricciones médicas hacen horas extras (tabla 8), lo cual no está permitido y que podría eventualmente incidir en los costos.

*Tabla 8 personas con restricción médica que prestan sus servicios*

Granja Nirvana

Granja	Nirvana	Técnico	Henry de J. Pulgarín Molina	
Restricción	Grupo	Enero	Febrero	Centro de costos
EVALUACION MEDICA GRUPO 2	2	44	30	EVALUACIÓN MÉDICA (ENGORDE)

## Restricciones médicas

MAIS: Modelo de atención integral en salud, su objetivo es caracterizar la población con recomendaciones médicas, dadas por la ARL, EPS o AFP.

Clasificamos a nuestros colaboradores con alguna situación médica que impida el normal desarrollo de sus funciones en tres grupos

**Grupo 1:** Personas que se encuentran incapacitadas hace más de 120 días, estas personas se reemplazan en la operación y el costo se carga a un centro de costos que se llama evaluación médica

**Grupo 2:** Personas con alguna limitación médica que les impide el desarrollo total de sus funciones, pero se mantienen en su respectiva gerencia y en su cargo, estas personas continúan en su rol acatando las limitaciones médicas que tengan, por lo tanto, no pueden brindar el 100% de su desempeño, no requieren reemplazo y el costo lo sigue asumiendo su respectiva gerencia.

**Grupo 3:** Personas que se deben reubicar, debido a sus limitaciones médicas su rol debe cambiar, las personas que se deben reubicar se deben reemplazar, el costo se carga al campo de evaluación médica en la Gerencia de Gestión Humana. La reubicación se realiza según las limitaciones que tengan.

Cabe anotar que

Las personas que se encuentran en alguno de los 3 grupos no pueden realizar tiempo extra

### **-Manejo de días compensatorios y vacaciones:**

En la mayoría de las granjas los técnicos expresan que ellos se cubren entre ellos si se da la necesidad, en otros casos se manifestó que se le dan dos días terminada la producción del lote y por último en eventualidades los supernumerarios de la zona son llamados a cubrir lo que evidencia que no se lleva un proceso estandarizado para el abordaje de esta situación.

## **Estudio de ergonomía**

Recomendaciones para el manejo de cargas pesadas.

La mayoría de las restricciones médicas son por problemas de espalda gracias al sobrepeso en las cargas y por mantener la misma posición por un tiempo prolongado, el estudio de esto se hace por parte del departamento de RRHH pero es indispensable que su evaluación, corrección y seguimiento se haga lo más pronto posible ya que con el pasar de los tiempos los operarios de las granjas corren el riesgo de sufrir lesiones que impidan el cumplimiento de su labor al 100% lo que incurre en la contratación de nuevo personal y por ende el incremento de costos, su intervención inmediata permite evitar futuras restricciones y velar por la buena salud de los operarios .

Cargas y fuerzas soportadas, cuarto dígito del código de postura.

Menos de 10 kilogramos 1

Entre 10 y 20 kilogramos 2

Más de 20 kilogramos 3

- Tabla 9 de categorías de riesgos y acciones correctivas.

Tabla 9 Clasificación de las categorías de riesgo de las posiciones del cuerpo

Categoría de riesgo	Efectos sobre el sistema músculo-esquelético	Acción correctiva
1	Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético.	No requiere acción
2	Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético.	Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano.
3	Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético.	Se requieren acciones correctivas lo antes posible.
4	La carga causada por esta postura tiene efectos sumamente dañinos sobre el sistema músculo-esquelético.	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente.

Fuente: Ríos, 2012, p. 22

En trabajos esporádicos de manipulación de cargas, el peso permitido puede llegar hasta los 40 kg. Los pesos de concentrado están establecidos actualmente en 40kg peso por el proveedor que es permitido de manera esporádica, pero que en las labores diarias de la granja está el repartir el concentrado en los comederos lo cual implica el cargue y desplazamiento de estos, si bien con el pasar del tiempo la carga disminuye es una tarea que se está realizando en promedio 1-2-3 veces al día según el criterio de los técnicos.



Ilustración 12 Escenario 1 para el manejo de cargas.

## 7.2 Fase 2: Geolocalización y recolección de criterios técnicos para las distribuciones de personal.

Primero que todo se estudiaron los cargos, las funciones que tenían por cumplir y las labores para realizar por los trabajadores (tabla 10).

Tabla 10 Cargos y funciones del personal.

Cargos
Técnicos
Operarios Encargados
Operarios de producción
Personal de mantenimiento.
Personal Administrativo.
Vigilantes (requerimiento según la granja)
<u>Galponero nocturno</u>

### Técnicos.

Persona a cargo del proceso de cada instalación, sea de levante, postura, incubación o engorde.

-Funciones.

-Programar semanalmente el consumo de los lotes a cargo y las actividades del personal.

-Visitar por lo menos una vez a la semana cada una de las granjas a cargo.

-Mantener actualizada la información del personal cada que allá una novedad.

- Actualizar quincenalmente el número de horas extra que registran las granjas a su cargo.

-Velar por la seguridad y bienestar de los operarios o personas circundantes

-Presentar las anomalías en entregas o problemas operativos de manera oportuna y con los formatos correspondientes.

### **Operarios Encargados**

Persona delegada por el técnico que mientras hace sus labores correspondientes vela por el cumplimiento de la programación de tareas, insumos y horarios propios y de los demás operarios.

#### **-Funciones**

- Hacer un diagnóstico diario del estado físico del lugar de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de las actividades programadas del proceso correspondiente y que estas se hagan de manera eficiente.

### **Actividades dentro de las instalaciones**

#### **Área de duchas**

Velar por que todas las personas que ingresen al centro de trabajo se duchen y tengan la dotación correspondiente a la zona limpia de las granjas (dotación caqui y botas negras), controlando el paso del personal en las duchas, con el objeto de que no se devuelvan a zona sucia.

#### **Suministro de agua**

Controlar el nivel de almacenamiento de agua de los tanques.

Estar pendiente del adecuado funcionamiento de los motores y motobombas para el abastecimiento de agua, en caso de un daño se debe informar al técnico de la granja.

## **Depósito de cisco**

Cada vez que llegue un viaje debe fumigarse con el desinfectante indicado en el manual de desinfectantes y dosificaciones.

Verificar que, en el despacho de cisco a los módulos, los caseteros y los galponeros traigan las lonas para tal fin.

## **En la entrada y salida de personal**

Estar pendiente de que cumplan el proceso de bioseguridad antes de entrar a las granjas, que dejen ordenada la ropa en los respectivos recipientes, y las botas ordenadas por pares.

## **Almacén**

Llevar un kardex con el respectivo movimiento de los artículos que se consumen en los módulos, soportados con los auxiliares contables.

Velar por la seguridad y bienestar de los operarios o personas circundantes.

## **General**

Dar aviso inmediato sobre la ausencia u otra novedad del personal asignado para trabajar en el módulo.

Llevar el inventario de bodegas de alimento, estopas y huevo producido en el caso de Incubación.

Distribuir y coordinar el trabajo rutinario del módulo.

Verificar que el programa de alimento y agua ordenado por el Técnico se esté cumpliendo de acuerdo con lo estipulado.

Dar aviso de inmediato sobre cualquier comportamiento anormal de las aves, (hora de terminar de consumir el alimento, menor número de aves por corral, presencia de síntomas atípicos (estornudos, diarrea, aparición de la materia fecal, etc.)

Velar por el uso correcto de las dotaciones de cada persona del módulo y los elementos de seguridad industrial (tapabocas, gafas, guantes etc.)

Recopilar y verificar todos los días la información de producción, mortalidad, consumo de alimento y saldos de la bodega.

Informar al Técnico sobre cualquier mal funcionamiento del equipo (comederos, nidos, cubetas, cualquier anomalía en los utensilios de trabajo)

Organizar y programar el empaque de cisco según las necesidades de cada galpón.

Fomentar un buen ambiente laboral siendo equitativo en la repartición de las cargas laborales.

Coordinar las actividades de lavado y desinfección de las duchas y bodegas del módulo.

### **Operarios de producción.**

#### **-Funciones.**

Mirar la programación semanal cada lunes y las tareas por realizar en la semana.

Velar por el cumplimiento de las actividades programadas del proceso correspondiente y que estas se hagan de manera eficiente.

Seguir de manera respetuosa y eficaz las órdenes del operario encargado.

Velar por la seguridad y bienestar de los operarios o personas circundantes.

### **Personal de mantenimiento.**

Mirar la programación estipulada por el Mantiw (En las granjas que están bajo este software Incubación) velando por el cumplimiento de las actividades programadas y que estas se hagan de manera eficiente.

Informar de manera rápida y veraz cualquier anomalía en alguno de los equipos.

Velar por la seguridad y bienestar de los operarios o personas circundantes.

Programar tareas preventivas con el equipo de logística de acuerdo con las necesidades de la instalación.

### **Personal Administrativo.**

Personas encargadas de sintetizar la producción de las granjas donde se encuentran, realizando informes y documentación requerida en la operatividad de la granja donde se encuentre.

### **Portero (requerimiento según la granja)**

Persona que tiene por oficio vigilar las instalaciones y cuidar del mantenimiento del portal, la escalera y otras partes asignadas por el programador de actividades.

### **Funciones**

Cumplir con el horario estipulado para esta labor de 7:00 a.m. - 7:00 p.m.

No permitir la entrada de personas ajenas a la Empresa, salvo aquellas que presenten autorización previa por los encargados y registrarlo en la bitácora de visitas de cada centro de trabajo.

### **-Manejo de los supernumerarios:**

La mayoría de los técnicos hacen uso de este personal extra en las granjas donde el personal es mayor a 5 trabajadores y donde las eventualidades y vacaciones son más periódicas, en las otras granjas de menor capacidad su uso es únicamente para vacaciones o si surge algún percance o eventualidad, en la mayoría de los casos la expresión "entre ellos se cubren" deja interrogantes frente a la programación de sus desplazamientos y el cumplimiento de los criterios técnicos.

### **-Manejo y adjudicación de horas extra:**

En el momento el único filtro directo es operario- técnico

### **-Geolocalización de las granjas**



Por medio de la plataforma ZOOM y la aplicación Google Earth Pro se realizaron encuentros con los diferentes técnicos de cada región con el fin de recaudar la mayor información posible para la toma de decisiones frente a la distribución del personal en las granjas, los criterios evaluados fueron.

- Personal en la granja
- Jornada laboral
- Manejo de días compensatorios y vacaciones.
- Equipo utilizado en la granja (galpón por galpón)
- Distancias de recorrido
- Labores a realizar por los trabajadores.
- Manejo de los supernumerarios.
- Manejo y adjudicación de horas extra.
- Seguridad y galponeros nocturnos.

*Ilustración 13 Geolocalización de las granjas*



*Ilustración 14 Geolocalización de la granja Borinquen*

Al finalizar esta fase se pudo evidenciar que no se tiene un estándar general que las granjas deban cumplir, a continuación, se evidencias los hallazgos en los diferentes criterios según la zona y los técnicos

**Personal en granja:** Las rotaciones del personal se hacen en la mayoría de las veces por presentar reducción o incremento en la ocupación de la granja o por dificultades médicas

**-Equipo utilizado en la granja (galpón por galpón):**

Criterio técnico de gran relevancia a la hora de saber el número de personas requeridas para el buen funcionamiento de la granja

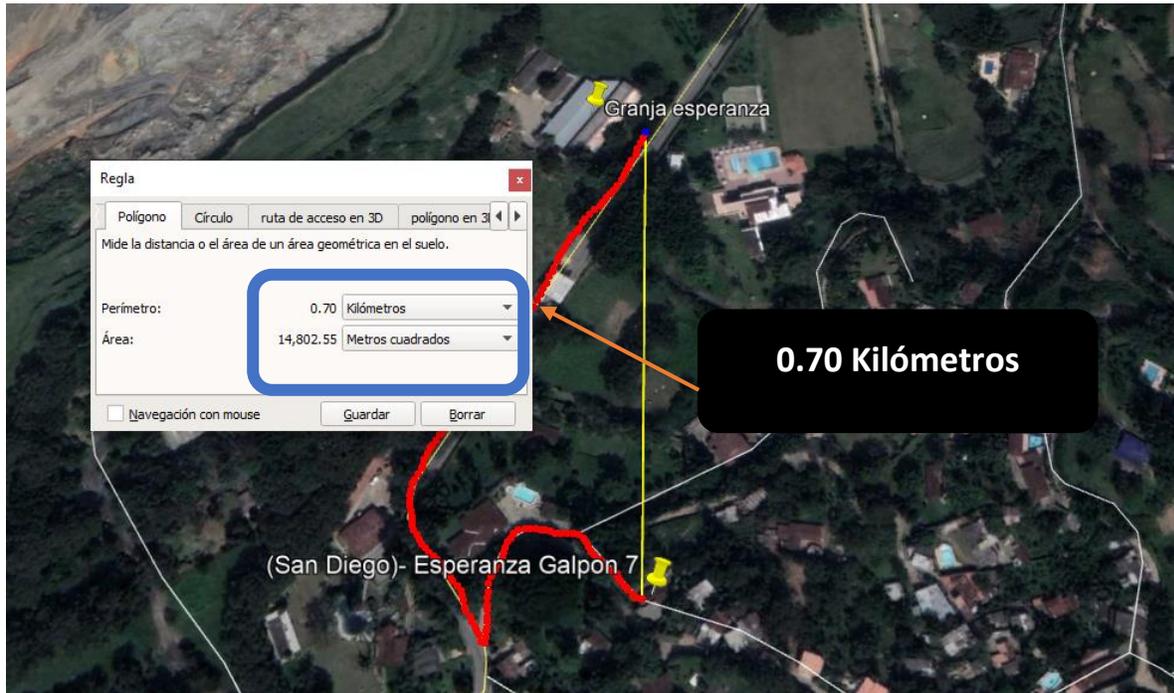
### **Granja**

**Normal:** 18.000 aves x Operario

**Alimento automatizado:** 30.000 X operario

**Ambiente controlado:** 75.000 X operario.

## -Distancias de recorrido:



*Ilustración 15 Aplicación criterio técnico desplazamiento de operarios, granja Borinquen*

-El primer punto fue identificar que granjas tenían galpones alejados para después medir las distancias que tenían que recorrer para determinar si eran distancias prudentes para un desplazamiento o si en defecto se debía dejar personal de planta para evitar grandes desplazamientos que repercutan en molestias físicas.

## -Seguridad y galponeros nocturnos:

Actualmente es un cargo que se usa en gran parte por la zona se occidente en temas netamente de seguridad ya que las aves en este horario no consumen recursos operativos (alimentación, refrigeración, movilidad, evaluación, entre otros) a lo que la evaluación por parte de gerencia técnica llega a él dictamen del no uso de estos, contrarrestándolo con la implementación de aseguradoras.

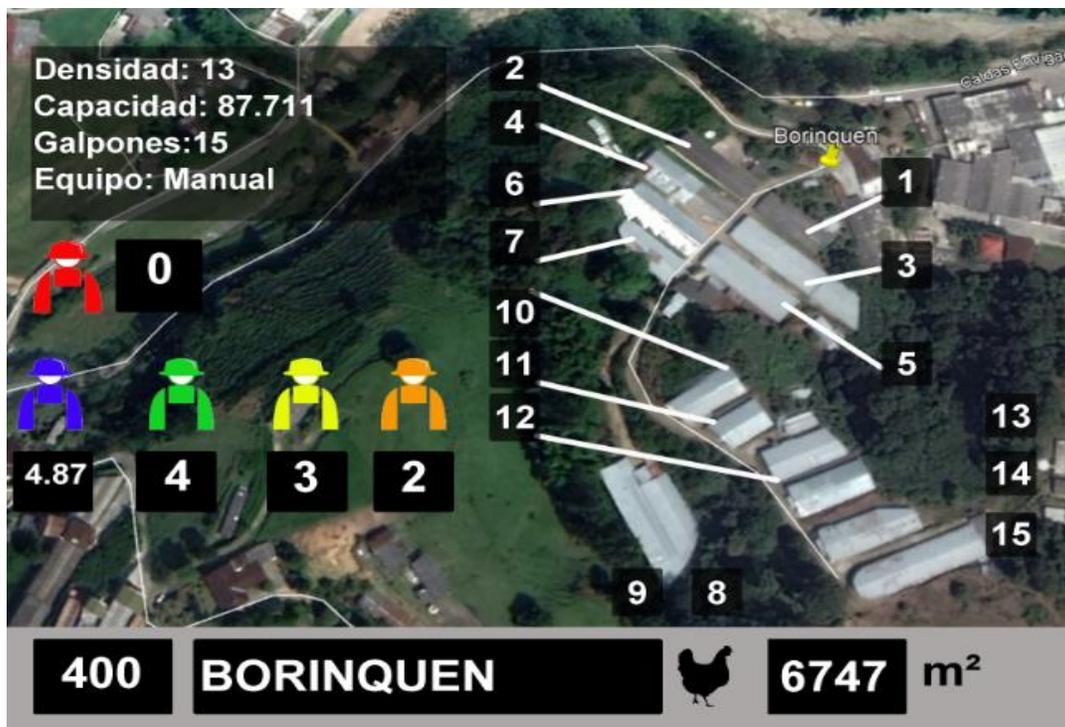
### 7.3 Fase 3: Diseñar un plan de distribución, programación y control de la mano de obra, en el proceso de engorde de Operadora Avícola Colombia S.A.S

Implementar un modelo de selección, programación y mejoramiento continuo con políticas claras en la asignación de mano de obra de las instalaciones que intervienen el proceso, mejorando tiempos, eficiencia y productividad al mejor costo.

-Acordar por medio del reglamento interno de trabajo una jornada laboral donde el tiempo efectivo y la salud de los trabajadores sean los pilares.

#### 7.3.1 Identificar los cargos, personal con restricciones y distancias a recorrer.

La realización de esta actividad se evidencia en la ilustración 16, mostrando distancias, cálculo de densidad, número de galpones, ubicación y personal adscrito



- Personal con Restricción.
- Personal por criterio técnico
- Personal Según el técnico
- Personal en la granja según el registro.
- Personal Inscrito a la granja

Ilustración 16 Identificación de cargos, personal y restricciones en la granja Borinquen

### **7.3.2 Agrupar por zonas**

Para la adjudicación de los cargos directos en este caso los trabajadores de la granja y los supernumerarios encargados de cubrir vacaciones y compensatorios se localiza geográficamente las granjas más cercanas y que el número de trabajadores permitieran compartir personal con las granjas más cercanas.

A manera de ejemplo se presentan zonas donde se requerirá de personal, otras donde se puede prescindir de personal, otros casos donde están cerca a simple vista en la localización geográfica pero que el recorrido hace imposible una interacción de personal con otras cercanas y por ultimo las granjas que definitivamente están muy alejadas. A continuación, dos zonas, una donde la cantidad de trabajadores es mayor a la necesidad tanto técnica como operativa. Anexo 2 Granjas por zona.

### **7.3.3 Analizar las distribuciones del personal.**

Mediante la implementación de dos escenarios, uno donde se supe totalmente tanto el número de trabajadores por granja según criterios técnicos abarcando de igual forma el personal para compensatorios y vacaciones y otro escenario donde se dejan el personal que está actualmente, pero supliendo a totalidad con los puestos de compensatorios y vacaciones.

ZONA A1



Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
COMBA 1	12	9840	127920	7,11	13		0	0	1	7
COMBA 2	11	7200	98600	5,20	7		0	0	0	
									0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
COMBA 1	7	7	1	0	0	0	1,17	1,17	7	0,43	0,4	8	-5	2
COMBA 2	5,00	5,00	1	0	0	0	0,83	0,83	5	0,31	0,3	5,0	-2	1
Total	12,00		5,00	0	0	0	2,00		12,00	0,74	0,7	5	-7	3
								2	15		1			



-7



3



-4

	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
COMBA 1	13	13	1	0	0	0	2,17	2,17	13	0,80	0,8	13	0	3
COMBA 2	7,00	7,00	1	0	0	0	1,17	1,17	7	0,43	0,4	7,0	0	1
Total	20,00		7,00	0	0	0	3,33		20,00	1,23	1,2	7	0	4
								3	15		1			



0



4



4

Ilustración 17 Evaluación de la zona A1 granjas Comba 1 y Comba 2, Antioquia.

En s ilustración 17 se evalúa la zona A1 para Antioquia donde vemos que se puede prescindir de 7 personas en solo operatividad pero que al agregarle las necesidades de periodos de vacaciones y compensatorios nos baja a -4 personas, en el escenario inferior a modo de análisis se hace con el personal que esta actualmente, cumpliendo de igual forma con los criterios técnicos dándonos como necesidad 4 personas. Esta evaluación detallada se hizo en cada región con las zonas designadas por geolocalización y personal adscrito. Anexo 3

### 7.3.4 Compensatorios y vacaciones

En el caso de los periodos de vacaciones teniendo como base este año, 2020 con 366 día y cumpliendo la normatividad se cuentan con 244 días laborables, Figura x, por lo que un supernumerario puede cubrir 16.27 periodos, 16 completos y 4 días, estos 16 periodos si bien pueden ser adjudicados a una sola granja con un personal de igual cantidad, 16 personas, o compartir entre varias que tengan menor cantidad buscando siempre que su rotación se sincronice de manera que no afecte las operaciones de las

granjas, el área de RRHH les alerta a cada uno de los técnicos cuando esta próximo uno de sus empleados a cumplir el tiempo requerido y si tiene periodos acumulados para así poder programar la debida rotación de su personal.



Ilustración 18 Calculo de días laborables -2020-2021

En la ilustración 20 anterior se puede observar que el número de días laborables puede variar y esto nos afecta el número de periodos que nuestro supernumerario pueda cumplir, para el 2021 cuenta con 365 días, vemos que tiene un incremento de 3 días en los días laborables lo que nos deja con 16,47, 16 periodos y 7 días que puede cubrir, es muy importante la comunicación de los diferentes técnicos a la hora de la programación ya que estos días de más pueden ser utilizados por otras granjas o bien en las mismas locaciones para suplir compensatorios.

Por otro lado, los compensatorios son 1 por cada 6 trabajadores, pero luego de realizar un conteo de que técnicos aplican esta programación y quienes no, teniendo los siguientes resultados.

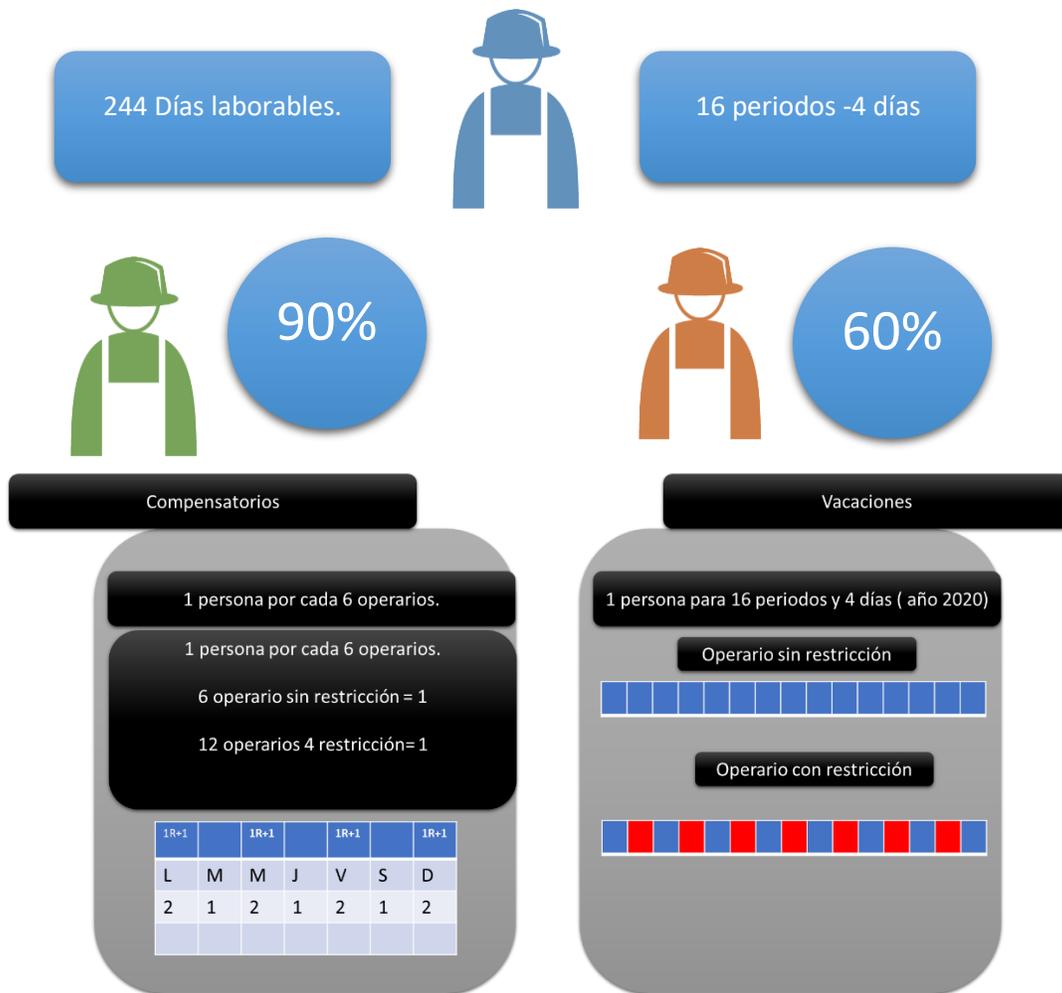


Ilustración 19. Cálculos días compensatorios y vacaciones.

Como criterio evaluativo las personas con restricciones fueron eximida de a cuenta de compensatorios ya que su participación incrementaba el numero personal que en paralelo con las funciones e impacto en la productividad no afectaba en gran medida que por un día el prescindir de sus servicios fuera de gran revelandera, por ora arte los periodos de vacaciones se hicieron intermitentes igualmente por lo anterior comentado, esto hace que granjas con mas de 4 personas con restricciones no eleven tanto el costo de mano extra, en las granjas pequeñas el impacto no es muy notorio pero si nos centramos en la evaluación por zonas las diferencias resaltan.

Según lo plantea Muther (2016) plantea que “como factor de producción, el hombre es mucho más flexible que cualquier material o maquinaria. Se le puede trasladar, se

puede dividir o repartir su trabajo, entrenarle para nuevas operaciones y, generalmente, encajarle en cualquier distribución que sea apropiada para las operaciones deseadas", con lo cual, enfatiza en la flexibilidad del talento humano para adaptarse y poder adecuarse a distintas exigencias.

E1

Escenario donde se sule totalmente tanto el número de trabajadores por granja según criterios técnicos abarcando de igual forma el personal para compensatorios y vacaciones

E2

Otro escenario donde se dejan el personal que está actualmente, pero supliendo a totalidad con los puestos de compensatorios y vacaciones.

### ANTIOQUIA

A	E1	E2
A1	-4	4
A2	-7	8
A3	1	5
A4	2	2
A5	1	6
A6	1	4
A7	3	2
A8	4	5
A9	0	1
	1	37

### ORIENTE

O1	2	2
O2	8	4
O3	9	7
O4	4	0
	23	13

OCCIDENTE

C1	-2	-4	Sin galponeros nocturnos
C2	0	-2	
C3	3	3	
C4	0	-2	
C5	3	3	
C6	1	0	
C7	-3	-3	
	2	-5	

## 8. Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

La empresa en cuanto al manejo y distribución del personal cuenta con 6 técnicos por región, los cuales tienen a su cargo entre 2 y 10 granjas, su labor principal es aplicar los criterios indicados por gerencia técnica y los cuidados veterinarios necesarios, su rotación por las granjas no es constante por lo que cada una tiene uno de los trabajadores como encargado que aplica todas las indicaciones.

Se tienen dos escenarios, uno donde se cumple a cabalidad lo estipulado por los criterios técnicos suministrados por gerencia técnica, en su aplicación se observa que, las regiones carecen de personal para cargos de compensatorios y vacaciones. Si bien, es un escenario que asegura que el personal de las granjas tenga el cumplimiento de estos criterios; el otro escenario que surge de la evaluación de la situación actual, donde en la base de datos solo aparece un operario en todas las regiones que cumple como supernumerario y que actualmente se maneja a criterio de los técnicos encargados y estos usan diferentes metodologías, se podría llegar a un acuerdo mancomunado de cuál es la mejor para los empleados y que a su vez no incremente los costos, a consideración se somete tener como compensatorios los días al finalizar el lote y los periodos de vacaciones si se cumplirían en las fechas estimadas, esto reduce en gran medida la mano de obra, por otro lado y como es utilizado por muchos, es darlos no cada 8 días sino cada 15 y los faltantes finalizando el lote y por último está el equilibrar un poco con horas extra.

Cumpliendo con lo reglamentado y usando la metodología técnicamente establecida se concluye que en dos de las 3 regiones carecen de personal para cubrir periodos de vacaciones y compensatorios.

Si bien el criterio técnico ayuda a tener una aproximación de cuanto es el requerimiento, se hace necesario entrar más a profundidad, en el examen e interpretación de la distribución actual del personal de acuerdo con las distribuciones físicas las cantidades y manejos pueden cambiar por lo que se puede incrementar o reducir en cada una de las granjas.

## 9. Recomendaciones

- Los encargados de la distribución de supernumerarios no puede dar por sentado que los operarios incluidos en una distribución se adaptarán a ella sin dificultad, por lo que de la mano con RRHH se debe cooperar en informar bien de las zonas a intervenir, las distancias máximas y mínimas, periodos, eventualidades y las programaciones estipuladas con anticipación, acorde con lo planteado por Ríos (2012).

- El éxito de la repartición depende tanto del grado de aceptación como de su eficiencia, las zonas pueden estar distribuidas con criterios de proximidad y cantidades, pero la carga tiempo- desplazamiento debe estudiarse en escenarios normales y drásticos en cuanto a eventualidades de programación.

- Gran parte de la eficiente utilización del factor hombre depende de una buena distribución del puesto de trabajo lo cual se obtendrá con estudio de métodos y tiempos para cada una de las granjas ya que las condiciones físicas no son las mismas para todas.

Concomitante con lo anterior, por la emergencia sanitaria del COVID-19 en Colombia el estudio de Métodos y tiempos no se pudo realizar, pero se recomienda lo siguiente:

Los criterios técnicos utilizados en la realización del análisis de este trabajo son simples y de solo dos variables, cantidad de aves que puede manejar un trabajador y la cantidad de empleados para tener en cuenta a la adjudicación de compensatorios y vacaciones.

Un estudio de MTM permite con una previa estandarización de los procesos y procedimientos saber que tiempos y movimientos tiene que hacer un trabajador en el transcurso del día al igual que estudiar eventualidades, en este caso la llegada y salida de pollo que es donde se incrementa el tiempo de trabajo. Cada granja tiene estipuladas sus áreas y cantidades de aves que es con que se basa el criterio para saber cuánto personal, pero cada granja tiene una distribución de sus galpones diferente, distribuciones en locación diferente y personal con capacidades diferentes, en este caso las que cuentan con personal con restricción, ayudas físicas como los comederos automatizados, bebederos y en otros casos el ambiente controlado.

Es de vital importancia tener este sistema de control en cada una de las granjas y zonas, en las zonas porque la totalidad de las granjas no están en función todo el tiempo, mientras una está en producción de pollo una de la misma zona está en labores de limpieza para los lotes entrantes, tiempo que puede ser usado para adjudicar periodos de vacaciones, compensatorios lo que se convierte en menos contrataciones de supernumerarios.

-El uso de la geocalización mediante el archivo adjunto en los entregables para seguimiento y análisis permite una visión más amplia en canto a distancia y posibles distribuciones

-En la parte de centros de costos es indispensable que se haga periódicamente un barrido con la base de datos de RRHH e identificar a tiempo y hacer la respectiva carga de las personas con restricción ya que de no ser así esto puede incrementar los costos de la MO de las granjas.

-La adjudicación de horas extra deben hacerse estrictamente con filtros de actividades, bien sean con programación previa las cuales deben ser aprobadas por gerencia técnica o imprevistas las cuales deben llevar un proceso de identificación de causas, periodicidad y mejoras para su control.

-Por medio del reglamento interno evaluar las posibilidades de implantar un horario único, esto para las granjas de engorde, donde el control sea estricto y evitar incrementos en costos por horas extra.

-Evaluación de los cargos de administradores y galponeros nocturnos, donde se estudie a fondo su relevancia en el proceso. En la parte de los galponeros nocturnos se recomienda estudiar la posibilidad de que sean empleos indirectos o de ser directos que cumplan además de las tareas de guadañador las de galponero para evitar los tiempos muertos.

## 10. Referencias Bibliográficas

- Álvarez, M. (2018). Proyecto de práctica profesional II y III Operadora Avícola Colombia S.A.S. –opavplanta de proceso –Caldas. [Informe de práctica]. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Arango, L. (2009). Importancia de los costos de la calidad y no calidad en las empresas de salud como herramienta de gestión para la competitividad. *Revista Escuela de Administración y negocios*, 6 (7), 1-11
- Asociación Internacional de Ergonomía. (2017). Qué es la ergonomía. Recuperado de <https://www.miwebdesalud.com/ergonomia-trabajo/>
- AviNews. (2019). Para el 2020: Prevén un crecimiento de 3% para la avicultura colombiana. Recuperado de <https://avicultura.info/para-el-2020-preven-un-crecimiento-de-3-para-la-avicultura-colombiana/>
- Chaves, M. (2018). La producción avícola de Colombia subió 6,7% para el mes de junio. *La República*, 27 de Julio. Agro. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/la-produccion-avicola-de-colombia-subio-67-para-el-mes-de-junio-2753821>
- Congreso de Colombia. (2002). Ley 789: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. [27 de diciembre]. Bogotá: Diario Oficial N° 45.046
- Federación Colombiana de Avicultores de Colombia. (2017). La producción y consumo avícola en Colombia se disparan. Recuperado de <https://avicultura.com/la-produccion-y-consumo-avicola-en-colombia-se-disparan/>
- Federación Colombiana de Avicultores de Colombia. (2018). 6.7% aumentó la producción avícola. Comunicado de prensa. Recuperado de <https://fenavi.org/comunicados-de-prensa/67-aumento-la-produccion-avicola/#::~:~:text=De%20acuerdo%20con%20las%20cifras,m%C3%A1s%20que%20el%20a%C3%B1o%20anterior.>

Fortna. (2018). Optimización de la mano de obra. Recuperado de <http://www.fortna.com/services/labor-optimization/?lang=es>

Grupo Bios. (2018). Historia. Recuperado de <https://www.grupobios.co/quienes-somos/historia>

Maya, C. (2018). Producir pollo de engorda es altamente rentable: Dra. Pilar Castañeda, UNAM. Avicultura Mx. 8 de enero. Recuperado de <https://www.avicultura.mx/destacado/Producir-pollo-de-engorda-es-altamente-rentable%3A-Dra.-Pilar-Castaneda%2C-UNAM>

Muther, R. (2016). *Distribución en planta*. 4º ed. Barcelona: Editorial Hispano europea

Operadora Avícola S.A.S. (2019). *Reglamento Interno de Trabajo de la empresa OPAV*. Medellín: OPAV

Randstad. (2019). Jornada laboral y horarios. Monster. Recuperado de <https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/jornada-laboral-y-horarios>.

Ríos, E. (2012). *Módulo Diseño de sistemas productivos. Distribución en plantas industriales con ayudas multimedia*. Medellín: Imprenta Universidad de Antioquia.

## 11. Anexos

### Anexo 1. Horarios de cada granja

Antioquia		Oriente			Occidente		
Granja	Jornada	Granja	Jornada	Granja	Jornada	Granja	Jornada
BORINQUEN	1	BELLAVISTA		CARACOLA			6
CABAÑA	1	FRONTERAS	4	CARAVANA			
COMBA 1	2	GAVIOTAS	4	CARMELITA			7
COMBA 2	2	GRANADA	4	ESTANCIA PEREIRA			7
EL FOGON	1	MONTIENGO		GRAMAL			6
EL PORVENIR	1	EL PALMAR	4	MEMBRILLAL			6
EL REFUGIO	1	EL PROGRESO	4	PANORAMA			6
EL SOCORRO	1	SAN JOAQUIN	4	POMONA			6
GUAYACANES	1	TERRANOVA	4	SAN DIEGO			6
LA LUZ	3	TESORO 1	4	SANTA LUCIA			6
LA SEXTA	1	VILLA BETTY	4	VILLA ALICIA			6
LA SUIZA	2	LA HERRADURA	4	VISTA ALEGRE			6
LOS PINOS	1	SAN PABLO	4	SANTA INES			6
MONTAÑITA	1	LA MARIANA		PRIMAVERA			
NIRVANA	1	BALCONES		SAN MIGUEL			6
PAULANDIA	1	TORCOROMA	4	EL ROCIO			6
SAN ANDRES	1	EL ROBLE 1	5	CABAÑAS			6
SAN JOSE	1	EL ROBLE 2		VILLA GILMA			1
SANTA PAULA	3	EL ROBLE 3	4	LA SEMILLA N°1			
VISTA HERMOSA	1	VILLA GLORIA	4	LA SEMILLA N°2			
QUINTANA	1	VILLA FLORIDA	4				
ARGENTINA	C.P	DESPENSA	4				
BONITA	1	ESPERANZA	4				
LA LUCHA	1	PORVENIR	4				
AVICOLA ROBERTO	1	VIVI TATIANA	4				
ERNELY	1	LUCIERNAGA	4				
LA VIOLETA	1	MIRADOR	4				
LA MAQUINA	1	SAN CARLOS ORIENTE	4				
LA COQUETA	1						
LA QUERENCIA	C.P	HORARIOS					
LA CLARA	2	1	L-V	6:30 am		3:30 pm	
LA CASCADA	C.P	2	L-V	5:30 am		3:30 pm	
EL RESCATE	C.P	3	L-V	6:00 am	3:30	1:00pm-10 pm	
RIO CHICO	C.P	4	L-V	6:30 am	6:00 pm	SD	6:00 am- 4:00 pm
MONTECRISTO 1	C.P	5	L-V	6:30 am	3:30 pm	10:00am-7:00 pm	7:00pm- 5:00 am
MONTECRISTO 2	C-P	6	L-V	6:30 am	3:30 pm	6:00 pm-5:00 am	
OLIVARES N°1	1	7	L-V	6:00 am	6:00 pm		
LOS ANDES	1						
LA MATICA	1						
LA ESPERANZA	C.P						
LA LOMA	1						
OLIVARES N°2	1						

Anexo 2 Granjas por zona.

Zona A -Antioquia

EL FOGON	ZONA A2	RIO CHICO	ZONA A6
EL PORVENIR		EL RESCATE	
LA LUZ		LA CASCADA	
LOS PINOS		LA QUERENCIA	
MONTAÑITA		BONITA	
SANTA PAULA	ZONA A3	PAULANDIA	ZONA A7
SAN ANDRES		REFUGIO	
LA SEXTA		LA LOMA	ZONA A8
SAN JOSE		LA VIOLETA	
CABAÑA		LA MAQUINA	
GUAYACANES	LA LUCHA		
NIRVANA	ARGENTINA		
BORINQUEN	ZONA A4	MONTECRISTO 1	ZONA A9
LA SUIZA		MONTECRISTO 2	
LOS ANDES		OLIVARES N°1	
AVICOLA ROBERTO		OLIVARES N°2	
ERNELY		LA COQUETA	
LA MATICA	ZONA A5	VISTA HERMOSA	ZONA A10
LA CLARA			
LA ESPERANZA			
QUINTANA			

Zona Oriente- O

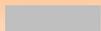
PORVENIR (ORIENTE)	ZONA O1	FRONTERAS
VIVI TATIANA		MONTIEGO
SAN CARLOS ORIENTE		LA HERRADURA
GAVIOTAS	ZONA O2	LA MARINA
GRANADA		BALCONES
EL PALMAR		ROBLE 2
EL PROGRESO		LUCIERNAGA
MIRADOR	ZONA O3	
TESORO 1		
VILLA BETTY		
BELLAVISTA		
SAN JOAQUIN		
TORCOROMA	ZONA O4	
TERRANOVA		
SAN PABLO		
VILLA GLORIA		
EL ROBLE 1		
EL ROBLE 3		

Zona Occidente – C

CABAÑA	ZONA C1	PANORAMA	ZONA C5
EL ROCÍO		SAN DIEGO	
VILLA ALICIA	ZONA C2	VILLA GILMA	ZONA C6
CARMELITA		SEMILLA N1	ZONA C7
GRAMAL		SEMILLA N 2	
MEMBRILLAL	ZONA C3		
SANTA INES			
PRIMAVERA			
SANTA LUCIA			
SAN MIGUEL	ZONA C4		
POMONA			
CARACOLA			
ESTANCIA PEREIRA			
VISTA ALEGRE			

Anexo 3 Esta evaluación detalla se hizo en cada región con las zonas designadas por geolocalización y personal adscrito

# Identificación y evaluación de zonas



Esta zona presenta la evaluación en dos escenarios, en ambos se aplican los criterios técnicos en cuanto a la cantidad adecuada para la operatividad de las granjas, compensatorios y vacaciones, el primero incluye el cargo de galponero nocturno, que cumple básicamente labores de vigilancia, con este escenario se deben contratar 4 personas las cuales son extensamente para cubrir los cargos de compensatorios y vacaciones, por otro lado está el escenario donde no se hace uso de este cargo y la necesidad recae a solo 1 persona, sumando las que podrían no necesitarse en la planta base pero si como supernumerario, este número puede variar a criterio técnico o metodología ya que se pueden implementar descansos al final del lote, adjudicación

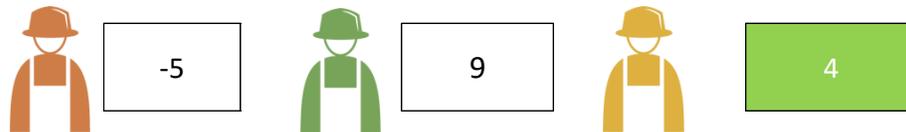
**ZONAS OCCIDENTE**

de horas extras lo que implicaría menor contratación de personal lo que impediría incrementar el costo de mano de obra.



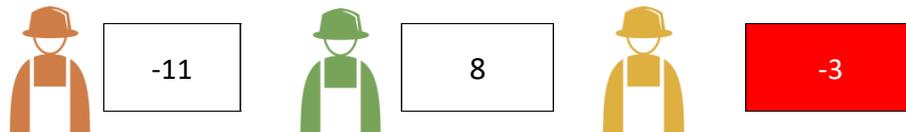
Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
447	18	17173	223249	9,32	15	0	0	2	1	36,00
433	17	22608	293904	16,33	20	1	1	2	1	
436	17	26996	350948	14,37	21	1	1	2	1	
									3	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
447	9,32	9,00	1	0	0	2	1,500	1	11	0,676090965	1	12	-3	6
433	16,33	16,00	2	1	1	2	2,667	3	18	1,10633067	2	21	1	3
436	14,37	14,00	2	1	1	2	2,333	2	16	0,98340504	1	18	-3	
Total	40,02		45,00		2	6	6,500	6,000	45,00	2,765826675	4	51	-5	9
								6		3				



Sin galponeros nocturnos ni guadañador

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MAX	MAX
447	9	9	1	0	0	0	1,500	1,000	9	0,553	1	10	-5	6
433	16	16	2+1	1	0	0	2,667	3,000	17	1,045	2	19	-1	2
436	14	14	2+1	1	0	0	2,333	2,000	15	0,922	1	16	-5	
Total	40,0231		39		0	0	6,5	6	41	2,519975415	4	45	-11	8
								6		2				



Esta zona replica la anterior, un escenario con galponeros nocturnos y otro donde no se hace uso del cargo, en el primero se calcula que en cuanto a la operatividad de la granja se puede prescindir de 5 personas, pero agregando los respectivos descansos y periodos de vacaciones los cuales son en total 9 nos arroja una necesidad de 4 personas para cubrir a cabalidad los criterios técnicos.

En el otro escenario donde no se usa el cargo de galponero, pero de igual forma se cubren los periodos de vacaciones y compensatoritos vemos que se podría prescindir de 3 trabajadores. De igual forma como en las otras áreas se pueden evaluar otras distribuciones en cuanto a los descansos y este número podría cambiar.



Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
439	8	14820	192660	6,42	11		0	1	1	12,00
450	4	2697	35061	1,95	3		0	0	0	
451	0	0	18226	1,01	1		0	0	0	
445	12	8700	104988	5,76	7		0	0	1	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	6,42	6,00	1		0	1	1,00	1	7	0,43	0,5	7	-4	2
	1,95	2,00	1		0	0	0,33	0	2		0,1	2	-1	1
	1,01	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,07	0,1	1	0	
	5,76	6,00	1		0	0	1,00	1	7	0,43	0,3	6	-1	0
Total	9,38		10,00		0	1	1,50	2,200	10,20	0,50	0,7	10	-5	3



-5



3



-2

Sin galponeros nocturnos ni guadañador

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MAX	MAX
439	6	6	1	0	0	0	1,000	1,000	7	0,430	0,4	6	-5	2
450	2	2	1	0	0	0	0,333	0,333	2	0,143	0,1	2	-1	1
451	1	1	1	0	0	0	0,167	0,167	1	0,061	0,1	1	0	
445	6	6	1	0	0	0	1,000	1,000	7	0,430	0,4	6	-1	
Total	9,382388889		15		0	0	2,500	2,500	17	1,065	1,0	9	-7	3



-7



3



-4

Dos escenarios donde se puede prescindir de personal, con la diferencia en el uso o no de galponeros nocturnos, uno mínimo de -2 personas y un máximo de -4 (sin el uso de galponeros nocturnos)





	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
518		6	0	9285	5,16	7		0	0	0	15,00
442		6	22608	122655	4,09	6		0	1	0	
431		10	14368	186784	7,30	8		0	0	0	
435		3	5688	73944	2,46	4		0	1	0	
449		10	5516	71708	3,98	4		0	0	0	
										0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	5,16	5,00	1		0	0	0,83	1	5	0,31	0,31	5,0	-2	4
	4,09	4,00	1		0	1	0,83	1	4	0,25	0,25	5,0	-1	1
	7,30	7,00	1		0	0	1,17	1	7	0,43	0,43	7,0	-1	0
	2,46	2,00	1		0	1	0,12	1	2	0,12	0,12	3,0	-1	0
	3,98	4,00	1		0	0	0,67	0	4	0,25	0,25	4,0	0	0
<b>Total</b>	<b>16,55</b>	<b>17,00</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3,62</b>	<b>4</b>	<b>4,00</b>	<b>22,00</b>	<b>1,35</b>	<b>1,4</b>	<b>17</b>	<b>-5</b>	<b>5</b>



-5



5



0

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MAX	MAX
518	5	5	1	0	0	0	0,833	1,000	5,0	0,307	0,3	5	-2,0	4
442	4	4	1	0	0	0	0,667	1,000	4,0	0,246	0,2	4	-2,0	1
431	7	7	1	0	0	0	1,167	1,000	7,0	0,430	0,4	7	-1	0
435	2	2	1	0	0	0	0,333	1,000	2,0	0,123	0,1	2	-2	0
449	4	4	1	0	0	0	0,667	3,667	4,0	0,246	0,2	4	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>1,352</b>	<b>1,4</b>	<b>16</b>	<b>-7</b>	<b>5</b>



-7



5



-2

Si continuamos con el personal de las granjas incluyendo los galponeros nocturnos con una buena distribucion no se tendria necesidad de contratacion, pero si desistimos del uso de estos podriamos prescindir de 2 personas.

ZONA C5



	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
440		7	13848	180024	7,75	8	0	0	0	0	15,00
443		6	22608	119756	6,65	7	0	0	0	0	
										0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	7,75	8,00	1		0	0	1,33	1	8	0,49	0,5	8,0	0	2
	6,65	7,00	1		0	0	1,17	1	7	0,43	0,4	7,0	0	1
<b>Total</b>	<b>14,40</b>	<b>15,00</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,50</b>	<b>2,000</b>	<b>15,00</b>	<b>0,92</b>	<b>0,9</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Sin galponeros nocturnos ni guadañador



0



3



3

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
440	8	8	1		0	0	1,33	1	8	0,49	0,5	8	0	2
443	7	7	1		0	0	1,17	1	7	0,43	0,4	7	0	1
<b>Total</b>	<b>15,00</b>	<b>15,00</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,50</b>	<b>2,000</b>	<b>15,00</b>	<b>0,92</b>	<b>0,9</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Sin galponeros nocturnos ni guadañador



0

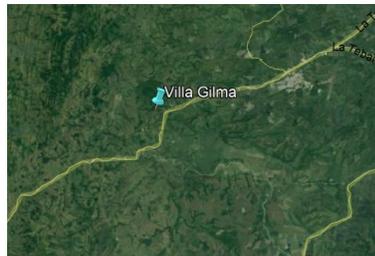


3



3

La particularidad de esta zona es que en los dos escenarios obtenemos el mismo número en cuanto a necesidad ya que el criterio está muy cerca del número actual así que todo se centra en el personal para cubrir días compensatorios y vacaciones.



Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
536	3	22608	38597	1,69	2	0	0	0	0	2,00
									0	0

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	1,69	2,00	1		0	0	0,33	1	3	0,18	0,2	3,0	1	1
<b>Total</b>	1,69	2,00			0	0	0,33	1,000	3,00	0,18	0,2	3	1	1



0



1



1

Esta zona solo posee una granja ya que en la geolocalización no se vio viable el compartir personal con otras granjas debido a la movilización de personas por ende la necesidad única de esta granja nos arroja una persona que se encargaría de compensatorios y periodos de vacaciones

ZONA C7



Granja	N GALPONES	MR2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
563	0	0	205920	2,75	6	0	0	0	0	13,00
569	0	22608	205920	2,75	7	0	0	0	0	0

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
563	2,75	3,00	1		0	0	0,50	0,5	3	0,18	0,2	4,0	-2	1
569	2,75	3,00	1		0	0	0,50	0,5	4	0,22	0,2	4,0	-3	1
<b>Total</b>	<b>5,49</b>	<b>6,00</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>1,000</b>	<b>6,50</b>	<b>0,40</b>	<b>0,4</b>	<b>8</b>	<b>-5</b>	<b>2</b>



-5



2



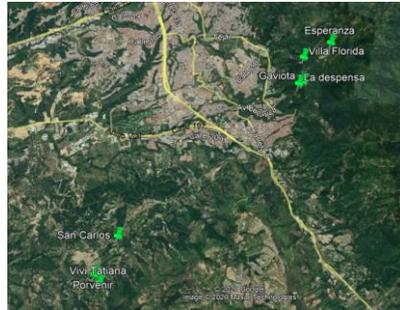
-3

Por su cercanía y ayudas técnicas la semilla 1 y semilla 2 al compartir la distribución de personal para equilibrar carga puede prescindir de 5 personas en cuanto a solo

operatividad pero agregando los periodos de descanso pertinentes este baja a solo 3 personas de las cuales se puede dar de baja su servicio o trasladar a otras granjas para suplir necesidades.

ZONAS OCCIDENTE

# ZONA ORIENTE



	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
547		0	0	45612,06	2,53	2		0	0	0	3,00
548		0	22608	19383	1,08	1		0	0	0	
558		0	0	28576,6	1,59	1		0	0	0	
489		0	0	51662	2,87	3		0	0	0	
544		0	0	25142	1,40	1		0	0	0	
546		0	0	16094	0,89	1		0	0	0	
545		0	0	17069	0,95	1		0	0	0	
										0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
547	2,53	2,00	1		0	0	0,33	0,3	2	0,12	0,1	2,0	0	2
548	1,08	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
558	1,59	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
489	2,87	3,00	1		0	0	0,50	0,3	3	0,18	0,1	3,0	0	0
544	1,40	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
546	0,89	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
545	0,95	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
<b>Total</b>	<b>11,31</b>	<b>4,00</b>	<b>4,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,67</b>	<b>1,60</b>	<b>10,00</b>	<b>0,61</b>	<b>0,5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

0

2

0      2      2

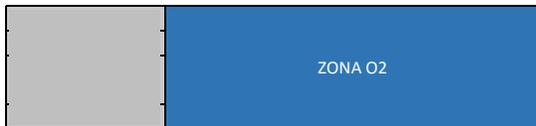
	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	2	2	1		0	0	0,33	0,3	2	0,12	0,1	2,0	0	2
	1	1	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
	1	1	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
	3	3	1		0	0	0,50	0,3	3	0,18	0,2	3,0	0	0
	1	1	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
	1	1	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
	1	1	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	0
<b>Total</b>	<b>10,00</b>	<b>10,00</b>	<b>4,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,67</b>	<b>1,60</b>	<b>10,00</b>	<b>0,61</b>	<b>0,6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

0

2

0      2      2

Vemos otra zona donde los dos escenarios obtienen el mismo número en cuanto a necesidad ya que el criterio está muy cerca del número actual así que todo se centra en el personal para cubrir días compensatorios y vacaciones.



ZONA 02



	Granja	N GALPONES	MT2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
490		0	0	165438	9,19	9		0	0	0	15,00
493		0	22608	68484	3,80	3		0	0	0	
494		0	0	122005	6,78	6		0	0	0	
551		0	0	60840	3,38	2		0	0	0	
										0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	9,19	9,00	1		0	0	1,50	1,5	9	0,55	0,5	9,0	0	4
	3,80	4,00	1		0	0	0,67	0,7	4	0,25	0,2	4,0	1	1
	6,78	7,00	1		0	0	1,17	1,2	7	0,43	0,4	7,0	1	
	3,38	3,00	1		0	0	0,50	0,5	3	0,18	0,2	3,0	1	
<b>Total</b>	<b>23,15</b>		<b>20,00</b>		0	0	<b>3,83</b>	<b>3,90</b>	<b>23,00</b>	<b>1,41</b>	<b>1,3</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
								<b>4</b>	<b>27</b>		<b>1</b>			

Sin galponeros nocturnos ni guadañador

2



0



8



8

Escenario si dejamos el personal actual

	Granja	N GALPONES	MT2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
490		0	0	165438	9,19	9		0	0	0	15,00
493		0	22608	68484	3,80	3		0	0	0	
494		0	0	122005	6,78	6		0	0	0	
551		0	0	60840	3,38	2		0	0	0	
										0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
490	9,19	9,00	1		0	0	1,50	1,5	9	0,55	0,5	9,0	0	3
493	3,80	3,00	1		0	0	0,50	0,5	3	0,18	0,2	3,0	0	1
494	6,78	6,00	1		0	0	1,00	1	6	0,37	0,4	6,0	0	
551	3,38	2,00	1		0	0	0,33	0,3	2	0,12	0,2	2,0	0	
<b>Total</b>	<b>23,15</b>		<b>18,00</b>		0	0	<b>3,33</b>	<b>3,30</b>	<b>20,00</b>	<b>1,23</b>	<b>1,3</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
								<b>3</b>			<b>1</b>			



0



4



4

En el primer escenario donde cumplimos a cabalidad las especificaciones técnicas de acuerdo con la cantidad de aves por granja vemos que el personal se queda corto frente al cumplimiento de los criterios técnicos, como resultado vemos que hacen falta en 3 de las cuatro granjas y además el total del personal para cumplir con los compensatorios y vacaciones de esta zona, lo que nos deja como resultado el requerimiento de 8 trabajadores tanto operativos como supernumerarios.

Por otro lado, vemos como si lo dejamos con el personal que actualmente está solo tendríamos requerimiento para los periodos de vacaciones y días compensatorios lo que nos reduce el número a la mitad, 4 serían los requerimientos para cumplir con las especificaciones técnicas, de igual forma se deja a criterio de gerencia y técnicos de la zona su implementación ya que algunos optan por dar los descansos al finalizar los lotes y esto puede variar el número de requerimientos.

ZONA 03



	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
497		0	0	137956	7,66	8		0	0	0	18,00
499		0	22608	42120	2,34	2		0	0	0	
486		0	22609	90805	5,04	4		0	0	0	
495		0	0	179790	9,99	10		0	0	1	
528		0	0	147186	8,18	7		0	0	0	
										1	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
497	7,66	8,00	1		0	0	1,33	1,3	8	0,49	0,5	8,0	0	5
499	2,34	2,00	1		0	0	0,33	0,3	2	0,12	0,1	2,0	0	2
486	5,04	5,00	1		0	0	0,83	0,8	5	0,31	0,3	5,0	1	
495	9,99	10,00	1		0	0	1,67	1,7	10	0,61	0,6	10,0	0	
528	8,18	8,00	1		0	0	1,33	1,3	8	0,49	0,5	8,0	1	
<b>Total</b>	<b>33,21</b>	<b>33,00</b>	<b>5,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,50</b>	<b>5,40</b>	<b>33,00</b>	<b>2,03</b>	<b>2,00</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Sin galponeros nocturnos ni guadañador

2



0



9



9

Escenario si dejamos el personal actual

	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
497		0	0	137956	7,66	8		0	0	0	18,00
499		0	22608	42120	2,34	2		0	0	0	
486		0	22609	90805	5,04	4		0	0	0	
495		0	0	179790	9,99	10		0	0	1	
528		0	0	147186	8,18	7		0	0	0	
										1	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	7,66	8,00	1		0	0	1,33	1,3	8	0,49	0,5	8,0	0	5
	2,34	2,00	1		0	0	0,33	0,3	2	0,12	0,1	2,0	0	2
	5,04	4,00	1		0	0	0,67	0,8	4	0,25	0,3	4,0	0	
	9,99	10,00	1		0	0	1,67	1,7	10	0,61	0,6	10,0	0	
	8,18	7,00	1		0	0	1,17	1,3	7	0,43	0,5	7,0	0	
<b>Total</b>	<b>33,21</b>	<b>24,00</b>	<b>5,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,17</b>	<b>5,40</b>	<b>31,00</b>	<b>1,91</b>	<b>2,00</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>7</b>



0



7



7

Al igual que en la zona anterior se hicieron dos escenarios, el primero donde se cumple con lo establecido por el criterio técnico frente a requerimientos de operarios en cada granja con su respectivo personal para periodos de vacaciones y compensatorios lo

cual nos arroja una necesidad de 9 trabajadores tanto para las labores de granja en Bellavista (1) y Torcoroma (1) para compensatorios (5) y vacaciones (2).

En el segundo escenario dejando las plantillas de empleados como se manejan en la actualidad vemos que los requerimientos solo son para las necesidades de días compensatorios y vacaciones lo que nos deja con una necesidad para la zona de 7 trabajadores ,5 para compensatorios y 2 para vacaciones, al igual que en las otras zonas se puede prescindir de los compensatorios parcial o total y usar la metodología de dar los días al finalizar el lote o cada 15 días como es aplicado por algunos técnicos.

ZONA 04



	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
496		0	0	129155	7,18	7		0	0	0	23,00
510		0	22608	18668	1,04	1		0	0	0	
542		0	22609	51675	2,87	2		0	0	0	
537		0	0	203905	11,33	16		0	1	6	
540		0	0	250081	13,89	22		0	3	5	
										11	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
496	7,18	7,00	1		0	0	1,17	1,2	7	0,43	0,43	7,0	0	6
510	1,04	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	3
542	2,87	3,00	1		0	0	0,50	0,5	3	0,18	0,18	3,0	1	
537	11,33	11,00	1		0	1	2,00	2,0	15	0,92	0,92	15,0	-1	
540	13,89	14,00	1		0	3	2,83	2,8	17	1,04	1,04	17,0	-5	
<b>Total</b>	<b>36,30</b>	<b>14,00</b>	<b>23,00</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6,67</b>	<b>6,67</b>	<b>43,00</b>	<b>2,64</b>	<b>2,64</b>	<b>26</b>	<b>-5</b>	<b>9</b>



-5



9



4

2

SIN GALPONERO NOCTURNO

	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
496		0	0	129155	7,18	7		0	0	0	23,00
510		0	22608	18668	1,04	1		0	0	0	
542		0	22609	51675	2,87	2		0	0	0	
537		0	0	203905	11,33	16		0	1	6	
540		0	0	250081	13,89	22		0	3	5	
										11	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	7,18	7,00	1		0	0	1,17	1,2	7	0,43	0,43	7,0	0	6
	1,04	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	2
	2,87	3,00	1		0	0	0,50	0,5	3	0,18	0,18	3,0	1	
	11,33	11,00	1		0	0	1,83	1,8	13	0,80	0,80	13,0	-3	
	13,89	14,00	1		0	0	2,33	2,3	16	0,98	0,98	16,0	-6	
<b>Total</b>	<b>36,30</b>	<b>14,00</b>	<b>22,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6,00</b>	<b>6,00</b>	<b>40,00</b>	<b>2,46</b>	<b>2,46</b>	<b>24</b>	<b>-8</b>	<b>8</b>

Sin galponeros nocturnos ni guadañador



-8



8



0

2

Al igual que las otras zonas de Oriente esta presenta dos escenarios, 1 donde se aplican a cabalidad los criterios técnicos con la particularidad de la gran cantidad de personas con restricciones médicas en dos de las grajas (Roble 1 y Roble 3) , lo cual nos incrementa un poco el personal porque bien sabemos que un trabajador con restricciones de peso o movimiento no aporta de igual forma que uno en óptimas condiciones, por ende se suman esfuerzos de estos individuos donde de los 6

trabajadores podemos resaltar su operatividad como la de 4 trabajadores y de 5 con restricción podemos inferir que su trabajo llega al de 3 trabajadores en buenas condiciones físicas, de no ser por este personal con restricciones la granjas Roble 1 y Roble 3 en conjunto podrían prescindir de los servicios de 8 personas, pero en la actualidad y con esta condición sumados los trabajadores para cubrir personal (1 en Villa Gloria) compensatorios y vacaciones la zona requiere 4 personas que junto los que sobran de las demás granjas cubren los cargos de supernumerarios 6 para compensatorios y 2 para vacaciones.

En el otro escenario siguiendo la metodología de conservar el personal actual y simular sus requerimientos sin contar con cargos como los de galponero nocturno la zona tendría el personal necesario, si bien algunos días de vacaciones quedan pendientes sería mejor la adjudicación de horas extras al personal actual o en caso extremo la contratación de un temporal ya que el incremento de otro operario subiría los costos de mano de obra.

Cabe resaltar que en la toma de decisiones para la adjudicación de personal en el primer escenario no se sumaron compensatorios para personas con restricción ya que estas repartidas individualmente en la semana no generan una baja operacional significativa.

ANTIOQUIA

ZONA A1



	Granja	N GALPONES	MT2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
402		12	9840	127920	7,11	13		0	0	1	7
403		11	7200	93600	5,20	7		0	0	0	
										0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
402	7	7	1	0	0	0	1,17	1,17	7	0,43	0,4	8	-5	2
403	5,00	5,00	1	0	0	0	0,83	0,83	5	0,31	0,3	5,0	-2	1
Total	12,00		5,00		0	0	2,00	2,00	12,00	0,74	0,7	5	-7	3



-7



3



-4

	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	13	13	1	0	0	0	2,17	2,17	13	0,80	0,8	13	0	3
	7,00	7,00	1	0	0	0	1,17	1,17	7	0,43	0,4	7,0	0	1
Total	20,00		7,00		0	0	3,33	3,33	20,00	1,23	1,2	7	0	4



0



4



4

En esta zona a manera de análisis se realizó la cuanta de personal teniendo lo estipulado por criterio técnico y el personal con el que actualmente cuenta la zona, lo cual nos arroja en primera instancia que se puede prescindir de 4 personas y que si suplimos las necesidades de las personas que están actualmente serian 4 personas más.



	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
404		10	7491	97383	5,41	8		0	0	0	10,00
405		9	22608	79391	4,41	8		0	0	0	
411		11	22609	109876	6,10	8		0	0	0	
414		9	22610	44512	2,47	3		0	0	0	
415		4	22611	40560	2,25	2		0	0	0	
424		15	22612	138073	7,67	13		0	0	4	
										4	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
404	5,41	5	1		0	0	0,83	0,8	5	0,31	0,3	5,0	-3	
405	4,41	4	1		0	0	0,67	0,7	4	0,25	0,25	4,0	-4	4
411	6,10	6	1		0	0	1,00	1	6	0,37	0,4	6,0	-2	2
414	2,47	2	1		0	0	0,33	0,3	2	0,12	0,1	2,0	-1	
415	2,25	2	1		0	0	0,33	0,3	2	0,12	0,1	2,0	0	
424	7,67	8,00	1		0	0	1,33	1,3	8	0,49	0,5	10,0	-3	
<b>Total</b>	<b>28,32</b>	<b>28,00</b>	<b>17,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,50</b>	<b>4,40</b>	<b>27,00</b>	<b>1,66</b>	<b>1,65</b>	<b>17</b>	<b>-13</b>	<b>6</b>



-13



6



-7

	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	8,00	8	1		0	0	1,33	1,33	8	0,49	0,3	8,0	0	
	8,00	8	1		0	0	1,33	1,33	8	0,49	0,25	8,0	0	6
	8,00	8	1		0	0	1,33	1,33	8	0,49	0,4	8,0	0	2
	3,00	3	1		0	0	0,50	0,50	3	0,18	0,1	3,0	0	
	2,00	2	1		0	0	0,33	0,33	2	0,12	0,1	2,0	0	
	13,00	9	1		0	0	1,50	1,50	9	0,55	0,5	13,0	0	
<b>Total</b>	<b>42,00</b>	<b>38,00</b>	<b>27,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6,33</b>	<b>6,33</b>	<b>38,00</b>	<b>2,34</b>	<b>1,65</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>8</b>



0



8



8

A esta zona se le adjudicaron mayor número de granjas por su gran cercanía, la mayor distancia a recorrer es de 5 kilómetros de Los Pinos hasta El Fogón, recorrido que se hace aproximadamente en menos de 10 minutos.

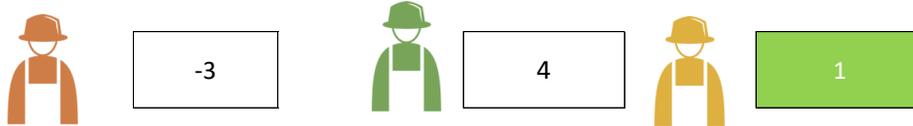
Tomando los valores técnicos en cuenta a operaciones de granja vemos que se puede prescindir de 13 personas, pero sumándoles las personas requeridas para compensatorios y vacaciones, 4 y 2 respectivamente, en este caso unificados para la zona y dejando la programación entre los técnicos bajaría a solo -7. Para las vacaciones se tomó la totalidad de los trabajadores, pero para días compensatorios como se vio en ocasiones anteriores las personas con restricción en este caso 4 pueden ser relevadas de forma nula o intermitente permitiendo que no se incremente más el número de trabajadores sin afectar, claro está, la operatividad de las granjas.

De igual forma a manera de análisis se muestran las necesidades que se tendrán que suplir (8) dejando el personal actual.

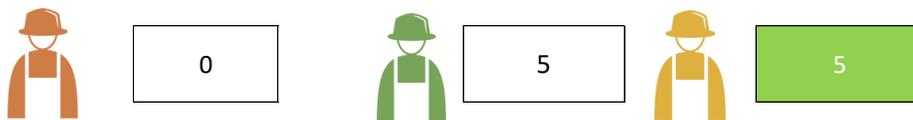


	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
420		18	15551	202163	11,23	13		0	0	0	24
412		6	22608	79301	4,41	4		0	0	0	
422		4	22609	23842	1,32	1		0	0	0	
401		7	22610	87672	4,87	6		0	0	1	
										1	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
420	11,00	11,00	1		0	0	1,83	2	11	0,68	0,7	11	-2	3
412	4,00	4,00	1		0	0	0,67	0,7	4	0,25	0,25	4	0	
422	1,00	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	1,25	1	0	
401	5,00	5,00	1		0	0	0,83	0,8	5	0,31	0,06	5	-1	1
<b>Total</b>	<b>21,00</b>	<b>21,00</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,50</b>	<b>3,70</b>	<b>21,00</b>	<b>1,29</b>	<b>2,26</b>	<b>21</b>	<b>-3</b>	<b>4</b>



	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	13	13,00	1		0	0	2,17	2,17	13	0,80	0,80	13	0	4
	4	4,00	1		0	0	0,67	0,67	4	0,25	0,25	4	0	1
	1	1,00	1		0	0	0,17	0,17	1	0,06	0,06	1	0	
	6	5,00	1		0	0	0,83	0,83	6	0,37	0,37	6	0	
<b>Total</b>	<b>24,00</b>	<b>23,00</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,83</b>	<b>3,83</b>	<b>24,00</b>	<b>1,48</b>	<b>1,48</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>5</b>



Esta es la mayor zona donde se escuchó decir por parte de los técnicos a la hora de preguntar cómo era la metodología y que personal demandaba cubrir compensatorios la frase “Ellos se cubren entre ellos” lo que hace que a la hora de aplicar los criterios técnicos se incremente el número de trabajadores.

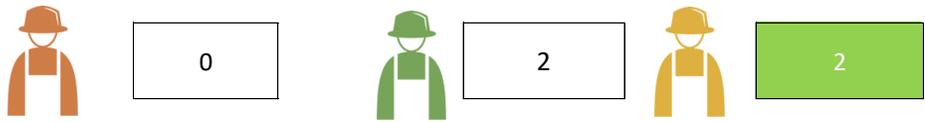
Serian 3 los datos de baja si seguimos esta metodología, pero en caso de tener solo uno para eventualidades se podría prescindir de 2 puestos 1 en San Andrés y un en Cabaña, pero si cumplimos a cabalidad con lo estipulado por los criterios nos faltaría un trabajador en este caso para cumplir compensatorios y que los periodos de los otros dos trabajadores no se vea afectado y se cumplan a cabalidad.

ZONA A4

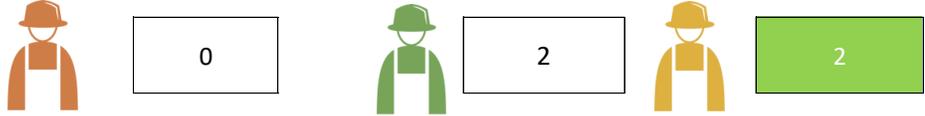


	Granja	N GALPONES	MR2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
409		0	0	25142	1,40	1		0	0	0	9
417		4	22608	41548	2,31	4		0	0	1	
400		15	22609	87711	4,87	4		0	0	0	
										1	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañado	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
409	1,00	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	2
417	2,00	2,00	1		0	0	0,33	0,3	3	0,18	0,18	3,0	-1	
400	5,00	5,00	1		0	0	0,83	0,8	5	0,31	0,31	5,0	1	
<b>Total</b>	<b>8,00</b>		<b>8,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,33</b>	<b>1,30</b>	<b>9,00</b>	<b>0,55</b>	<b>0,55</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>



	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañado	Galponero	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	1	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	2
	4	4,00	1		0	0	0,67	0,3	4	0,25	0,25	4,0	0	
	4	3,00	1		0	0	0,50	0,8	4	0,25	0,25	4,0	0	
<b>Total</b>	<b>9,00</b>		<b>8,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,33</b>	<b>1,30</b>	<b>9,00</b>	<b>0,55</b>	<b>0,55</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>



En esta zona vemos que falta y sobra pero arroja un equilibrio, en la granja Nirvana según los cálculos numéricos se puede dar de baja a una persona pero viendo que esta cuenta con personal con restricciones esta acción se omite, por otro lado esta Borinquen que nos arroja la necesidad de un trabajador mas para sus operaciones, todo esto basado en los criterios estipulados, si bien puede aplicarse este incremento o dejar la vacante para reducir los incrementos cuantos se sumen los compensatorios y vacaciones que son 1 para cada cargo respectivamente. La variación en cuanto a numero de empleados recae en la aplicación o no de los requerimientos técnicos, decisiones como dar los días de descanso al finalizar los periodos, también el hecho de que las granjas no están operando de forma sincrónica.



	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
413		8	3674	47762	2,65	3		0	0	0	24
529		11	0	86900	4,83	5		0	0	0	
465		4	2445	31785	1,77	3		0	0	0	
467		2	1620	21060	1,17	1		0	0	0	
530		7	3746,15385	48700	2,71	3		0	0	0	
473		6	3561	46293	2,57	3		0	0	0	
532		0	3917	50921	2,83	3		0	0	0	
459		6	4926	64038	2,35	3		0	0	0	
										0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
413	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,18	3,0	0	
529	5,00	5,00	1		0	0	0,83	0,2	5	0,31	0,31	5,0	0	
465	2,00	2,00	1		0	0	0,33	0,2	2	0,12	0,1	2,0	-1	1
467	1,00	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	
530	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,2	3,0	0	
473	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,2	3,0	0	
532	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,2	3,0	0	
459	2,00	2,00	1		0	0	0,33	0,2	2	0,12	0,1	2,0	-1	2
<b>Total</b>	<b>22,00</b>	<b>22,00</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,67</b>	<b>1,60</b>	<b>22,00</b>	<b>1,35</b>	<b>1,36</b>	<b>22</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>



-2



3



1

	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,18	3,0	0	4
	5,00	5,00	1		0	0	0,83	0,2	5	0,31	0,31	5,0	0	2
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,18	3,0	0	
	1,00	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,18	3,0	0	
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,18	3,0	0	
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,18	3,0	0	
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,18	3,0	0	
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,18	3,0	0	
<b>Total</b>	<b>24,00</b>	<b>24,00</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,00</b>	<b>1,60</b>	<b>24,00</b>	<b>1,48</b>	<b>1,48</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>6</b>



0



6



6

	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
413		8	3674	47762	2,65	3		0	0	0	24
529		11	0	86900	4,83	5		0	0	0	
465		4	2445	31785	1,77	3		0	0	0	
467		2	1620	21060	1,17	1		0	0	0	
530		0	0	48700	2,71	3		0	0	0	
473		6	3561	46293	2,57	3		0	0	0	
532		0	3917	50921	2,83	3		0	0	0	
459		6	0	64038	2,35	3		0	0	0	
										0	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,2	3,0	0	
	5,00	5,00	1		0	0	0,83	0,2	5	0,31	0,3	5,0	0	
	2,00	2,00	1		0	0	0,33	0,2	2	0,12	0,1	2,0	-1	1
	1,00	1,00	1		0	0	0,17	0,2	1	0,06	0,06	1,0	0	
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,2	3,0	0	
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,2	3,0	0	
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,2	3	0,18	0,2	3,0	0	
	2,00	2,00	1		0	0	0,33	0,2	2	0,12	0,1	2,0	-1	2
<b>Total</b>	<b>22,00</b>	<b>22,00</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,67</b>	<b>1,60</b>	<b>22,00</b>	<b>1,35</b>	<b>1,36</b>	<b>22</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>

Compensatorios

Vacaciones



-2



3



1

Evaluación donde en las Granja Avícola Roberto y Quintana independientes de vacaciones y compensatorios pueden prescindir de 1 persona en sus instalaciones. En conjunto la zona necesita 1 persona para compensatorio y dos para vacaciones si bien dos personas quizás es mucho para cubrir 22 periodos los días extras pueden ser utilizados para abarcar los faltantes de compensatorios.



Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R
476	5	6145	7985	4,44	5		0	0	1
475	10	9333	12129	6,74	8		0	0	0
474	2	2097	27261	1,51	2		0	0	0
471	2	0	27833	1,55	1		0	0	0
461	4	2266	29458	1,64	2		0	0	0
									1

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	4,44	5,00	1		0	0	0,83	0,2	5	0,31	0,3	5,0	0	2
	6,74	7,00	1		0	0	1,17	1,2	7	0,43	0,4	7,0	-1	1
	1,51	1,00	1		0	0	0,17	2,2	1	0,06	0,1	1,0	-1	
	1,55	1,00	1		0	0	0,17	3,2	1	0,06	0,1	1,0	0	
	1,64	2,00	1		0	0	0,33	4,2	2	0,12	0,1	2,0	0	
Total	15,88		16,00		0	0	2,67	11,00	16,00	0,98	1,0	16	-2	3
								2	10		1			



-2



3



1

	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	5	4	1		0	0	0,67	0,2	5	0,31	0,3	5,0	0	3
	8	8	1		0	0	1,33	1,2	8	0,49	0,5	8,0	0	1
	2	2	1		0	0	0,33	2,2	2	0,12	0,1	2,0	0	
	1	1	1		0	0	0,17	3,2	1	0,06	0,1	1,0	0	
	2	2	1		0	0	0,33	4,2	2	0,12	0,1	2,0	0	
Total	18,00		17,00		0	0	2,83	11,00	18,00	1,11	1,1	18	0	4
								3	10		1			



0



4



4

Zona donde al compensar personal sobrante con requerimientos para compensatorios y vacaciones nos da un como resultado una persona para cumplir a cabalidad los criterios de vacaciones y compensatorios.

PAULANDIA REFUGIO	ZONA A7
----------------------	---------



	Granja	N GALPONES	MT2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
418		11	4297	55861	3,10	4		0	0	0	6
406		11	5537	71981	4,00	2		0	0	0	0

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	3,00	3,00	1		0	0	0,50	0,5	3	0,18	0,2	3,0	-1	2
	4,00	4,00	1		0	0	0,67	0,7	4	0,25	0,2	4,0	2	2
Total	7,00		7,00		0	0	1,17	1,20	7,00	0,43	0,4	7	1	2



1



2



3

	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
418	4,00	4,00	1		0	0	0,67	0,5	4	0,25	0,2	4,0	0	2
406	2,00	2,00	1		0	0	0,33	0,7	2	0,12	0,2	2,0	0	2
Total	6,00		6,00		0	0	1,00	1,20	6,00	0,37	0,4	6	0	2



0



2

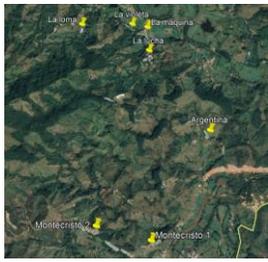


2

Estas dos granjas están en una zona donde su geolocalización no permite que se comparta el personal, por lo que se deben cumplir los criterios sin importar que una persona de supernumerario tenga incluso menos periodos que los estipulados técnicamente, cubrir estos cargos para no incrementar el número de trabajadores conlleva entre otras cosas incremento de horas extra, mayor esfuerzo físico y posiblemente una caída en eficiencia de los operarios. Teniendo en cuenta que un agotamiento físico y exposición constante a movimientos repetitivos incrementa la posibilidad de convertir ese operario en uno más de la lista de restricciones.

	11	4297	55861	3,10	4
	11	5537	71981	4,00	2

También se puede observar que siendo el refugio más grande en capacidad de aves el número de empleados designado por el técnico es menor y por el contrario en Paulandia que tiene menos capacidad el número de trabajadores es mayor.



	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
561		3	2208	28704	1,59	1		0	0	0	24
468		4	1800	23400	1,30	1		0	0	0	
469		4	3042	39546	2,20	2		0	0	0	
462		11	5537	71981	4,00	4		0	0	0	
460		8	5961	59254	3,29	5		0	0	0	
520		13	7905	102765	5,71	6		0	0	0	
521		10	6363	82719	4,60	5		0	0	1	
										1	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
561	1,59	1	1		0	0	0,17	0,17	1	0,06	0,1	1	0	4
468	1,30	1	1		0	0	0,17	0,17	1	0,06	0,1	1	0	1
469	2,20	2	1		0	0	0,33	0,33	2	0,12	0,1	2	0	
462	4,00	4	1		0	0	0,67	0,67	4	0,25	0,2	4	0	
460	3,29	3	1		0	0	0,50	0,50	3	0,18	0,3	3	-2	
520	5,71	6	1		0	0	1,00	1,00	6	0,37	0,4	6	0	
521	4,60	5	1		0	0	0,83	0,83	6	0,37	0,4	6	1	
<b>Total</b>	<b>22,69</b>		<b>22,00</b>		0	0	3,67	3,67	23,00	1,41	1,4	23	-1	5
								4	15		1			



-1



5



4

	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	1	1	1		0	0	0,17	0,17	1	0,06	0,1	1	0	4
	1	1	1		0	0	0,17	0,17	1	0,06	0,1	1	0	1
	2	2	1		0	0	0,33	0,33	2	0,12	0,1	2	0	
	4	4					0,67	0,67	4	0,25	0,2	4	0	
	5	5					0,83	0,83	5	0,31	0,3	5	0	
	6	6	1		0	0	1,00	1,00	6	0,37	0,4	6	0	
	5	4	1		0	0	0,67	0,67	5	0,31	0,3	5	0	
<b>Total</b>	<b>24,00</b>		<b>23,00</b>		0	0	3,83	3,83	24,00	1,48	1,5	24	0	5
								4	15		1			



0

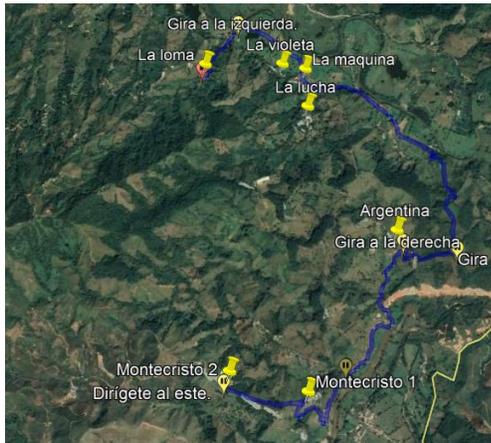


5



5

En esta zona se incrementó el número de granjas por su cercanía, la mayor distancia es de la granja Montecristo2 a la granja La Loma con un recorrido aproximado de 7.2 kilómetros, 26 minutos.



Para cumplir con la operatividad de las granjas el personal está completo en la totalidad de granjas pero entrando a analizar el cubrimiento estipulado en los criterios técnicos de compensatorios y periodos de vacaciones faltarían mínimamente 3 personas, dos para compensatorios y eso que 3 personas no tendrían este cubrimiento por lo que se podría implementar la adjudicación de horas extra para cubrir esta necesidad y no recurrir en otra persona lo cual incurriría en elevar más los costos, por otro lado se necesitaría 1 para vacaciones,



	Granja	N GALPONES	Mt2	Capacidad	C técnico	Actualidad	Administrador	Guadañador	Galponero nocturno	R	
524		9	4691	60983	3,39	3		0	0	0	17
568		6	4805	62465	3,47	2		0	0	0	
470		15	15785	205205	11,40	12		0	0	1	
										1	

	N empleados	Directos	Indirectos (aseo)	Adm	Guadañador	Galponero nocturno	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
	3,39	3,00	1		0	0	0,50	0,50	3	0,18	0,2	3,0	0	3
	3,47	3,00	1		0	0	0,50	0,50	3	0,18	0,2	3,0	1	1
	11,40	11,00	1		0	0	1,83	1,83	11	0,68	0,7	12,0	0	0
<b>Total</b>	<b>18,26</b>		<b>17,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,83</b>	<b>2,83</b>	<b>17,00</b>	<b>1,04</b>	<b>1,0</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>4</b>



1



4



5

Escenario actual + compensatorios y vacaciones

	N empleados	Directos	Indirectos	Adm	Guadañador	Galponero	Compen	Compen Total	Total	Vaca	Vaca Total	FINAL	MIN	MIN
524	3,39	3,00	1		0	0	0,50	0,50	3	0,18	0,2	3,0	0	3
568	3,47	2,00	1		0	0	0,33	0,33	2	0,12	0,1	2,0	0	1
470	11,40	12,00	1		0	0	2,00	2,00	12	0,74	0,7	12,0	0	0
<b>Total</b>	<b>18,26</b>		<b>17,00</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,83</b>	<b>2,83</b>	<b>17,00</b>	<b>1,04</b>	<b>1,0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>4</b>



0



4



4

Como en muchos de los casos anteriores en cuanto a operatividad de las granjas la zona no le falta ni le sobra personal, es cuestión de trasladar una persona de Coqueta para olivares 2 y con la parte de periodos de vacaciones y compensatorios vemos la necesidad para cubrirlos de personas, 3 para días compensatorios y 1 que haga los periodos de vacaciones de los cuales quedaría uno pendiente el cual se puede cubrir con el personal de compensatorios que tiene días disponibles y en caso de requerirse más días las horas extras son la mejor opción para así no incurrir en contrataciones que incrementen más el costo.

Con esta última zona sabe mencionar que la distribución de supernumerarios está sujeta a criterio propio de cada técnico, donde ellos pueden no ocuparlos y usar otras metodologías como dar los descansos no cada 8 sino cada 15 o pagar los días al finalizar el lote.