

**Promoción de la cultura de bienestar e integridad de la empresa Avícola el Madroño hacia los empleados, por medio del programa “Viernestar” y apoyo en el proceso de inducción y formación del área de Gestión Humana.**

**Karen Jhulieth Pinzón Pontón**



**Trabajo de grado para optar al título de psicóloga**

**Universidad Pontificia Bolivariana**

**Escuela de Ciencias Sociales**

**Facultad de Psicología**

**Bucaramanga**

**2025**

**Promoción de la cultura de bienestar e integridad de la empresa Avícola el Madroño hacia los empleados, por medio del programa “Viernestar” y apoyo en el proceso de inducción y formación del área de Gestión Humana.**

**Karen Jhulieth Pinzón Pontón**

**Trabajo de grado para optar al título de Psicóloga**

**Directora**

**Dayana Ximena Mejía Plata**

**Magister en Administración**

**Universidad Pontificia Bolivariana**

**Escuela de Ciencias Sociales**

**Facultad de Psicología**

**Bucaramanga**

**2025**

## **Agradecimientos**

A Dios, por permitirme llegar hasta este momento, guiarme en cada paso y darme la fortaleza necesaria para culminar este proceso. A mi madre y a mi padre, por todo el apoyo incondicional brindado desde mi etapa universitaria, por enseñarme a ver las cosas con positivismo y dedicación, siendo siempre un ejemplo para seguir y una gran red de apoyo. Asimismo, agradezco a las personas y amistades que surgieron en el camino, por su compañía y valioso aporte en este recorrido.

## Contenido

Introducción.....	11
Justificación.....	12
Objetivos.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
Contextualización de la institución.....	15
Historia de la empresa.....	15
Código de ética.....	15
Valores.....	15
Estructura organizacional general.....	16
Proceso de selección.....	17
Cargos.....	18
Cargos operativos.....	18
Cargos – Nivel 2.....	20
Cargos – Nivel 3.....	21
Referente conceptual.....	23
Metodología.....	26
Diseño.....	26
Muestra.....	26
Instrumentos.....	26
Procedimiento.....	28
Plan de trabajo.....	31
Actividades satélite.....	32

Resultados.....	33
Implementación del programa “viernestar” .....	33
Fortalecimiento de comunicación interna y clima organizacional .....	34
Apoyo en procesos de inducción .....	35
Fortalecimiento de proceso de capacitación .....	36
Sistematización y control de la información.....	36
Impacto general .....	37
Discusión .....	38
Conclusiones.....	40
Sugerencias y recomendaciones .....	41
Referencias .....	42
Apéndices .....	45

**Lista de tablas**

Tabla 1 Cronograma de actividades del programa Viernestar .....	33
Tabla 2 Resultados del programar Viernestar en la comunicación interna y el clima organizacional .....	34
Tabla 3 Resultados del programa Viernestar en procesos de inducción .....	35
Tabla 4 Resultados de asistencia a las inducciones del área de Gestión Humana.....	36
Tabla 5 Resultados del programa de Viernestar en la sistematización y control de la información	37

**Lista de figuras**

Figura 1 Organigrama general de Avícola El Madroño, Avicampo S.A regional Oriente . . . . .	17
Figura 2 Mapa conceptual del plan de trabajo.....	31

## **Lista de apéndices**

Apéndice A Registro de cargos ingresado a inducción .....	45
Apéndice B Formato política corporativa de ética y conducta.....	58
Apéndice C Formato registro de empleados y actualización de datos .....	59
Apéndice D Formato de evaluación de conocimientos .....	60



## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

<b>TITULO:</b>	Promoción de la cultura de bienestar e integridad de la empresa Avícola El Madroño hacia los empleados, por medio del programa “Viernestar” y apoyo en el proceso de inducción y formación del área de gestión humana.
<b>AUTOR(ES):</b>	Karen Jhulieth Pinzón Pontón
<b>PROGRAMA:</b>	Facultad de Psicología
<b>DIRECTOR(A):</b>	Dayana Ximena Mejía Plata

### RESUMEN

Este proyecto se desarrolló en la empresa Avícola el Madroño, Avicampo, llevando como propósito principal promover la cultura de bienestar e integridad organizacional a través del programa “Viernestar”, así como apoyar los procesos de inducción y formación liderados por el área de Gestión Humana; asimismo, bajo un enfoque metodológico cualitativo, se trabajó con una población conformada por operarios, administrativos, veterinarios, galponeros, jefes de proceso y demás colaboradores vinculados temporal y directamente a la organización, en diferentes sedes de Santander. Para la recolección y análisis de la información se utilizaron bases de datos internas, formatos de asistencia, evaluaciones de conocimientos, material documental y recursos visuales y lúdicos. El desarrollo del programa “Viernestar” se estructuró en jornadas semanales que fomentaron la integración, la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores, generando un impacto positivo en el ambiente laboral, obteniendo como resultado, el fortalecimiento de las dinámicas de comunicación interna y la consolidación de espacios que promueven el bienestar colectivo, permitiendo así una mayor cohesión entre las áreas operativas y administrativas. Este proyecto evidencia la importancia de la gestión del talento humano como eje estratégico para la construcción de culturas organizacionales saludables y sostenibles.

### PALABRAS CLAVE:

Promoción, cultura, bienestar e integridad.

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



## GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** Promoting the culture of well-being and integrity of the El Madroño poultry company toward its employees through the "Viernestar" program and supporting the induction and training process for the human resources department.

**AUTHOR(S):** Karen Jhulieth Pinzón Pontón

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** Dayana Ximena Mejía Plata

### ABSTRACT

This project was developed at the El Madroño poultry company, Avicampo, with the primary purpose of promoting a culture of well-being and organizational integrity through the "Viernestar" program, as well as supporting the induction and training processes led by the Human Resources department. Using a qualitative methodological approach, the project worked with a population comprised of operators, administrators, veterinarians, poultry keepers, process managers, and other collaborators temporarily and directly linked to the organization, at different locations in Santander. Internal databases, attendance forms, knowledge assessments, documentary materials, and visual and recreational resources were used to collect and analyze data. The "Viernestar" program was structured into weekly sessions that fostered integration, motivation, and a sense of belonging among employees. This program generated a positive impact on the work environment. As a result, internal communication dynamics were strengthened and spaces promoted collective well-being, thus allowing for greater cohesion between operational and administrative areas. This project highlights the importance of human talent management as a strategic pillar for building healthy and sustainable organizational cultures.

### KEYWORDS:

Promotion, culture, well-being and integrity.

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK

## **Introducción**

El presente proyecto tiene como objetivo analizar e intervenir en aspectos claves de la dinámica organizacional de Avícola El Madroño Avicampo, desde una perspectiva psicológica aplicada, identificando fortalezas, oportunidades de mejora y estrategias que promuevan el bienestar del personal, la eficiencia operativa y la cohesión del equipo de trabajo, como a su vez, orientar y apoyar en el proceso de inducción y capacitación desde el área de gestión humana, a través de un enfoque metodológico cualitativo y bajo criterios éticos y profesionales desde la cultura organización propia de Avicampo, por lo cual, se busca no solo generar un aporte significativo para la empresa, sino también enriquecer el campo de estudio de la psicología organizacional con evidencias prácticas provenientes del sector productivo avícola.

Avícola El Madroño Avicampo, empresa con más de tres décadas de experiencia en el sector avícola, se presenta como un modelo de referencia en la región gracias a su capacidad de innovación, su compromiso con la calidad y su enfoque sostenible. Dedicada a la cría de aves de corral, a la producción y comercialización de productos derivados de la carne de pollo y huevos, esta organización ha sabido integrar tecnologías de vanguardia en sus procesos productivos, al tiempo que mantiene prácticas responsables con el medio ambiente y una firme orientación hacia la mejora continua.

Este proyecto, por tanto, no solo responde a una necesidad académica, sino también a una demanda real del contexto empresarial: la integración efectiva entre el factor humano y los procesos productivos como base para un desarrollo organizacional sostenible, competitivo y comprometido con el bienestar de sus colaboradores.

## **Justificación**

Avícola El Madroño Avicampo, representa un escenario idóneo para llevar a cabo esta etapa formativa, al ser una empresa líder en la producción de productos avícolas en la región, con más de 30 años de trayectoria en el mercado permite el desarrollo de habilidades en áreas clave como la producción, la logística, la calidad y la gestión organizacional. Su enfoque integral abarca desde la cría y producción de aves de corral hasta la comercialización de productos derivados como huevos y carne de pollo.

Así mismo, desde la cultura organizacional de Avícola El Madroño Avicampo el proceso de reclutamiento y la inducción de personal se alinea con los valores fundamentales de la empresa: compromiso con la calidad, innovación, sostenibilidad y desarrollo del talento humano, por lo cual, Avicampo ha desarrollado procesos de gestión humana orientados a atraer, seleccionar e integrar personal competente, motivado y alineado con su visión organizacional, de este modo, el proceso de inducción en Avicampo está diseñado para facilitar la integración del nuevo personal en la cultura de la empresa, reduciendo la curva de adaptación y garantizando que comprendan tanto sus responsabilidades laborales como las expectativas organizacionales, siendo este proceso supervisado el área de gestión humana, ya que desempeña un papel fundamental en el acompañamiento de los procesos de reclutamiento e inducción en Avícola El Madroño Avicampo, asegurando la atracción y selección de candidatos que no solo cumplan con los requisitos técnicos del cargo, sino que también se alineen con la cultura, los valores y la visión de la empresa; además, brindan apoyo en la estructuración de programas de inducción efectivos, orientados a facilitar la adaptación del nuevo personal al entorno laboral, fortalecer su sentido de pertenencia, y reducir los niveles de rotación, todo ello a través de técnicas de evaluación psicológica, entrevistas

por competencias, dinámicas grupales y seguimiento individualizado, contribuyendo así a consolidar un clima organizacional saludable y productivo.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Promover el bienestar, la motivación y la cohesión de los empleados de la empresa avícola el madroño, por medio de los espacios brindados, asignados cada viernes llevando por nombre “Viernestar”.

### **Objetivos específicos**

- Desarrollar un cronograma de actividades y eventos que promuevan la ejecución de los espacios propuestos para viernestar, asignando a cada área (Gestión humana, SST, calidad, ambiental, COPASST y COLAB) un viernes con una temática acorde a su contexto.
- Diseñar y aplicar encuesta de satisfacción al personal que participe en las actividades de viernestar, para evaluar la percepción y efectividad del proceso.
- Apoyar en el proceso de inducción y formación al personal que ingresa a la empresa.

## Contextualización de la institución

### Historia de la empresa

Avícola El Madroño - Avicampo, es una empresa avícola orientada y dedicada al cliente que produce, industrializa y comercializa pollos, carnes frías y derivados de excelente calidad, cumpliendo con normas y estándares internacionales. Constituida en febrero de 1987, posicionada como una compañía sólida, sostenible, comprometida con el entorno y con los colaboradores directos y temporales.

### Código de ética

En Avicampo, el cumplimiento de la política corporativa de ética y conducta representa un pilar fundamental en el desarrollo de las actividades diarias, este se presenta como una política la cual aplica para todos los colaboradores, contratistas, subcontratistas y miembros de la organización, sin distinción de cargo o función. Su propósito es servir como un marco formal e institucional que oriente la conducta personal y profesional, promoviendo un comportamiento ético alineado con los valores corporativos. Asimismo, busca reducir la subjetividad en la interpretación de los principios éticos, fomentando una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad.

### Valores

**Perseverancia:** Nos esforzamos de manera continua y permanente en alcanzar la visión superior.

**Lealtad:** Somos fieles a nuestros valores corporativos.

**Respeto:** Aceptamos y reconocemos al otro como es.

**Honestidad:** Actuamos de manera ética y sincera.

**Compromiso:** Siempre haremos que las cosas sucedan.

**Sostenibilidad:** Actuamos en presente pensando en el futuro.

## **Estructura organizacional general**

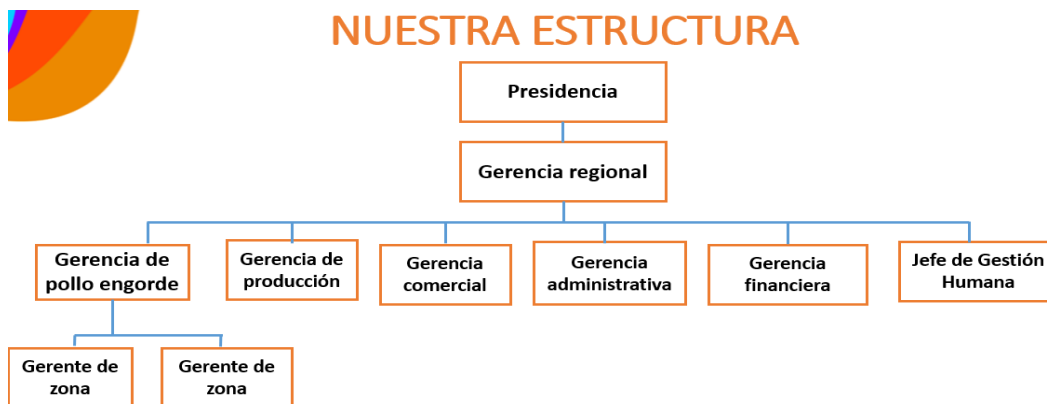
Avícola El Madroño, Avicampo S.A. Regional Oriente cuentan con una estructura organizacional de tipo presidencial, la cual permite una toma de decisiones centralizada y una coordinación eficiente entre las distintas áreas estratégicas de la empresa, esta estructura está conformada por los siguientes niveles y unidades funcionales:

- **Presidencia:** Es la máxima autoridad de la organización y se encarga de definir las políticas generales, estrategias corporativas y la visión a largo plazo de la empresa. Supervisa el funcionamiento de todas las áreas y toma decisiones clave.
- **Gerencia Regional:** Tiene la responsabilidad de coordinar y supervisar las operaciones en la región Oriente, garantizando que las políticas y objetivos definidos por la Presidencia se ejecuten de manera eficaz en el territorio asignado.
- **Gerencia de Pollo y Engorde:** Encargada del manejo integral de la producción avícola en la fase de crecimiento de los pollos. Esta gerencia se divide en dos Gerencias de Zona, que gestionan diferentes áreas geográficas para asegurar un control eficiente del proceso de engorde, bienestar animal, bioseguridad y rendimiento productivo.
- **Gerencia de Producción:** Supervisa todos los procesos relacionados con la producción avícola, desde la reproducción y cría hasta el procesamiento. Su enfoque está en la eficiencia operativa, calidad del producto y cumplimiento de estándares técnicos.
- **Gerencia Comercial:** Responsable del desarrollo de estrategias de mercado, ventas y atención al cliente. Su objetivo principal es posicionar los productos en el mercado, gestionar relaciones comerciales y aumentar la rentabilidad a través de la comercialización efectiva.

- Gerencia Administrativa: Apoya el funcionamiento general de la empresa mediante la gestión de recursos físicos, tecnológicos y logísticos. También se encarga de los procesos administrativos internos que permiten el funcionamiento coordinado de todas las áreas.
- Gerencia Financiera: Administra los recursos económicos de la empresa, realiza análisis financieros, planeación presupuestal, control de costos y busca asegurar la sostenibilidad financiera a corto y largo plazo.
- Jefatura de Gestión Humana: Tiene a su cargo la gestión del talento humano, incluyendo procesos de selección, capacitación, bienestar, clima organizacional y relaciones laborales, asegurando que el personal cuente con las condiciones necesarias para su desarrollo y desempeño óptimo.

### Figura 1

*Organigrama general de Avícola El Madroño, Avicampo S.A regional Oriente*



### Proceso de selección

En Avicampo, el proceso de vinculación del personal se desarrolla en dos etapas, en la primera fase, los colaboradores ingresan mediante un contrato a término fijo de un año a través de la empresa Multiempleos, la cual actúa como intermediaria y es responsable de la contratación inicial del talento humano; esta etapa permite evaluar el desempeño, compromiso y adaptación del trabajador a los estándares de calidad y operación de la compañía. Superado este periodo de

prueba, los trabajadores tienen la posibilidad de ser contratados directamente por Avicampo, por lo cual, esta segunda etapa, la vinculación se realiza de manera progresiva, iniciando con un contrato a término fijo de tres meses, seguido de un contrato de un año, y posteriormente, si se mantienen los niveles de desempeño y cumplimiento esperados, pueden acceder a un contrato a término indefinido como parte del equipo estable de la organización, sin embargo, si el colaborador contratado supera la prueba en tiempo menor a un año, puede lograr pasar de ser temporal a ser directo es menos tiempo, gracias al buen desempeño y desarrollo de sus funciones en el cargo.

Al momento de realizar el proceso de inducción, el área de Gestión Humana es la encargada de coordinar y liderar toda la logística y planificación del ingreso de nuevos colaboradores, ya que, durante esta etapa, se lleva a cabo una jornada integral de capacitación en la que participan activamente las áreas de Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la misma Gestión Humana. Estas áreas proporcionan a los nuevos integrantes toda la información esencial sobre la empresa, incluyendo normativas, procesos, valores, políticas internas y cultura organizacional, tomando por objetivo la garantía que cada colaborador inicie sus labores con el conocimiento, las herramientas y las capacidades necesarias para desempeñarse de manera segura, eficiente y alineada con los principios de El Madroño Avicampo.

## **Cargos**

En El Madroño Avicampo, los cargos representan las diferentes posiciones dentro de la organización, cada una con funciones, responsabilidades y perfiles claramente definidos que responden a las necesidades de la cadena productiva y comercial avícola.

### **Cargos operativos**

Los cargos operativos en Avicampo comprenden aquellas funciones esenciales para el desarrollo diario de las actividades productivas, logísticas y sanitarias, estos puestos están

directamente vinculados con el proceso de cría, manejo, procesamiento y distribución del pollo y sus derivados, son roles que exigen compromiso con los estándares de calidad, bioseguridad y eficiencia. Entre los cargos operativos se incluyen:

- Galponeros: encargados del manejo diario de las aves, asegurando su bienestar, alimentación y condiciones óptimas.
- Desinfectadores: responsables de aplicar protocolos de limpieza y desinfección en instalaciones, vehículos y equipos para garantizar un entorno bioseguro.
- Operarios de planta: realizan labores en líneas de producción y empaque de pollo, carnes frías y productos derivados. (En este cargo se distribuyen en diferentes colaboradores, en áreas tales como, enfriamiento, eviscerado, beneficio, ambiental, calidad, desprese, despachos, pinchos y adobados).
- Oficios varios: incluye una serie de actividades generales de apoyo dentro de la planta, oficinas o áreas de operación, entre sus tareas están: limpieza de instalaciones, recolección de residuos, organización de materiales, apoyo logístico en eventos o tareas asignadas por los supervisores.
- Brigadista: cumple funciones de apoyo en la prevención y atención de emergencias dentro de la planta o centros de operación, forma parte activa del comité de seguridad y salud en el trabajo, participando en simulacros, capacitaciones, inspecciones y atención de incidentes.
- Jardinero: realiza actividades como poda, riego, siembra, recolección de residuos orgánicos y aplicación de fertilizantes o productos fitosanitarios, siguiendo prácticas sostenibles y seguras.
- Conductor: es encargado del transporte de productos avícolas (pollo, carnes frías y derivados), materiales o personal entre las distintas instalaciones o puntos de entrega.

- Auxiliares: brindan soporte operativo y administrativo a distintas áreas de la empresa. Sus funciones varían según el departamento (producción, logística, calidad, ventas, etc.), pero en general incluyen actividades de apoyo, registro de información, manejo de herramientas básicas y ejecución de tareas asignadas.

## **Cargos – Nivel 2**

Dentro de la estructura operativa de Avicampo, los cargos de Nivel 2 corresponden a funciones que requieren mayor experiencia o formación técnica, sin llegar a ejercer roles de supervisión o liderazgo directo, por lo cual estos colaboradores poseen habilidades específicas y conocimientos técnicos que los diferencian de los cargos básicos (Nivel 1), como, por ejemplo:

- Vendedores juniors: responsables de apoyar la gestión comercial en puntos de venta o rutas específicas
- Vendedores horeca: enfocados en el canal HORECA (Hoteles, Restaurantes y Cafeterías). Su principal responsabilidad es generar ventas, mantener relaciones comerciales y asegurar la satisfacción de clientes en este segmento, el cual exige una atención especializada, cumplimiento de estándares de calidad y entregas oportunas.
- Vendedores geográficos: encargados de la prospección de nuevos clientes, atención al cliente actual, gestión de pedidos y seguimiento postventa. Su enfoque está en maximizar la cobertura, aumentar la participación de mercado de Avicampo en diferentes regiones y asegurar el cumplimiento de metas comerciales por territorio.
- Supernumerarios: multifuncionales que suplen temporalmente ausencias o refuerzan áreas con alta demanda, pueden desempeñarse en diferentes cargos operativos o administrativos, adaptándose con rapidez a distintas funciones.
- Mercoimpulsadores: responsables de la visibilidad y rotación de productos Avicampo en puntos de venta; realizan actividades como organización de exhibiciones,

colocación de material POP, control de inventarios, impulso a las ventas y acompañamiento a promociones.

- Televendedor: (responsable de gestionar la venta de productos a través de canales telefónicos o virtuales. Atiende pedidos, realiza seguimiento a clientes recurrentes, promueve nuevos productos, verifica el cumplimiento de las condiciones comerciales y brinda soporte a los clientes del canal no presencial).
- Facturador: se encarga de generar, revisar y emitir las facturas correspondientes a los productos vendidos, ya sea al por mayor o al detal, su labor incluye la verificación de datos de pedidos, revisión de precios, validación de condiciones comerciales, coordinación con logística para el despacho y aseguramiento de que la documentación cumpla con los requisitos contables y legales.
- Aprendices SENA y pasantes: personal en formación que apoya procesos bajo supervisión, como parte de su etapa práctica.

### **Cargos – Nivel 3**

- Jefes: son responsables de garantizar el cumplimiento de objetivos operativos, administrar recursos, monitorear indicadores de gestión y asegurar que los procedimientos internos se ejecuten conforme a las políticas de la empresa.
- Coordinadores: responsables de supervisar, organizar y dirigir las actividades diarias de un área específica, garantizando que los procesos se ejecuten de acuerdo con los estándares de calidad, seguridad, eficiencia y cumplimiento normativo establecidos por la empresa.
- Supervisor: Su función principal es garantizar el cumplimiento de los objetivos operativos, asegurando que el personal a su cargo ejecute las tareas conforme a los estándares de calidad, seguridad, productividad y normativas internas.

- Analista de Control Interno: tiene la misión de revisar y evaluar los procesos internos de la empresa para garantizar el cumplimiento de normas, políticas y procedimientos. Identifica riesgos, propone mejoras y asegura la transparencia operativa.
- Analista de bienestar regional: Entre sus funciones están el diseño y ejecución de programas de salud física y mental, recreación, formación, incentivos y eventos corporativos. Además, gestiona alianzas con entidades externas y da seguimiento a los casos que requieren intervención psicosocial o acompañamiento humano.
- Trade Regional: enfocado en la ejecución y seguimiento de estrategias de marketing y visibilidad en los puntos de venta dentro de una zona geográfica asignada.

Estos cargos son fundamentales para garantizar la continuidad y calidad de la producción, actuando como enlace entre los niveles básicos y los roles de supervisión.

## Referente conceptual

La psicología organizacional es una disciplina que se enfoca en el estudio de la conducta humana en el contexto laboral y organizacional. Según Katz y Kahn (1978), la psicología organizacional se ocupa de la aplicación de los principios y métodos de la psicología a los problemas de la organización (p. 12), asimismo, esta área de estudio surge en respuesta a la necesidad de comprender cómo las personas interactúan con las organizaciones y cómo estas interacciones influyen en el rendimiento, la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Desde sus inicios, la psicología organizacional ha estado influenciada por diversas corrientes teóricas y metodológicas, como la psicología industrial, la psicología social y la teoría de las organizaciones. Uno de los primeros estudios que sentaron las bases para la psicología organizacional fue el estudio de Hawthorne, realizado en la década de 1920 por Elton Mayo y sus colegas; según Mayo (1933), "el estudio de Hawthorne demostró que las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo tienen un impacto significativo en la productividad y la satisfacción laboral" (p. 123).

A partir de entonces, la psicología organizacional ha evolucionado y se ha expandido para abordar una amplia gama de temas, como la selección y el desarrollo de personal, la motivación y la satisfacción laboral, la comunicación y el liderazgo, y la salud y el bienestar en el trabajo; según Robbins y Judge (2017), "la psicología organizacional es una disciplina fundamental para cualquier organización que busque mejorar su desempeño, aumentar la satisfacción de sus empleados y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo" (p. 15).

Por consiguiente, la psicología organizacional en Latinoamérica se suma a la disciplina global, que mencionado anteriormente, se enfoca en el estudio de la conducta humana en el contexto laboral y organizacional, y busca aplicar estos conocimientos para mejorar el desempeño y el bienestar de los empleados en la región, de este modo, la psicología organizacional en

Latinoamérica ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, debido a la necesidad de las organizaciones de mejorar su desempeño y competitividad en un entorno económico y social cada vez más complejo. Según Sierra y col. (2011), "la psicología organizacional en Latinoamérica se ha enfocado en abordar los desafíos y problemas específicos de la región, como la pobreza, la desigualdad y la inestabilidad política" (p. 12)".

Sin embargo, a pesar de los desafíos y limitaciones, la psicología organizacional en Latinoamérica ha logrado avances significativos en la última década, con un aumento en la cantidad de investigaciones y publicaciones en la materia, así como en la creación de programas y servicios de consultoría y asesoramiento para organizaciones. Según Sierra y col. (2011), la psicología organizacional en Latinoamérica tiene un gran potencial para contribuir al desarrollo económico y social de la región" (p. 25).

Por lo cual, la psicología organizacional en Latinoamérica ha desarrollado una perspectiva única que combina los principios y métodos de la psicología con las necesidades y características de las organizaciones y los contextos culturales y sociales de la región; según Rodríguez y col. (2015), la psicología organizacional en Latinoamérica se ha enfocado en desarrollar intervenciones y estrategias que sean culturalmente relevantes y efectivas para mejorar el desempeño y el bienestar de los empleados" (p. 20). En la actualidad, la Psicología Organizacional desempeña un papel clave dentro de la gestión del talento humano, especialmente en contextos empresariales donde el capital humano es considerado un recurso estratégico; este enfoque no se limita únicamente al área de recursos humanos, sino que se extiende a otras funciones críticas como la planificación estratégica, el desarrollo organizacional y la cultura empresarial. Según Álvarez Silva, Estrella Marín y Rosas Baldeón (2018), el psicólogo organizacional es un agente de cambio que impulsa el bienestar, la motivación y el desarrollo de equipos de alto rendimiento, alineando el comportamiento humano con los objetivos corporativos. Esta perspectiva resulta

especialmente relevante en empresas del sector productivo, como Avícola El Madroño Avicampo S.A, donde el crecimiento sostenido y la eficiencia operativa dependen directamente de una estructura organizacional sólida y de un equipo humano comprometido con la visión empresarial.

En este contexto, Avícola El Madroño Avicampo se convierte en un espacio ideal para la realización de la pasantía, ofreciendo una oportunidad única para adquirir experiencia práctica y conocimientos en el sector avícola, ya que los estudiantes podrán desarrollar habilidades y competencias en áreas como la producción, la calidad, la logística y la gestión, bajo la supervisión de un equipo de profesionales experimentados, gracias a que Avícola El Madroño Avicampo, es una empresa líder en la producción de productos avícolas en la región, con una trayectoria de más de 30 años en el mercado; la empresa se enfoca en la cría y producción de aves de corral, así como en la comercialización de productos derivados, como huevos y carne de pollo, con un fuerte compromiso con la calidad y la innovación, Avícola El Madroño Avicampo ha implementado tecnologías de vanguardia en sus procesos de producción, lo que le permite ofrecer productos de alta calidad y fresca a sus clientes.

Además, la empresa se enfoca en la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente, implementando prácticas responsables en su producción y manejo de residuos, en conclusión, la pasantía en Avícola El Madroño Avicampo representa una oportunidad única para aplicar los conocimientos teóricos de la psicología organizacional en un contexto práctico y real. Al combinar la teoría y la práctica, los estudiantes podrán desarrollar habilidades y competencias valiosas para su futuro profesional, mientras contribuyen al éxito y la sostenibilidad de la empresa, con la guía de un equipo de profesionales experimentados y la aplicación de principios y métodos de la psicología organizacional, los estudiantes estarán bien equipados para enfrentar los desafíos y oportunidades del mundo laboral.

## Metodología

### Diseño

El diseño metodológico adoptado es de enfoque cualitativo, dado que permite comprender e interpretar los procesos observados durante la pasantía en el área de Gestión Humana de la empresa Avicampo, y de este modo facilitar el análisis de las prácticas vinculadas al bienestar laboral, la capacitación y la inducción, a partir de la experiencia directa, la observación participante y el análisis de documentos institucionales.

### Muestra

Entre la población perteneciente al proceso de pasantía se evidencia al personal ingresado a Avícola el madroño Avicampo con contrato temporal y directo, pertenecientes a la planta (Lebrija) Bucaramanga, Barrancabermeja, Sabana de Torres y Girón, como a su vez todos los operarios que fueron partícipes de las actividades de bienestar.

(operarios, vendedores, galponero, asistentes administrativos, vendedores juniors veterinarios, auxiliares, jefes de procesos.)

### Instrumentos

**Bases de datos:** Se utilizaron bases de datos proporcionadas por el área de Gestión Humana, que contienen información relevante sobre el personal, registros de ingreso, participación en capacitaciones y actividades de bienestar, para de este modo organizar y acceder a datos clave para el análisis de los procesos implementados durante la pasantía.

**Formato de evaluación de conocimientos:** Este instrumento fue aplicado al finalizar las jornadas de capacitación, con el fin de valorar el nivel de comprensión de los temas abordados por parte de los colaboradores, el formato incluyó preguntas de selección múltiple y abiertas, diseñadas para verificar el aprendizaje adquirido y retroalimentar futuras sesiones formativas.

**Documentación:** Se revisaron documentos internos de la empresa, tales como manuales de inducción, políticas corporativas, cronogramas de capacitación, reglamentos internos y registros de actividades, siendo material apoyo para contextualizar y comprender la estructura y objetivos del área de Talento Humano.

**Material de apoyo visual, físico y digital:** Durante las capacitaciones e inducciones se utilizaron recursos visuales, tanto físicos como digitales, tales como presentaciones en PowerPoint, folletos informativos y material impreso. Estos recursos facilitaron la transmisión de contenidos y reforzaron el aprendizaje de los participantes.

**Formato de asistencia:** El formato de asistencia fue utilizado para llevar un control de participación en las distintas actividades organizadas por el área de Gestión Humana. Este instrumento permitió registrar de forma ordenada la asistencia de los colaboradores a capacitaciones, charlas y eventos de bienestar, lo cual resultó útil para la planificación y evaluación de dichas actividades.

**Materiales lúdicos y de ambientación:** Se utilizaron diversos materiales lúdicos y de ambientación, como carteleras informativas, bombas decorativas, juegos interactivos y elementos temáticos, con el objetivo de crear espacios dinámicos y participativos durante las actividades de bienestar.

Estos recursos fueron diseñados para fomentar la integración, el sentido de pertenencia y el clima positivo entre los colaboradores, adaptándose a las temáticas y objetivos de cada jornada organizada por el área de Gestión Humana.

## **Procedimiento**

El presente proyecto se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, centrado en la comprensión de la cultura de bienestar e integridad organizacional al interior de la empresa Avicampo, a través del programa institucional “Viernestar” y del apoyo en los procesos de inducción y formación del área de Gestión Humana.

La investigación se estructuró en seis etapas fundamentales, desarrolladas durante el periodo de pasantía con una duración de seis meses, en la planta principal de Avícola el madroño, Avicampo (Lebrija).

- ***Reconocimiento institucional y diagnóstico preliminar***

En una primera fase, se llevó a cabo un proceso de observación, revisión documental y acompañamiento en las dinámicas del área de Gestión Humana, de este modo se analizaron manuales de inducción, cronogramas de capacitación, políticas internas, reglamentos y otros documentos corporativos, con el propósito de identificar el enfoque actual hacia el bienestar laboral y comprender la estructura organizacional. Esta etapa permitió establecer un diagnóstico inicial sobre el clima laboral, las estrategias de integración y las necesidades existentes (Chiavenato, 2011).

- ***Recolección y análisis de información***

Se accedió a bases de datos proporcionadas por el área de Talento Humano, que incluían información detallada sobre el personal con contrato temporal y directo, así como sus registros de ingreso, asistencia a jornadas formativas y participación en actividades de bienestar; la población objeto de estudio estuvo conformada por operarios, galponeros, vendedores, asistentes administrativos, veterinarios, jefes de procesos y demás colaboradores que participaron en el programa. Esta información sirvió como insumo para diseñar las actividades y evaluar su impacto (Mertens, 2015).

- ***Diseño y planificación del programa “Viernestar”***

Con base en los hallazgos iniciales, se diseñó una propuesta de intervención semanal centrada en la promoción del bienestar, la cohesión laboral y la motivación, asimismo, las actividades fueron planeadas considerando elementos recreativos, lúdicos, participativos y pedagógicos, adaptados al contexto organizacional. Estas jornadas, denominadas “Viernestar”, buscaron fortalecer el sentido de pertenencia y la integración de los equipos de trabajo, aspectos claves en la cultura organizacional (Schein, 2010).

- ***Implementación de actividades y control de participación***

Durante esta etapa se ejecutaron las jornadas de “Viernestar” en la planta, por lo cual, para su desarrollo se utilizaron recursos visuales, físicos y digitales, como presentaciones en PowerPoint, folletos, carteleras, elementos decorativos y juegos temáticos. Además, se aplicaron formatos de asistencia con el fin de llevar un control riguroso de la participación. Estas actividades se fundamentaron en la premisa de que un entorno laboral saludable promueve el compromiso y la productividad (Robbins & Judge, 2013).

- ***Apoyo a procesos de inducción y formación***

En paralelo, se brindó acompañamiento en las sesiones de inducción para nuevos empleados y en las jornadas de capacitación continua. Al finalizar cada sesión, se aplicaron formatos de evaluación de conocimientos con preguntas de selección múltiple y abiertas, lo que permitió medir la comprensión de los contenidos impartidos y ajustar los procesos formativos, esta práctica responde a la necesidad de retroalimentar constantemente las acciones de aprendizaje en el ámbito organizacional (Alles, 2013).

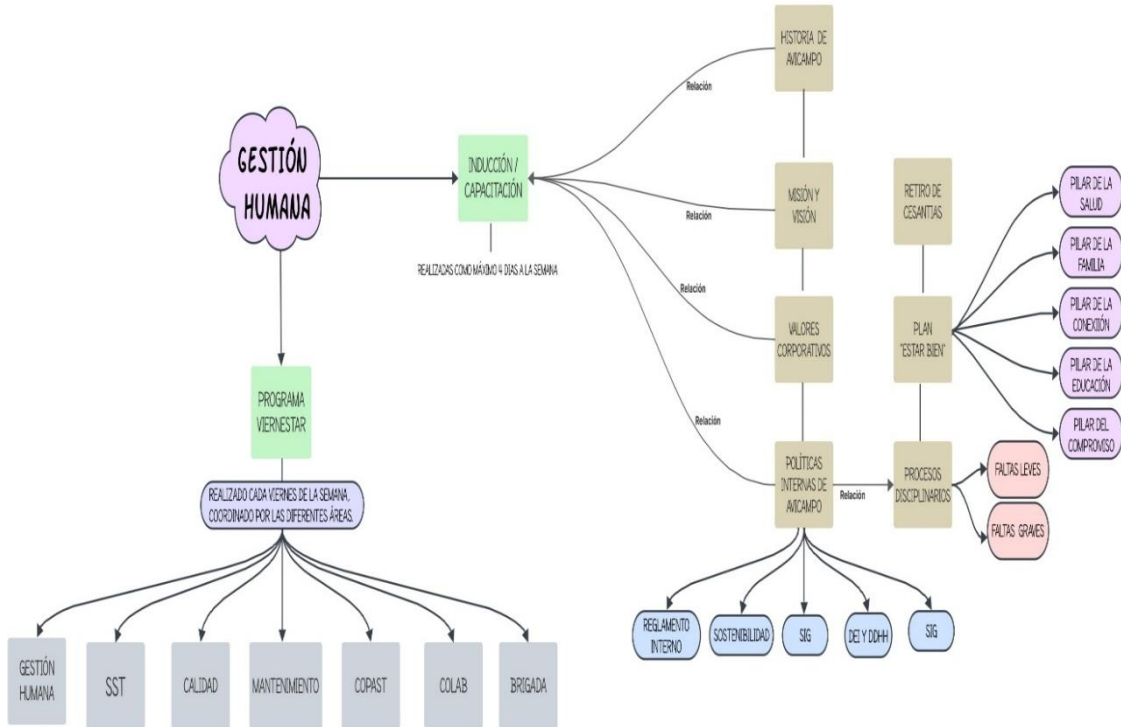
- ***Evaluación y retroalimentación cualitativa***

Finalmente, se realizó una evaluación cualitativa del impacto de las actividades implementadas, basada en la observación directa, el análisis de los instrumentos aplicados y los comentarios espontáneos recogidos por parte de los participantes permitiendo identificar fortalezas, oportunidades de mejora y plantear recomendaciones para la sostenibilidad del programa “Viernestar” dentro de la estrategia de bienestar organizacional.

## Plan de trabajo

**Figura 2**

*Mapa conceptual del plan de trabajo*



### **Actividades satélite**

**Inducción de personal:** La actividad de inducción llevo por objetivo integrar al nuevo personal a la cultura organizacional de la empresa, durante este proceso, se brindó información clave sobre la misión, visión, valores, políticas internas, normas de convivencia, protocolos de seguridad y funcionamiento general de las distintas áreas, permitiendo este proceso al personal recién ingresado familiarizarse con el entorno laboral y comprender su rol dentro de la organización, facilitando así su adaptación al puesto de trabajo.

**Capacitación:** Se desarrollaron jornadas de capacitación dirigidas a fortalecer las competencias técnicas y habilidades blandas del personal, abordando temáticas específicas según el área de trabajo, y llevándose a cabo a través de presentaciones, actividades prácticas y evaluaciones de conocimientos.

**El programa “Viernestar”:** correspondió a una iniciativa de bienestar organizacional, implementada con el fin de promover espacios de esparcimiento, integración y salud mental dentro del entorno laboral. A través de actividades lúdicas, dinámicas grupales, ambientaciones temáticas y mensajes motivacionales, se buscó fortalecer el clima organizacional, fomentar el compañerismo y reducir el estrés laboral; se apoyó desde el tema de logístico, diseño de materiales y acompañamiento en la ejecución de las actividades.

## Resultados

Durante el desarrollo de la pasantía, en el área de Gestión Humana, se obtuvieron resultados significativos que evidencian el cumplimiento de los objetivos planteados, así como el impacto positivo de las acciones implementadas en la cultura de bienestar y en los procesos de inducción y formación.

### Implementación del programa “viernestar”

Se diseñó y ejecutó un cronograma de actividades semanales con participación de diferentes áreas (Gestión humana, SST, calidad, ambiental, COPPAST y COLAB). Las actividades incluyeron dinámicas grupales, juegos temáticos, ambientaciones especiales, mensajes motivacionales y recursos visuales y lúdicos, adaptados a las temáticas asignadas.

De este modo se logró una participación activa y constante de colaboradores operativos y administrativos, incluyendo personal temporal y directo, este programa fomentó la integración, la motivación y el sentido de pertenencia, contribuyendo al fortalecimiento del clima laboral y la cohesión entre áreas.

**Tabla 1**

*Cronograma de actividades del programa Viernestar*

Área responsable	Actividades implementadas	Total participantes
Gestión humana	Día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, buenos hábitos físicos en el trabajo, salud mental en el trabajo, día del trabajador, feria de la vivienda.	200
Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Buena higiene postural, charlas sobre uso adecuado de elementos de protección personal EPPS, simulación de emergencias, campañas de pausas activas, prevención de riesgos laborales	700
Ambiental	Día mundial del ambiente, campañas de reciclaje, taller sobre ahorro de agua y energía, actividad de siembra y cuidado de zonas verdes.	200

Área responsable	Actividades implementadas	Total participantes
Calidad	Taller sobre inocuidad alimentaria, campaña de buenas prácticas de manufactura (BPM), actividad de sensibilización control de calidad, Manejo adecuado y almacenamiento de alimentos	150
COPPAST	Reporte de actos y condiciones inseguras, promoción de la cultura del autocuidado, dinámicas de identificación de riesgos en el trabajo.	250
COLAB	Integración lúdico recreativas, dinámicas de resolución de problemas.	300
<b>Total</b>		<b>1800</b>

En la Tabla 1, se evidencia las actividades de los programas de Viernestar con un total de 1800 participantes en las diferentes actividades.

### **Fortalecimiento de comunicación interna y clima organizacional**

Las jornadas de viernestar sirvieron como espacios de interacción no formal entre trabajadores de diferentes áreas y niveles jerárquicos; se observó un incremento en la interacción y cooperación entre equipos operativos y administrativos, gracias a los espacios creados de retroalimentación donde los colaboradores expresaron satisfacción y motivación frente a las actividades.

### **Tabla 2**

*Resultados del programar Viernestar en la comunicación interna y el clima organizacional*

Aspecto evaluado	Resultados observados	Impacto generado
Comunicación interna	Espacios de interacción no formal entre trabajadores de diferentes áreas y niveles jerárquicos	Incremento en la interacción y retroalimentación entre colaboradores.
Clima organizacional	Mayor cooperación entre equipos operativos y administrativos.	Colaboradores manifestaron satisfacción y motivación frente a las actividades

### Apoyo en procesos de inducción

Se brindo acompañamiento en la planificación, logística y ejecución de las jornadas de inducción a personal nuevo, desarrollando presentaciones informativas y material de apoyo (diapositivas y recursos audiovisuales) para reforzar los contenidos sobre misión, visión, valores, normas de seguridad y cultura organizacional. De este modo se aplicación formatos de evaluación de conocimientos que permitieron medir el nivel de comprensión de los nuevos colaboradores y ajustar la metodología.

**Tabla 3**

*Resultados del programa Viernestar en procesos de inducción*

<b>Acción Realizada</b>	<b>Finalidad</b>	<b>Resultado / Impacto</b>
Planificación, logística, y ejecución de jornadas de inducción.	Orientar al personal nuevo sobre misión, visión, valores y normas de seguridad y cultura organizacional.	Favoreció la comprensión e integración de los colaboradores recién vinculados.
Elaboración de presentaciones y material de apoyo (diapositivas y recursos audiovisuales).	Reforzar los contenidos presentados durante la inducción.	Material dinámico que facilito la apropiación de la información.
Aplicación de formularios de evaluación de conocimientos.	Medir el nivel de comprensión de los nuevos colaboradores.	Ajuste en la metodología de inducción según resultados.
Conmemoración de fechas especiales (Día de la Mujer, del Hombre, de la Madre, del Padre, Día del Trabajador).	Fomentar el reconocimiento e integración de los colaboradores.	Mayor sentido de pertenencia y motivación organizacional.
Campañas de salud mental en el trabajo y buenos hábitos físicos.	Promover el bienestar integral del trabajador.	Incremento de la conciencia sobre autocuidado.
Feria de la vivienda	Brindar espacios de información y oportunidades en beneficio de los colaboradores.	Generación de confianza y apoyo institucional.

*Nota.* Los resultados muestran cómo el área de Gestión Humana, mediante los procesos de inducción y actividades conmemorativas, fortaleció la integración, el sentido de pertenencia y el bienestar de los colaboradores.

### **Fortalecimiento de proceso de capacitación**

Se apoyo en la ejecución de jornadas de capacitación continua para colaboradores, abordando tanto competencias técnicas como habilidades blandas; estas capacitaciones incluyeron actividades prácticas y evaluaciones que facilitaron la apropiación de conocimientos y la participación activa.

**Tabla 4**

*Resultados de asistencia a las inducciones del área de Gestión Humana*

<b>Mes</b>	<b>Numero de ingresos</b>
Febrero	25
Marzo	76
Abril	74
Mayo	122
Junio	81
Julio	103
Agosto	18
<b>Total</b>	<b>499</b>

En la Tabla 4, se evidencia la participación mes a mes de la jornada de inducción de los nuevos ingresos de la empresa, con un total de 499 asistentes en los meses comprendidos de febrero a agosto,

### **Sistematización y control de la información**

Se elaboraron y gestionaron formatos de asistencia para registrar la participación en actividades de bienestar, inducción y capacitación, siendo organizados en bases de datos internos que sirvieron como insumo para medir el alcance de las actividades y proponer mejoras.

**Tabla 5**

*Resultados del programa de Viernestar en la sistematización y control de la información*

<b>Acción realizada</b>	<b>Finalidad</b>	<b>Resultado / Impacto</b>
Elaboración de formatos de asistencia	Registrar la participación en actividades de bienestar, inducción y capacitación.	Organización de la información de manera estructurada.
Gestión de bases de datos internos	Almacenar y centralizar la información registrada.	Insumo para medir el alcance de las actividades.
Análisis de la información recopilada	Evaluar la participación y resultados de las jornadas.	Propuesta de mejoras en la planeación y ejecución de actividades.

*Nota.* La sistematización de la información permitió un mejor control y evaluación de las actividades del programa Viernestar, contribuyendo a la mejora continua.

### **Impacto general**

El programa “viernestar” se consolidó como una estrategia efectiva de bienestar organizacional, generando cohesión y mejoras en la percepción del clima laboral, gracias al acompañamiento brindado que permitió la optimización de los procesos de integración del personal nuevo y la participación transversal de distintas áreas se fomentó una cultura organizacional más colaborativa y saludable, reduciendo la curva de adaptación y reforzando el sentido de pertenencia.

## Discusión

El desarrollo de la pasantía en Avícola El Madroño, Avicampo, permitió evidenciar la relevancia de la gestión del talento humano como un eje estratégico dentro de las organizaciones del sector productivo, ya que, la implementación del programa “Viernestar” constituyó una experiencia significativa en términos de integración, motivación y fortalecimiento del sentido de pertenencia, aspectos que, de acuerdo con la literatura en psicología organizacional, inciden de manera directa en la construcción de climas laborales saludables y en la mejora del desempeño (Robbins & Judge, 2017).

Los resultados obtenidos coinciden con lo planteado por Schein (2010), quien señala que la cultura organizacional se construye y fortalece mediante espacios de interacción donde los valores corporativos se convierten en experiencias tangibles para los colaboradores. En este caso, el “Viernestar” se consolidó como un canal que no solo promovió la cohesión entre áreas administrativas y operativas, sino que también contribuyó a generar dinámicas de comunicación más fluidas y horizontales, reduciendo brechas jerárquicas y fomentando la cooperación interdepartamental.

De igual manera, el acompañamiento en los procesos de inducción y capacitación reflejó la importancia de diseñar estrategias de integración estructuradas que reduzcan la curva de adaptación de los nuevos colaboradores, al mismo tiempo que fortalecen la interiorización de los valores y normas organizacionales; por lo que, este hallazgo se alinea con lo expuesto por Alles (2013), quien resalta que la inducción eficaz es un factor clave para disminuir la rotación de personal y garantizar la alineación entre el talento humano y los objetivos estratégicos de la organización. Otro aspecto relevante se relaciona con el impacto positivo del programa en la comunicación interna, debido a que, la observación de interacciones más cercanas y el incremento de la participación en espacios de bienestar dan cuenta de que la creación de entornos lúdicos y

motivacionales favorece no solo la satisfacción laboral, sino también la productividad. En este sentido, se reafirma que la inversión en bienestar organizacional no es únicamente un beneficio para los trabajadores, sino una estrategia que repercute en la sostenibilidad y competitividad empresarial (Chiavenato, 2011).

No obstante, el proyecto también permitió identificar oportunidades de mejora, entre ellas la necesidad de implementar mecanismos de evaluación más sistemáticos que permitan medir, de manera cuantitativa y longitudinal, los efectos del programa sobre indicadores como rotación, ausentismo, satisfacción laboral y desempeño.

## Conclusiones

La pasantía permitió comprobar que la gestión del talento humano desempeña un rol central en el fortalecimiento de la cultura organizacional, siendo el bienestar y la capacitación ejes fundamentales para la consolidación de equipos cohesionados y comprometidos. El programa “Viernestar” demostró ser una estrategia efectiva para mejorar la motivación, la integración y el sentido de pertenencia de los colaboradores, consolidándose como una práctica de alto valor para la empresa y que puede ser replicada en otros contextos organizacionales. El acompañamiento en los procesos de inducción y capacitación facilitó la adaptación de los nuevos empleados, optimizó la apropiación de conocimientos básicos sobre la cultura y normas de la organización, y favoreció la disminución de la curva de aprendizaje.

La combinación de actividades lúdicas, pedagógicas y motivacionales contribuyó a fortalecer la comunicación interna y a mejorar la percepción del clima organizacional, evidenciando que la creación de espacios de interacción positiva entre colaboradores de diferentes áreas y niveles jerárquicos es una herramienta eficaz para la cohesión organizacional. Se concluye que la implementación de programas de bienestar laboral no solo beneficia a los trabajadores en su salud y satisfacción, sino que también impacta en la eficiencia operativa y sostenibilidad empresarial, reafirmando la importancia de la psicología organizacional como disciplina aplicada al contexto productivo. Finalmente, se resalta que este proyecto no solo cumplió con los objetivos académicos de la pasantía, sino que también aportó evidencias prácticas al campo de la psicología organizacional, al mostrar cómo estrategias de bienestar y formación pueden generar transformaciones positivas en sectores productivos tradicionales como el avícola.

### **Sugerencias y recomendaciones**

Se recomienda institucionalizar el programa como parte de la estrategia de bienestar organizacional de Avicampo, incorporándolo de manera formal en el plan anual de Gestión Humana. Para ello, es conveniente establecer indicadores de seguimiento (asistencia, satisfacción, impacto en rotación, ausentismo, etc.) que permitan evidenciar los beneficios a largo plazo, para de este modo, complementar la evaluación cualitativa realizada con instrumentos cuantitativos que permitan medir el efecto del programa en variables clave como satisfacción laboral, compromiso organizacional y productividad. Esto facilitaría la toma de decisiones basada en datos objetivos.

Por otra parte, se recomienda potenciar la participación de los colaboradores en el diseño de las actividades, con el fin de garantizar mayor pertinencia y apropiación de las iniciativas de bienestar, con el fin de garantizar mayor pertinencia, motivación y sentido de apropiación, incorporar metodologías más interactivas y digitales (como cápsulas audiovisuales, simulaciones o cuestionarios en línea) para dinamizar el aprendizaje de los nuevos colaboradores y facilitar su acceso a la información clave en cualquier momento.

Asimismo, es pertinente generar planes de formación que integren tanto competencias técnicas como habilidades blandas (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, gestión del estrés), con el objetivo de fortalecer integralmente el capital humano de la empresa, ya que, desde el ámbito universitario, es recomendable dar continuidad a este tipo de pasantías que vinculan a estudiantes de psicología con empresas del sector productivo, ya que permiten la transferencia de conocimiento, el fortalecimiento de competencias profesionales y la generación de evidencia práctica en psicología organizacional.

## Referencias

- Acosta Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe1), 00016. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Alles, M. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Álvarez Silva, M., Estrella Marín, R., & Rosas Baldeón, P. (2018). El rol del psicólogo organizacional como agente de cambio en empresas productivas. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 22(3), 45–58.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands–resources theory: Implications for employee well-being and performance. *Handbook of Well-Being*, 1–13. <https://doi.org/10.31234/osf.io/j5v8u>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2022). Work engagement: Introduction to the special issue. *Career Development International*, 27(1), 1–8. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2021-0306>
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., & Dienger, J. (2017). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing*, 73(12), 3073–3087. <https://doi.org/10.1111/jan.13325>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Cortés, F., & Ramírez, L. (2021). Estrategias de motivación laboral para la retención del talento humano en empresas de producción. *Revista Colombiana de Psicología Organizacional*, 12(2), 55–68. <https://doi.org/10.36737/rcpo.v12i2.345>

- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Fernández, M., & Cordero, A. (2022). Bienestar organizacional y su impacto en el compromiso laboral: Un estudio en empresas latinoamericanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), 123–133. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a10>
- García, M., & Romero, P. (2020). Liderazgo positivo y cultura organizacional: Estrategias para fortalecer el talento humano. *Psicología Iberoamericana*, 28(1), 45–59. <https://doi.org/10.48102/pi.v28i1.322>
- García-Solarte, M., & Ospina, M. (2020). Cultura organizacional y desempeño: Una revisión sistemática de literatura. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 112–126. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.34177>
- González, J. (2023). Rol del psicólogo organizacional en la gestión de talento humano. *PODIUM*, 20(1). <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/216/151>
- Hernández, C., & Vélez, R. (2021). Estrategias de bienestar laboral y su relación con la satisfacción de los colaboradores. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(2), 89–102. <https://doi.org/10.15446/rcp.v30n2.92347>
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Martínez, J., & Rojas, P. (2023). Impacto de los programas de bienestar en la productividad de los colaboradores. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 19(2), 101–115. <https://doi.org/10.18270/rlpt.v19i2.4121>
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.

- Mertens, D. M. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2019). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 273–285. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Peiró, J. M., & Tetrick, L. E. (2021). Occupational health psychology: Work, stress and well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 1–24. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061041>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson.
- Rodríguez, A., Pérez, L., & Gutiérrez, J. (2015). *Intervenciones en psicología organizacional en contextos latinoamericanos*. Editorial Académica.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2020). Positive organizational psychology: A new approach to healthy performance. *Anuario de Psicología*, 50(2), 65–76. <https://doi.org/10.1344/anpsic2020.50.2.65>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sierra, V., Suárez, C., & otros. (2011). *Psicología organizacional en América Latina: Retos y perspectivas*. Universidad de la Sabana.
- Silva, D., & Andrade, C. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional: Evidencia en empresas latinoamericanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(4), 321–333. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a22>
- Torres, J., & Rincón, L. (2023). Programas de bienestar laboral como estrategia de retención del talento: Evidencia en empresas del sector productivo. *Revista Latinoamericana de Estudios Organizacionales*, 15(1), 77–94. <https://doi.org/10.18566/rleo.v15n1.a05>

## Apéndices

### Apéndice A

#### Registro de cargos ingresado a inducción

FECHA DE INGRESO 20 FEBRERO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE 1 PM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	MOLINO 6 AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T 1 1PM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	MOLINO 6 AM	PLANTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE RUTAS Y DESPACHOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 25 FEBRERO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE 5AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE 5AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	VILLA VIRGINIA 6AM	PIEDECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE 5AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	MOLINO 6AM	PLANTA	TEMPORAL
SUPERNUMERARIO CONTABLE	5	ADMINISTRATIVA 7AM	BUCARAMANGA	TEMPORAL
SUPERNUMERARIO CONTABLE	5	ADMINISTRATIVA 7AM	BUCARAMANGA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	OFICIOS VARIOS 8AM	BUCARAMANGA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 26 FEBRERO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	FILETE 6AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	LIMPIEZA Y DESINFECCION 8PM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS 4AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE 5AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	FILETE 6AM	PLANTA	TEMPORAL
GALPONERO	5	GRANJA	BARRANCA	TEMPORAL
GALPONERO	5	GRANJA	RIO FRIO	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 27 FEBRERO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	LINEA 2 5AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	BENEFICIO 5AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	FILETE 6AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS 4AM	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA 7AM	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 05 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE ALMACEN	5	ADMINISTRATIVO	PLANTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE ALMACEN	5	ADMINISTRATIVO	PIEDECUESTA	TEMPORAL
VENDEDOR GEOGRAFICO	5	SE ENVIAN DOCUMENTOS	BARRANCA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 06 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
PASANTE INGENIERIA INDUSTRIAL	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 10 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
TECNICO EN ASISTENCIA EN ORGANIZACIÓN DE	5	ADMINISTRATIVA	GIRON	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 11 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO	5	PINCHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL
GALPONERO	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL
SUPERNUMERARIO CONTABLE	5	ADMINISTRATIVO	BUCARAMANGA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 13 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	EMPAQUE	PLANTA	TEMPORAL
SUPERNUMERARIO CONTABLE	5	ADMINISTRATIVA	GIRON	TEMPORAL
VETERINARIO	5	CALIDAD	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 14 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
GALPONERO	5	GRANJA	AGUACHICA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	AGUACHICA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 17 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5	GRANJA	BARRANCA	DIRECTO
GALPONERO OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	GRANJA	DIRECTO
GALPONERO OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	GRANJA	DIRECTO
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	GRANJA	DIRECTO
OPERARIO	5	EMPAQUE DE VISCERA	PLANTA	DIRECTO
AUXILIAR CONTABLE	5	VENTAS	GIRON	DIRECTO
VENDEDOR JUNIOR	5	VENTAS	BUCARAMANGA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 18 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO	5	EMPAQUE DE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	LIMPIEZA Y DESINFECCION	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 21 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
PASANTE INGENIERIA AMBIENTAL	5	AMBIENTAL	PLANTA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 25 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO	5	BENEFICIO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	CANASTA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPACHO	PIEDECUESTA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	BARRANCA	TEMPORAL
GALPONERO	5	GRANJA	BARRANCA	TEMPORAL
AUXILIAR SEGURIDAD Y SALUD	5	ADMINISTRACION	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 28 MARZO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
CONDUCTOR	5	TRANSPORTE	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 1 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
ANALISTA MANTENIMIENTO GRANJAS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5	GRANJA	BARRANCA	DIRECTO
GALPONERO	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO	5	DESPACHOS	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO	5	LIMPIEZA Y DESINFECCION	PLANTA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 2 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	PINCHOS	PIEDECUUESTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5	ADMINISTRACION	BUCARAMANGA	TEMPORAL
AUXILIAR BODEGA	5	VENTAS	BARRANCA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 4 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	MOLINO	PLANTA	TEMPORAL
MERCOIMPULSADORA	5	VENTAS	BARRANCA	TEMPORAL
DESINFECTADOR	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 8 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	EMPAQUE DE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
DESINFECTADOR	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL
AUXILIAR DE RUTAS	5	VENTAS	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 10 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5	GRANJA	BARRANCA	TEMPORAL
AUXILIAR DE RUTAS	5	VENTAS	PLANTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5	GRANJA	BARRANCA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 11 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
TECNOLOGO GESTION CONTABLE Y DE INFORMACION FINANCIERA	5	EMPAQUE POLLO	GIRON	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 21 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
PLANIFICADOR FINANCIERO	5	VENTAS		DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA		DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA		DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA		DIRECTO
AUXILIAR CONTABLE	5	COMERCIAL		DIRECTO
JEFE TECNICO DE GRANJAS	5	GRANJA		DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PRODUCCION		DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PRODUCCION		DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PRODUCCION		DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PRODUCCION		DIRECTO
AUXILIAR DE COMPRAS	5	VENTAS		DIRECTO
AUXILIAR GESTION HUMANA	5	ADMINISTRACION		DIRECTO
AUXILIAR PUNTO DE VENTA	5			DIRECTO

FECHA DE INGRESO 22 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	MOLINO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBADOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 24 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
TECNOLOGO EN GESTION ADMINISTRATIVA	5	ADMINISTRACION	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
MERCOMPULSADORA	5	VENTAS	BUCARAMANGA	TEMPORAL
ANALISTA DE CONTROL DE INVENTARIOS	5	PRODUCCION	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 28 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
APRENDIZ SENA - PRODUCTIVO	5	MANTENIMIENTO	PLANTA	DIRECTO
APRENDIZ SENA - PRODUCTIVO	5	MANTENIMIENTO	PLANTA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 29 ABRIL				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	CALIDAD	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PINCHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	CANASTA	PLANTA	TEMPORAL
GALPONERO	5	GRANJA	PIEDECUESTA	TEMPORAL
GALPONERO	5	GRANJA	BARRANCA	BARRANCA
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PIEDECUESTA	TEMPORAL
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	5	ADMINISTRACION	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 2 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
AUXILIAR PUNTO DE VENTA	5	COMERCIAL	BARRANCA	TEMPORAL
VENDEDOR JUNIOR	5	COMERCIAL	BUCARAMANGA	TEMPORAL
VENDEDOR JUNIOR	5	COMERCIAL	BUCARAMANGA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 5 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	AMBIENTAL	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBOS	PLANTA	DIRECTO
DESINFECTADOR - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
DESINFECTADOR - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	MESA DE LOS SANTOS	DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	MESA DE LOS SANTOS	DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	LEBRIJA	DIRECTO
VENDEDOR JUNIOR	5	VENTAS	BARRANCA	DIRECTO
VENDEDOR JUNIOR	5	VENTAS	BUCARAMANGA	DIRECTO
MERCOIMPULSADORA	5	VENTAS	BARRANCA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 6 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
APRENDIZ SENA	5	SENA	PIEDECUUESTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 8 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	CANASTA	PLANTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE RUTA	5	VENTAS	BARRANCA	TEMPORAL
AUXILIAR DE RUTA	5	VENTAS	BARRANCA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 9 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
AUXILIAR DE RUTA	5	VENTAS	BARRANCA	TEMPORAL
AUXILIAR DE RUTA	5	VENTAS	BARRANCA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 12 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 13 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	MOLINO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 15 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	MOLINO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	6	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
MERCOIMPULSADORA BARRANCABERMEJA	7	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 19 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 21 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBADOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	MOLINO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PIEDRECUESTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 22 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	TEMPORAL
VENDEDOR HORECA	5	VENTAS	BUCARAMANGA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 26 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 27 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 29 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 30 MAYO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
VETERINARIO	5	CALIDAD	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 3 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
GALPONERO	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
GALPONERO	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	BENEFICIO	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	CALIDAD	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHO	PLANTA	DIRECTO
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
VENDEDOR JUNIOR	5	VENTAS	PLANTA	DIRECTO
JEFE DE PROCESOS	5	PRODUCCION	PLANTA	DIRECTO
PASANTE UNIVERSITARIO	5	ADMINISTRACION	GIRON	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 4 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
VENDEDOR JUNIOR	5	COMERCIAL	BUCARAMANGA	TEMPORAL
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5	GRANJA	AGUACHICA	TEMPORAL
AUXILIAR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5	SST	PIEDECUESTA	TEMPORAL
COORDINADOR DE BIENESTAR Y DESARROLLO	5	GESTION HUMANA	GRANJAS	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 6 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE DE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 10 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PINCHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PINCHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	5	ADMINISTRACION	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 12 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	GRANJAS	BUCARAMANGA	TEMPORAL
VENDEDOR GEOGRAFICO	5	COMERCIAL	BUCARAMANGA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 16 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	DIRECTOS
AUXILIAR DE ALMACEN	5	ALMACEN	PLANTA	DIRECTOS
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTOS
DESINFECTADOR	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTOS
VENDEDOR GEOGRAFICO	5	COMERCIAL	PLANTA	DIRECTOS
AUXILIAR DE PUNTO DE VENTA	5	COMERCIAL	PLANTA	DIRECTOS

FECHA DE INGRESO 17 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	PINCHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	LINEA 1 - T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	LINEA 1 -T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	PINCHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	DESPACHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL
GALPONERO	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL
GALPONERO	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	5	ADMINISTRACION	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 19 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	DESPRESE T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	AMBIENTAL	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIO VARIOS	5	LINEA 1 T2	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 24 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
TECNOLOGO EN GESTION ADMINISTRATIVA	5	SENA	GIRON	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 25 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	CALIDAD	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBADOS T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 26 JUNIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
AUXILIAR DE RUTAS Y DESPACHOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBADOS T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PINCHOS	PIEDECUESTA	TEMPORAL
MERCOIMPULSADORA	5	VENTAS	BUCARAMANGA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 01 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBADOS	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	BARRANCA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 02 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
DESINFECTADOR	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL
APRENDIZ SENA	5	SST	PLANTA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 03 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA T2	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 07 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PIEDECUENTA	TEMPORAL
SUPERVISOR	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	CANASTA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 08 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	AMBIENTAL	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 10 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PINCHOS	PIEDECUENTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORALES
CONDUCTOR	5	TRANSPORTES	PLANTA	TEMPORALES
MERCOIMPULSADORA	5	VENTAS	BUCARAMANGA	TEMPORALES
MERCOIMPULSADORA	5	VENTAS	BUCARAMANGA	TEMPORALES

FECHA DE INGRESO 15 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PINCHOS	PIEDRECUESTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T2	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LIMPIEZA Y DESINFECCION	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T2	PLANTA	TEMPORALES
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORALES
SUPERVISOR	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORALES
SUPERVISOR	5	ADOBADOS	PLANTA	TEMPORALES
ANALISTA DE BIENESTAR	5	GESTION HUMANA	BUCARAMANGA	TEMPORALES
AUXILIAR DE RUTAS Y DESPACHOS	5	VENTAS	PLANTA	TEMPORALES

FECHA DE INGRESO 16 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBADOS	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISCERADO	PLANTA	DIRECTO
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
VENDEDOR GEOGRAFICO	5	VENTAS	PLANTA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 17 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
DESINFECTADOR - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
DESINFECTADOR - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLANTA	DIRECTO
SUPERVISOR	5	DESPRESE	PLANTA	DIRECTO
AUXILIAR DE RUTAS Y DESPACHOS	5	TRANSPORTE	PLANTA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 18 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	PINCHOS	PIEDRECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	CANASTA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 21 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
JEFE DE DISTRITO	5	VENTAS	CUCUTA	DIRECTO
APRENDIZ SENA	5	MANTENIMIENTO	PLANTA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 22 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PIEDRECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	LEBRIJA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PIEDRECUESTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	LEBRIJA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE DE POLLO	LEBRIJA	TEMPORAL
AUXILIAR DE CARTERA	5	VENTAS	CUCUTA	TEMPORAL
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	BUCARAMANGA	TEMPORAL
MERCOIMPULSADORA	5	COMERCIAL	BUCARAMANGA	TEMPORAL
APRENDIZ SENA	5	GESTION CONTABLE	GIRON	DIRECTO
APRENDIZ SENA	5	GESTION CONTABLE	GIRON	DIRECTO
APRENDIZ SENA	5	GESTION CONTABLE	GIRON	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 24 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE DE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE DE VISCERA	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE DE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
SUPERVISOR	5	CAFRISAN	BUCARAMANGA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PIEDRECUESTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 29 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EVISGERADO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
COORDINADOR DE EFICIENCIA ENERGETICA	5	MANTENIMIENTO	PLANTA	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 31 JULIO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	ADOBADOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
MERCOIMPULSADOR	5	COMERCIAL	VALLEDUPAR	TEMPORAL

FECHA DE INGRESO 1 AGOSTO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	CANASTA	PLANTA	DIRECTO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	DIRECTO
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	PLAYON	DIRECTO
OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	SANTOS	DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	SANTOS	DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	AGUACHICA	DIRECTO
GALPONERO - OFICIOS VARIOS	5	GRANJA	GRANJA	DIRECTO
AUXILIAR DE SST	5	SST	GRANJA	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 5 AGOSTO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	FILETE T1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE POLLO T2	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	LINEA 1	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPACHOS	PLANTA	TEMPORAL
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	DESPRESE	PLANTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE RUTAS Y DESPACHOS	5	RUTAS	PLANTA	TEMPORAL
PASANTE UNIVERSITARIA	5	ADMINISTRACION - POLLO ENGORDE	GIRON	DIRECTO

FECHA DE INGRESO 6 AGOSTO				
CARGO	PUNTUACION	AREAS	LUGAR	CONTRATO
OPERARIO - OFICIOS VARIOS	5	EMPAQUE DE POLLO	PLANTA	TEMPORAL
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5	GRANJAS	BARRANCA	TEMPORAL

## Apéndice B

### *Formato política corporativa de ética y conducta*



## POLÍTICA CORPORATIVA DE ÉTICA Y CONDUCTA

Yo, \_\_\_\_\_ trabajador en misión de la empresa AVÍCOLA EL MADROÑO en el cargo de \_\_\_\_\_, mediante este documento dejo constancia que el día \_\_\_\_\_ mediante reunión de socialización liderada por \_\_\_\_\_ me fue informada, explicada y entregada una copia del Política Corporativa de Ética y Conducta de Avícola el madroño.

Adicionalmente me comprometo a aplicar su contenido dentro del ejercicio de mi cargo y funciones.

Firma \_\_\_\_\_

**Fecha**  
 Día    Mes    Año



## Apéndice D

### Formato de evaluación de conocimientos


	<b>EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS</b>	Código: GH-FT-04-CP
		Versión: 01
		Fecha Emisión: Noviembre 2023
		Página: 1 de 2

INFORMACIÓN GENERAL DE LA CAPACITACIÓN			
<b>Tema:</b>	INDUCCION DE GESTION HUMANA		
<b>Capacitador:</b>	KAREN PINZON	<b>Cargo</b> :	PASANTE DE PSICOLOGIA
<b>Fecha:</b>		<b>Tiempo</b> :	1 HORA <b>Lugar</b> :
			LEBRIJA

INFORMAION DEL PARTICIPANTE	
<b>Nombre</b> :	<b>Cargo</b> :

ANÁLISIS DE RESULTADOS						
Número de preguntas:	6	Respuestas correctas:		Respuestas incorrectas:		Calificación
<b>Observaciones del capacitador:</b>						

EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN	
<b>1. ¿Cuáles de las siguientes opciones corresponden a nuestros valores corporativos? Única respuesta</b>	
a. <input type="radio"/> Perseverancia, respeto, lealtad, compromiso, honestidad y sostenibilidad. b. <input type="radio"/> Justicia, respeto, responsabilidad, amor y valentía. c. <input type="radio"/> Tolerancia, paciencia, compromiso, fidelidad y paz d. <input type="radio"/> colaboración, dignidad, honestidad, respeto y sostenibilidad.	
<b>2. Marque falso o verdadero, según corresponda.</b> Nuestra política de Formación & Desarrollo (F&D) se define como el conjunto de acciones y estrategias cuyo objetivo es actualizar, mejorar, perfeccionar, las competencias técnicas, personales y gerenciales de los colaboradores	
<b>3. ¿Cuáles de las siguientes opciones, corresponden a políticas corporativas de Avicampo?</b> <input type="radio"/> Verdadero <input type="radio"/> Falso Selección múltiple	
a. <input type="radio"/> Política de honestidad b. <input type="radio"/> Política anticorrupción c. <input type="radio"/> Política de buen gobierno	d. <input type="radio"/> Política de inducción y reinducción e. <input type="radio"/> Código de ética y conducta. f. <input type="radio"/> Política de DDH g. <input type="radio"/> Política de perseverancia h. <input type="radio"/> Política de calidad i. <input type="radio"/> Política de producción
<b>4. Relacione los elementos de la columna izquierda con los de la derecha</b>	
a. <input type="radio"/> Misión b. <input type="radio"/> Visión c. <input type="radio"/> Reglamento interno de trabajo	___ En el año 2025 seremos una empresa de marcas reconocidas, deleitaremos a los hogares

	<b>EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS</b>	Código: GH-FT-04-CP Versión: 01 Fecha Emisión: Noviembre 2023 Página: 2 de 2			
<p>d. <input type="radio"/> Sostenibilidad.</p>	colombianos, seremos líderes por nutrir de manera sostenible ___ Trabajamos comprometidos para asegurar condiciones de vida de futuras generaciones, buscando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y desarrollo social ___ En <b>Avicampo</b> trabajamos con el corazón, brindamos bienestar, nutriendo y deleitando a nuestros consumidores con productos desde la granja a la mesa. ___ Documento donde se encuentran las normas generales de convivencia de la empresa.				
<b>5. Mencione 2 pilares del plan de bienestar</b>					
<b>6. Mencione una causa para el retiro de cesantías</b>					
<b>EVALUACIÓN AL CAPACITADOR</b>					
Está evaluación tiene como objetivo medir y mejorar la metodología del capacitador. Agradecemos su contribución llenando el siguiente cuestionario con objetividad e imparcialidad. Para responder, debe marcar una X sobre la calificación seleccionada (Siendo 1 la menor puntuación y 5 la mayor).					
<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1. Conocimiento y dominio del tema</b>					
<b>2. Habilidad para comunicarse y transmitir ideas</b>					
<b>3. Habilidad para responder y aclarar preguntas</b>					
<b>4. Uso de material educativo</b>					
<b>Observaciones:</b>					
<b>REGISTRO</b>					
<b>Participante</b>			<b>Capacitador</b>		
Doy constancia que asistí a la capacitación y presenté la anterior evaluación.			Doy constancia que dicté la capacitación y califiqué la anterior evaluación.		
<b>Firma:</b>			<b>Firma:</b>		