

# Avicultores

No. 316

FEDERACIÓN NACIONAL DE AVICULTORES DE COLOMBIA - FENAVI

## FESTIVAL DEL POLLO



ISSN 0121 - 1358

- Más de 200 restaurantes celebraron la innovación y la creatividad para llevar al Pollo al siguiente nivel •



# AVICULTURA EN CIFRAS 2024

**Disponible  
en web**

Escanea el código QR



# Avicultores

www.fenavi.org

Nº. 316 | OCTUBRE 2024

ISSN 0121-1358

- 4 • Editorial: El camino exportador, un trabajo continuo y en conjunto
- 6 • Innovación y creatividad para llevar al Pollo al siguiente nivel
- 10 • Integridad alimentaria o cómo la inocuidad se traduce en sostenibilidad empresarial
- 18 • Sucesión Ejecutiva en la Empresa Familiar: Pasos Clave para un Cambio de Mando Exitoso
- 22 • Fenavi impulsa la formalización laboral y el desarrollo de las comunidades con feria de empleo avícola
- 28 • Notas Seccional Santander
- 35 • Notas Seccional Valle

PRESIDENTE EJECUTIVO  
Gonzalo Moreno Gómez

DIRECTOR PROGRAMA ECONÓMICO  
Fernando Ávila

DIRECTORA PROGRAMA HUEVO  
Olga Castillo

DIRECTOR PROGRAMA POLLO  
Luis Rodolfo Álvarez Piñeres

DIRECTORA PROGRAMA TÉCNICO  
Diana Sarita Nieto

DIRECTOR PROGRAMA SOSTENIBILIDAD  
Carlos Duque

DIRECTOR DE COMUNICACIONES  
Leonardo Moreno Álvarez

DIRECTORA FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA  
Lida Perdomo

COMITÉ EDITORIAL  
Gonzalo Moreno Gómez, Fernando Ávila, Carlos Duque, Olga Castillo, Luis Rodolfo Álvarez Piñeres, Diana Sarita Nieto, Lida Perdomo, Leonardo Moreno.

PRODUCCIÓN EDITORIAL  
Vector Creativo  
javiernietodiaz@gmail.com

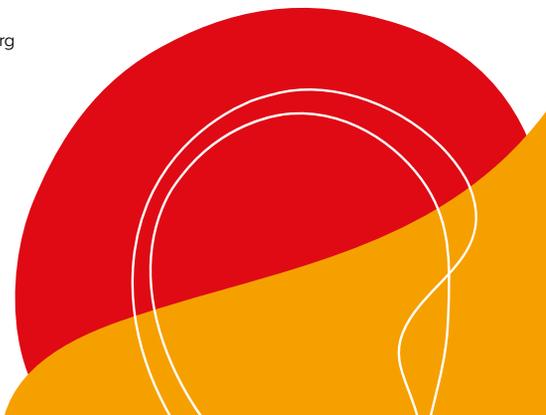
DISEÑO EDITORIAL  
Javier Enrique Nieto Díaz

FOTOGRAFÍA  
Fenavi  
Archivo particular

✉ [avicultores@fenavi.org](mailto:avicultores@fenavi.org)  
🌐 [www.fenavi.org](http://www.fenavi.org)  
🇨🇴 [FenaviColombia](#)  
📺 [AvicultoresTV](#)

AVICULTORES ES UNA PUBLICACIÓN DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE AVICULTORES DE COLOMBIA, FENAVI.  
AVENIDA CALLE 26 No. 69-76, TORRE 3 - OFICINA 504  
PBX: 432 1300 FAX: 321 9835  
BOGOTÁ D.C. - COLOMBIA

SALVO LAS DEL EDITORIAL, LAS OPINIONES EXPRESADAS EN LOS ARTÍCULOS DE ESTA PUBLICACIÓN NO REFLEJAN NECESARIAMENTE EL PENSAMIENTO DE FENAVI, Y SON DE RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE SUS AUTORES. PUEDE REPRODUCIRSE EL CONTENIDO DE AVICULTORES, CITANDO LA FUENTE.





# El camino exportador, un trabajo continuo y en conjunto

Por: **Gonzalo Moreno**,  
Presidente de Fenavi



La industria avícola colombiana avanza en su proceso de ingresar al mercado chino, marcando un hito en la expansión internacional del sector. En el marco de la XV Conferencia Internacional China de la Carne, organizada por la Cámara China de Comercio de Importación y Exportación de Productos Nativos y Subproductos Animales (CFNA) en Shanghai, presentamos el panorama de la producción avícola de nuestro país.

Al respecto, tuvimos el placer de presentar a la industria avícola colombiana y de anunciar junto con Madame Yu Lu, Vicepresidenta de CFNA, que se inicia el proceso de admisibilidad para el pollo colombiano al mercado chino con la visita en los próximos meses de la autoridad sanitaria china (GACC) a Colombia; un paso muy importante en la estrategia de exportación que el gremio viene implementando.

Uno de los aspectos clave de esta misión fue la oportunidad única que representó el "fast-track" ofrecido por la GACC. Sin precedentes

para el sector, la autoridad sanitaria china ha incluido al pollo en su próxima visita de inspección programada para finales de noviembre o principios de diciembre. En esta ocasión, evaluarán las plantas de beneficio de aves junto con las de porcino y bovino, lo que acelera de manera considerable el proceso de admisibilidad, el cual podría haberse extendido hasta una década en otras condiciones.

La representación de avicultores colombianos aprovechó la Feria para participar en una rueda de negocios con importantes empresarios chinos quienes tienen claros intereses en convertir a Colombia en uno de sus proveedores más relevantes de carne de pollo y así, lograr acuerdos para cuando esté abierto el mercado comercial. Los empresarios nacionales también hicieron un recorrido por las diferentes etapas de producción local de manera que profundizaran sus conocimientos en cuanto a temas sanitarios, tecnología y principales cortes que se comercializan en China.

Nuestra estrategia empieza a tener grandes resultados. Desde hace más de siete años, Fenavi ha venido enfocándose en el potencial de los productos avícolas nacionales con el fin de llevar pollo y huevo a nuevas fronteras que permita consolidar una cultura exportadora. Fue así como se direccionó la política gremial hacia la búsqueda y priorización de mercados externos para la carne de pollo, huevo en cáscara y ovoproductos.

Llegar a este escenario es consecuencia de la inversión en el estatus sanitario del país y la capacidad de producción de manera sostenible. Es importante reconocer el esfuerzo y el compromiso de nuestros avicultores con la sanidad, inocuidad y calidad, así como el trabajo interinstitucional con la autoridad sanitaria.

También es consecuencia de la participación del gremio junto con las empresas del sector interesadas en exportar, en las ferias internacionales de alimentos más importantes del mundo. Es el momento de agradecer a la delegación de avicultores colombianos que nos acompañaron en la feria y visita a China.



En línea con lo anterior, el gremio y empresarios del sector acaban de participar de nuevo en la feria FIHAV, en La Habana, como parte del proceso exportador del huevo en cáscara y ovoproductos, que permitió consolidar negocios y lograr acuerdos para llevar más contenedores. Cabe recordar que, desde el pasado mes de marzo, la calidad y seguridad del huevo colombiano trascendió fronteras y llegó a Cuba.

La confirmación de la visita en los próximos meses de la autoridad sanitaria China (GACC) a Colombia, abre las puertas a que, en un mediano plazo, Colombia se posicione como proveedor de carne de pollo en China, uno de los mercados más grandes y exigentes del mundo. En nuestra próxima edición de Avicultores compartiremos más detalles de nuestra estrategia exportadora.

Somos conscientes de que este es sólo el comienzo. El trabajo continuo y en conjunto de la industria avícola colombiana nos llevará a seguir abriendo mercados en el mundo, convirtiéndose en un sector exportador que pase al nivel en el que cada uno de nosotros queremos verlo.



*El Festival del Pollo Colombiano 2024 logró \$6.600 millones de pesos en ventas de Pollo Burgers y ventas totales de más de \$18 mil millones*

# Innovación y creatividad

para llevar al Pollo al siguiente nivel

El Festival del Pollo Colombiano 2024, que reunió la creatividad, pasión por la gastronomía y las mejores recetas que exaltaron el sabor y la versatilidad del pollo, culminó tras 12 días en los que más de 23 mil comensales probaron las mejores Pollo Burgers del país y votaron por sus favoritas. Fenavi - FONAV dio a conocer los restaurantes ganadores y las cifras en ventas que demostraron el éxito de esta edición.

La premiación del Festival se llevó a cabo el 15 de octubre en el restaurante Mónaco Rooftop y contó con la presencia de los medios de comunicación e influencers que hicieron posible el éxito de la edición. Harry Sasson y Tatán Mejía, quienes acompañaron a los chefs durante todo el festival, le entregaron la Estrella del Pollo de Oro a los 6 restaurantes que cautivaron a los comensales con sus recetas de Pollo Burger y recibieron la mayor cantidad de votos en cada ciudad.



“acompañar a cada uno de los chefs que participaron fue un proceso enriquecedor en el que descubrieron juntos diferentes maneras de llevar las recetas con pollo a otro nivel”.

**Harry Sasson**

“Recorrimos cada una de las ciudades probando las mejores creaciones de Pollo Burger y esta experiencia nos demostró la calidad humana de los restauranteros, el buen manejo del producto y, sobre todo, la creatividad y talento que hay en el país. Gracias por dejarme ser parte de esto y nos vemos en próximas ediciones” dijo Tatán Mejía al contar su experiencia participando en el Festival. Por su parte, Harry Sassón afirmó que acompañar a cada uno de los chefs que participaron fue “un proceso enriquecedor en el que descubrieron juntos diferentes maneras de llevar las recetas con pollo a otro nivel”.

“Eventos como el Festival del Pollo Colombiano de Fenavi, permiten que restaurantes como La 33 Street puedan visibilizarse, mostrar que innovamos cada día y que llevamos el pollo a otro nivel. Solo podemos agradecer a los organizadores del evento porque están cambiando la vida de muchos restauranteros” afirmó Nicolás Sanchez del restaurante La 33 Street, tras ser reconocido con la Estrella del Pollo de Oro.

## Cifras en ventas

La edición del Festival del Pollo Colombiano 2024, que se llevó a cabo desde el 30 de agosto hasta el 10 de septiembre, contó con la participación de 210 restaurantes distribuidos en Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Barranquilla, Cali y Pereira. “Los restaurantes registraron un total de más de \$6.600 millones de pesos en ventas de Pollo Burgers y más de \$18 mil millones en ventas totales durante todo el Festival, demostrando que Colombia es un país que sí come pollo” afirmó Gonzalo Moreno, presidente de Fenavi.

“El aumento del 51,36% de ventas totales ha demostrado el éxito de esta edición del Festival, pues superó todas nuestras expectativas y nos llena de emoción al pensar



Ganar dos años consecutivos es la respuesta a la responsabilidad, amor, entregar e innovación que le hicimos a nuestra hamburguesa pollo napolitana. También gracias a Dios, nuestra familia, el equipo de trabajo de Kon ke y cada cliente que voto por favor. Recuerda #Soledadtienekonke”

en lo que será el Festival del Pollo Colombiano 2025” dijo Luis Rodolfo Álvarez, director del programa Pollo. Respecto a la participación de los colombianos, esta aumentó un 88,62% en comparación con el año 2023. Mientras que el año pasado se registraron 12.719 votos, en la edición 2024 el total de votos fue de 23.991.

## Comentarios de los Ganadores

Al respecto, **Diana Sarquez, de Gran Burger** comentó que: “Es muy significativo para nosotros recibir por segunda vez este reconocimiento, ya que es el fruto del trabajo en equipo, entrega y persistencia por parte de todos los colaboradores que hacen posible que todo suceda. Nos sentimos profundamente agradecidos con el evento ya que nos posiciona, motiva y nos permite llegar así a ser de preferencia en nuestro departamento. reiteramos nuestro agradecimiento y satisfacción por el impacto positivo que trae a nuestra labor”.

**Néstor XXX, de Arepas Kon ke**, reiteró la importancia de este tipo de eventos para lograr más visibilidad y crecimiento: “Gracias al Festival del Pollo Colombiano, de Fenavi - FONAV, hemos logrado un gran crecimiento en nuestro restaurante Arepas Kon ke, de la ciudad de Barranquilla y es un honor representar a nuestro municipio Soledad. El evento nos brindó tener un nuevo espacio más grande para nuestros comensales, la experiencia de viajar a Bogotá dónde recibimos el premio pollo de oro, como la mejor hamburguesa de pollo de Barranquilla y Soledad.

## Restaurantes ganadores

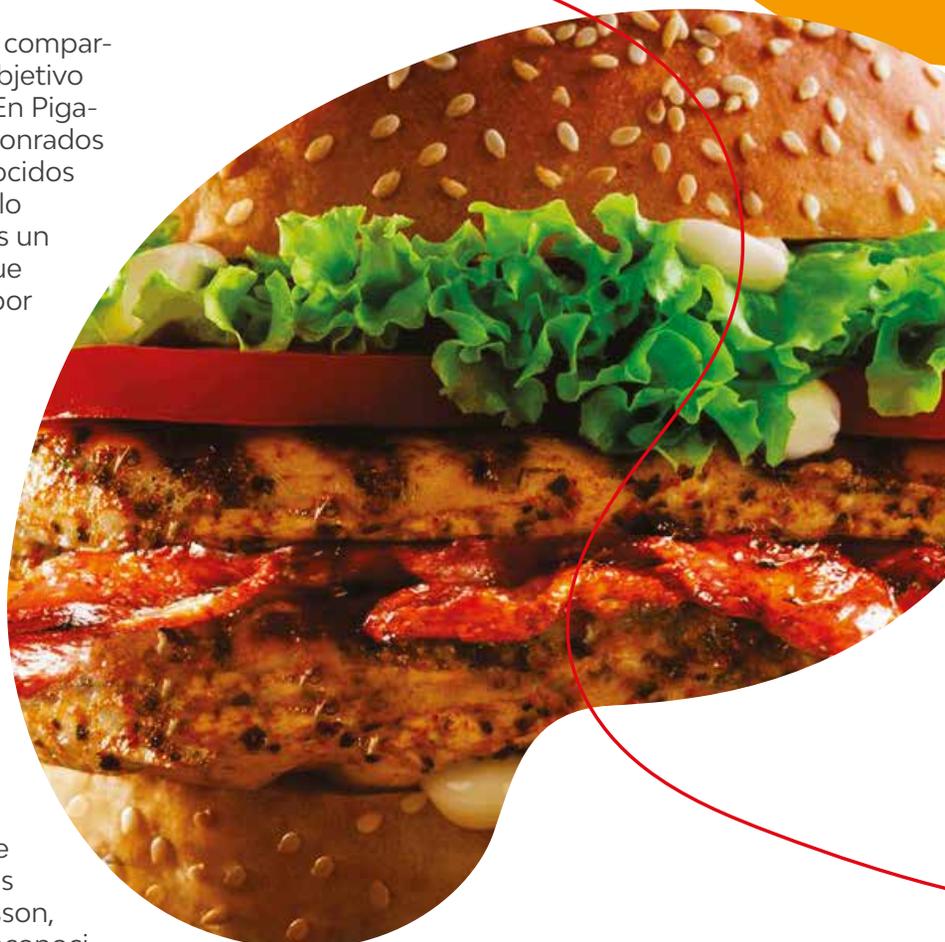




**Desde Medellín, Jaime Rodríguez,** compartió los beneficios del Festival y del objetivo de llevar el pollo al siguiente nivel: “En Pigasus, nos sentimos profundamente honrados y agradecidos por haber sido reconocidos como ganadores del Festival del Pollo Colombiano. Este reconocimiento es un hito importante para nosotros, ya que refleja nuestra pasión y dedicación por ofrecer productos de alta calidad y deliciosos a nuestros clientes. Queremos agradecer a todos nuestros colaboradores, clientes y amigos por su apoyo constante. Este logro nos motiva a seguir innovando y mejorando cada día. ¡Gracias por creer en nosotros y en nuestro pollo colombiano!”

**Leonardo Grisales, del restaurante La 33 ST,** de Cali, también compartió un emotivo mensaje: “Hoy nos despertamos como Ganadores del Pollo de Oro 2024 por tener la mejor Pollo Burger de Cali, pero más allá del reconocimiento, de recibir el premio de manos de figuras de la talla de Tatán Mejía y Harry Sasson, ganamos algo muy importante: el reconocimiento de nuestro restaurante en un mercado cada vez más competido, el cariño de nuestros clientes que con su votación lo hicieron posible. Eventos como el Festival del Pollo Colombiano de Fenavi - FONAV, permiten que restaurantes como La 33 ST puedan visibilizarse, mostrar que innovamos cada día y qué podemos llevar el pollo al siguiente nivel. Solo podemos agradecer a los organizadores del evento porque con esto, están cambiando la vida de muchos restauradores, de nuestros colaboradores y nuestras familias. Y estaremos cada año en cada versión que siga”.

Por último, **Adriana Alarcón, del Restaurante Don Romero,** de Bogotá, resaltó que : “Nos sentimos muy orgullosos por lograr este reconocimiento tan importante para nuestra Empresa. Gracias Fenavi - FONAV y Festival del Pollo Colombiano por impulsar estos espacios que fortalecen el sector gastronómico de



nuestro país, este reconocimiento nos motiva a seguir creciendo para ser los mejores. Extendemos una cordial invitación para que nos conozcan en nuestro restaurante Ubicado en la Calle 98 número 68 - 32, Barrio La Floresta, en Bogotá.

Estos resultados demostraron el éxito del Festival del Pollo Colombiano 2024 que logró llevar la proteína de pollo a recetas innovadoras y creativas, además de incentivar a los asistentes a apoyar a la industria restaurantera, que de acuerdo con cifras de ACODRES ha enfrentado una disminución en ventas del 21% en comparación con el año pasado. Tras los logros obtenidos en esta edición, el Festival del Pollo Colombiano 2025 tendrá el reto de superar nuevamente las expectativas y de continuar exaltando la versatilidad, calidad y sabor del pollo.



**Marco Sánchez Plata**, Profesor Asociado, Centro Internacional para la Excelencia en la Industria de Alimentos (ICFIE).

Foto: [linkedin.com/in/marcossanchezplata/](https://www.linkedin.com/in/marcossanchezplata/)

# Integridad alimentaria

**o cómo la inocuidad se traduce en sostenibilidad empresarial**

En el marco del Curso de Inocuidad realizado por Fenavi – FONAV en asocio con BioMerieux, dirigido a plantas especiales y nacionales, que contó con la participación de más de 90 asistentes durante los cinco días de evento, Avicultores entrevistó al Doctor Marco Sánchez Plata, Profesor Asociado, Centro Internacional para la Excelencia en la Industria de Alimentos (ICFIE), Bioquímico Farmacéutico de la Universidad Central de Ecuador, con Maestría en Ciencia y Tecnología de Alimentos, Maestría en Administración de Empresas (MBA) y Doctorado en Ciencia y Tecnología de Alimentos de la Universidad de Nebraska; para dialogar sobre los 6 pilares de la integridad alimentaria.



El Doctor Sánchez Plata es fundador y coordinador de los programas Poultry School, Meat School y Escuela de Inspectores de la Universidad Texas Tech.

**Avicultores:** Usted inicia su charla compartiendo el mensaje acerca de la gestión de la inocuidad y cómo ha ido evolucionando el término con el paso del tiempo. Hace unos años hablábamos de sistema de gestión, de producción de la calidad. Hoy inmigramos a lo que llamamos, o lo que usted llama, integridad alimentaria.

**Marco Sánchez Plata:** Aunque voy a tratar de resumir, es una historia muy larga que tiene cientos de años. Los procesos de inspección en plantas de alimentos empezaron en 1900 porque en esa época la gente leía libros y hubo un libro que causó un escándalo porque describía las condiciones higiénicas de una planta de carnes, en 1906, y eso generó dos cambios: la creación de la inspección oficial en Estados Unidos, y un efecto en cadena.

De 1920 a 1940 el tema de los enlatados cobra gran relevancia. Son productos preservados para larga vida útil en ambiente, temperatura, y tienen un patógeno que es clostridium botulinum que había que controlar. Allí nace el tema de controlar los tiempos y temperaturas de la cocción del enlatado con presión también.

Luego vino la década de los 60's con requisitos que se convirtieron en programas de base higiénicos para tener una planta de procesamiento centrados en el personal de equipos y en limpieza y desinfección. Luego el concepto de HACCP preventivo para puntos críticos de control para enfrentar los riesgos biológicos, químicos y físicos. Así llegamos a los noventas.

Como todo proceso es susceptible de mejora, HACCP no era suficiente porque también dependíamos no sólo del HACCP en la planta de alimentos, sino de las materias primas, de dónde venían y a dónde iba el producto, su manejo a nivel de distribución y el consumidor. Eso integró los sistemas de gestión de la granja a la mesa.

Con tanta información necesitábamos gestionar esa data, y se crean los sistemas de gestión, tanto privados como públicos, o gratuitos. Luego vino el tema de que, si la gente no está comprometida, los sistemas no funcionan, y si habla de la cultura de inocuidad, para que las personas se incentiven y se motiven para hacer estos trabajos.

Luego elevamos el tema de la enormidad a nivel corporativo, porque las implicaciones para mercados, para escándalos con una marca de la empresa, porque si están involucradas en un brote, hace que se eleve la posición de este concepto a la Dirección de Inocuidad, reportando directo al CEO de la empresa.

El concepto HACCP evolucionó porque nos faltaban cosas y además fuimos aprendiendo bajo la marcha. Hoy estamos en la era de la inocuidad inteligente o en la era de la integridad alimentaria, donde vamos más allá de la inocuidad pasando de proteger el alimento, a prote-





ger a los miembros de la cadena de alimentos, a los animales, a los temas de éticos, de manejo del alimento, de transparencia en lo que hacemos respecto a las prácticas de procesamiento de alimentos, de protección frente al fraude. Es un tema cultural, para la gente, cambiamos comportamientos y finalmente, enfocados en la sostenibilidad a largo plazo.

Entonces son 6 bloques que venimos manejando en el concepto de integridad alimentaria: proteger el alimento, proteger a los operarios, tener ética y políticas de trabajo, transparencia y honestidad en lo que hacemos, cultura de inocuidad para liderazgo e inmunocuidad de alimentos, y finalmente, sostenibilidad a largo plazo. Porque muchas cosas de la inocuidad afectan la sostenibilidad de la empresa. Entonces estamos en esa etapa donde las nuevas tecnologías nos ayudan a manejar, a gestionar de mejor manera y a explotar la información que generamos de los sistemas de gestión.

**Avicultores:** En ese orden de ideas, con la evolución del término al interior de las organizaciones, también ha variado ese quehacer de la inocuidad. Antes se centraba en un departamento de una organización, en un grupo de personas y ahora, pasa a ser corporativo, e incluso llega más allá de la empresa. ¿Lo que usted comenta no hace que también exista el riesgo de perder el foco? ¿que de pronto estamos concentrados más en unos temas colaterales que no la misma inocuidad como tal?

**Marco Sánchez Plata:** Puede ser sí. Tanta información, a veces, puede hacer que el equipo se abruma, y es ahí donde viene el tema de que la inocuidad es para todos. Entonces tiene que ser un trabajo de equipo. Si cada uno entiende su rol en el sistema de gestión y contribuye a ese rol, lo que hay es que organizar la causa y por eso se vuelve clave. Tú puedes organizar una empresa de 10.000 empleados si cada uno tiene su rol, su responsabilidad, su actividad, sus reportes porque si no se tienen los conocimientos adecuados, corremos el riesgo de abrumarnos. Lo hemos vivido desde el principio, cuando empezamos a generar registros, la gente se llenaba archivos y carpetas, que terminaban simplemente en un armario.

Lo que estamos promoviendo ahora es que esa data se digitalice, se analice, se creen sistemas de gestión, de información, de reporte y de búsqueda de tendencias para que la información sea más más fructífera para la empresa, que tenga más valor. Lo importante es crear esos puestos clave, antes era una persona liderando un equipo de tres, cuatro o cinco empleados para obligar a cumplir con inocuidad. Hoy es todo mundo corporativo contribuyendo al plan con gestión bajo el compromiso de alguien dedicado a la data, alguien dedicado a la gestión.

**Avicultores:** Hoy un actor clave son los consumidores ¿qué tanto se debe valorar los conceptos generados por los consumidores frente a estos temas de inocuidad, donde indudablemente el tema del del quehacer de las organizaciones tiene un sentido, tal como usted lo dice, en sistemas de gestión, en control y demás, pero a veces el mundo está solicitando cosas que no pueden llegar a hacer realidad o que incluso van en contra de la misma inocuidad?

**Marco Sánchez Plata:** Sí, es un buen punto, y es cierto, hay que entender esto: el último jefe de cualquier empresa es el cliente y el cliente lo que pida, hay que tratar de satisfacer esas necesidades. ¿Cuál ha sido la falla de la industria de alimentos? Es que a veces tenemos miedo de decir lo que hacemos, ya sea porque estamos formulando un producto, ingredientes, cosas así. Intentamos ocultar nuestras cosas, pero los activistas que son gente con una agenda



clara tienen y saben perfectamente cómo convencer a la gente, a los consumidores, y ahora con los medios sociales, virales y toda esa cuestión, los mensajes pueden llegar inmediatamente. ¿Entonces qué pasa? Corremos el riesgo de perder la batalla de comunicación como industria. Uno de los bloques justamente de la integridad alimentaria, es la autenticidad y la honestidad con lo que se hace la comunicación. Debemos comunicar que estamos haciendo bien las cosas.

Las empresas grandes, como Nestlé, tienen una reputación que cuidar porque han hecho un proceso de comunicación, de trabajo con los consumidores, pero otras no. Entonces tenemos que competir en la batalla de la comunicación de igual a igual con los activistas, con su agenda, indicando lo que hacemos y haciendo bien las cosas. Si hacemos bien las cosas, no hay que temer.

Esta es una de las falencias de la industria, dejar que los demás lleven el mensaje al consumidor. Y eso hace que el consumidor mal informado pida cosas que no tienen lógica o que no necesariamente estén acorde a lo que queremos. Por ejemplo, retroceder en las prácticas de producción con temas que pueden exponer a la industria a problemas, por ejemplo, de bioseguridad,

Pensemos en el tema de producir pollo en amplias extensiones de tierra y que puedan comer pasto, los animales estarán expuestos



La industria tiene que ser más proactiva en comunicarse, en hablar con los consumidores, en entender cómo se están comportando, qué mensajes virales necesitan ser refutados, con ciencia, con datos, con la información adecuada.

a enfermedades que se han logrado controlar mediante la producción controlada. Hay que encontrar el balance, pero estamos perdiendo la batalla porque toda la carga está tirada encima nuestro, porque el mensaje lo ganan los activistas.

La industria tiene que ser más proactiva en comunicarse, en hablar con los consumidores, en entender cómo se están comportando, qué mensajes virales necesitan ser refutados, con ciencia, con datos, con la información adecuada.

**Avicultores:** En ese orden de ideas, acercándome a su planteamiento, el imaginario de la avicultura siempre va dirigido al producto, a las granjas, a plantas de procesamiento. ¿Qué tan lejano está de mostrar los laboratorios, los profesionales que están en los laboratorios, el equipo humano que sopesa la calidad y la inocuidad del producto?

**Marco Sánchez Plata.** Tampoco hemos sido buenos en demostrar eso. ¿En qué sentido? Por ejemplo, sería interesante tener una gráfica que muestre al valor del pollo centrado en inversiones de laboratorio, de pruebas, de empleados, de prácticas, de equipos, de desinfectantes, de empaques, de toda esta cuestión. Y es un gran porcentaje, lo sabemos, es una inversión importante.

Estamos pasando por una serie de escándalos con brotes de alimentos involucrados donde han afectado no solamente la salud del de los consumidores, sino la vida; eso nos demuestra que no podemos parar, más bien hay que verlo como una oportunidad para comunicar al consumidor el rol de esta verificación, del



aseguramiento de la calidad y del cuidado del producto, mostrarle el compromiso es de todos porque el consumidor tiene un rol en la cadena inocua de alimentos y es la manipulación adecuada. Es ahí donde se evidencia la necesidad de comunicación.

Hay una oportunidad, que son las nuevas tecnologías, los teléfonos celulares, los sistemas de inteligencia artificial, los electrodomésticos inteligentes. Todos pueden ser utilizados por la industria de alimentos para mejorar los mensajes, para mejorar las prácticas, para entender cómo el consumidor utiliza los productos y tal vez, en conjunto, trabajar para protegerlo en todos los eslabones de la cadena.

**Avicultores.** En ese orden de ideas, ¿cuáles son hoy los grandes riesgos que debe tenerse en cuenta en materia de inocuidad?

**Marco Sánchez Plata.** La emergencia a través de patógenos siempre es algo que hay que estar vigilantes. A veces las prácticas de producción pueden tener efectos, pero si estamos

vigilantes y estamos entendiendo el ecosistema, vemos que muchas cosas son reversibles. También me parece que la educación en temas de inocuidad desde las escuelas no es todavía la adecuada, no creamos esa cultura de inocuidad a nivel temprano en la niñez, por lo que llegan a la adultez sin conocimientos fundamentales, en cuanto al tema de manipulación de alimentos.

Veo otra oportunidad, la de incluir el tema de inocuidad en el currículum de las diferentes etapas de la de la escuela y de los colegios, para que, desde el principio, entendemos que es un rol de todos. Todos queremos alimentos, queremos tener la población alimentada, pero todos tenemos un rol en ello, tanto en la producción, en el procesamiento, en la distribución y en la mesa, como consumidores.

**Avicultores:** Bajo la mirada global, ¿Qué de lo que hace Latinoamérica está haciendo bien y se convierte como referente?

**Marco Sánchez Plata:** Tendemos a copiar a los demás y no siempre lo que aplica para un país aplica para otros. Los riesgos son diferentes respecto a la manera de consumir los alimentos, puede variar el riesgo. Pero lo que veo es que lo que hacemos, lo trabajamos inmediatamente en la gente, la gente lo implementa, tenemos esa oportunidad. Pero ¿qué nos falta? La confianza en nuestros científicos. Casi todas las empresas que trabajan en estos temas contratan a extranjeros para sus asesorías, porque siempre pensamos que el de afuera sabe más y no se crea ese vínculo entre la academia local y la industria.

En el sistema de Estados Unidos, donde tengo el sesgo, el trabajo es que todos los estados tienen universidades que reciben fondos federales para que una persona de extensión especializada se especialice en las necesidades del estado. Entonces, por ejemplo, en el estado de Georgia, donde hay mucha industria avícola, hay extensionistas avícolas que van a ayudar en los diferentes temas de producción, procesamiento e inocuidad, son gente que contribuye a la industria en estos temas. En Latinoamérica estamos lejos porque tendemos a no confiar



En mi programa de educación en Texas, recluto muchos estudiantes latinos y mi plan es que esa gente se devuelva, luego los expertos de su tema ayudan a sus países, hay que buscar esa entrega hacia el proceso educativo.

NUEVO

# Sello Avícola de Sostenibilidad



**Demuestre su compromiso**  
en temas de  
sostenibilidad y de  
bienestar animal en la  
producción de pollo,  
huevo y genética

**PREGÚNTENOS**

[www.icontec.org](http://www.icontec.org)  
[cliente@icontec.org](mailto:cliente@icontec.org)  
#426, 018000 94 9000

[www.fenavi.org](http://www.fenavi.org)  
[eescobar@fenavi.org](mailto:eescobar@fenavi.org)  
(601) 432 1300



AMBIENTAL



BIENESTAR ANIMAL



SOCIAL



BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Fonav





en los científicos locales, que a veces tienen que buscar maneras de hacer investigación y no pueden, y no confiamos en ellos porque no tienen la experiencia, porque no los dejamos tener experiencia. En Estados Unidos ocurre algo y es que un extensionista arranca sin experiencia, pero va a tener que ir al ruedo y empezar a trabajar en el tema.

En Latinoamérica tenemos la materia prima para construir ese vínculo, pero no tenemos ese rol de la extensión y de la capacitación de la gente para confiar en los locales, para formar capacidades internas, dependemos de un consultor. Mientras el consultor actúa, vamos a hacer las cosas que él nos diga, viene otro consultor y hacemos las cosas del nuevo, a veces ni siquiera son las mismas. Entonces hay esas discrepancias. Me parece que debe ser algo orgánico, que crezca, crear capacidades en mi empresa, entrenar a mi empresa para el manejo.

En mi programa de educación en Texas, recluto muchos estudiantes latinos y mi plan es que esa gente se devuelva, luego los expertos de su tema ayudan a sus países, hay que buscar esa entrega hacia el proceso educativo.

**Avicultores:** Por último, ¿Cómo atraer los actores clave que, indudablemente, están presentes en tema inocuidad?

**Marco Sánchez Plata:** En los países de la región que he trabajado, el tema de la inocuidad debe seguir el camino de lo colaborativo, es decir, la idea es que el gremio, el sector y las empresas crezcan juntos. Si alguien descubre algo que contribuye con la industria, debería compartirlo, porque de lo contrario vamos a

“pegarnos un tiro en el pie”. Si una empresa descubre una manera de resolver algún problema, debería comunicarla al gremio para que pueda ser replicada, porque al final, si a una empresa le va mal, a todos nos va mal.

Hay que hacer un acuerdo de caballeros o un acuerdo de damas, un acuerdo, vamos a ubicar a la inocuidad como algo no competitivo, algo en el que podamos pelear juntos, compartir data, compartir información, y los gremios son clave para esto. Fenavi tiene la oportunidad de crear mesas de trabajo, mesas de discusión a nivel de Industria, de cómo se pueden mejorar las cosas, si se va a planificar un programa para exportación cómo llegar a esos niveles.

Debemos tener programas colaborativos de la gente que sabe en el tema. Pienso que esa es la manera de hacerlo colaborativamente, hay empresas que lo querrán hacer, hay otros que no. Lo que yo he visto es que las que no lo hacen terminan haciéndolo porque ven que, si hay un grupo, si hay masa crítica suficiente para trabajar en algo, se van a sentir fuera de las mejores, van a terminar integrados.

He visto asociaciones que trabajan en conjunto, comparten información, se entrenan en conjunto, trabajamos el tema de inocuidad no como algo competitivo, sino como algo horizontal en la industria, en el cual cada uno de nosotros debemos ir compartiendo y ascendiendo. Esa es la manera.

EL HUEVO  
TE DA  
PODER

El que tenga

**TIENDA...**



**...QUE LA ROMPA**

Fonav



Artículo 2

# Sucesión Ejecutiva en la Empresa Familiar:

## Pasos Clave para un Cambio de Mando Exitoso



 | **Por:** Gonzalo Gómez Betancourt;  
PhD – CEO Legacy & Management  
Consulting Group.

*La sucesión ejecutiva es uno de los desafíos más críticos para la sostenibilidad de las empresas familiares. A medida que estas organizaciones enfrentan la transición de una generación a otra, surge la necesidad de planificar cómo se mantendrá la dirección y el liderazgo empresarial. En muchas empresas familiares, la sucesión ejecutiva es una asignatura pendiente, que a menudo se pospone debido a la falta de claridad en el proceso, el temor a los conflictos internos o simplemente porque no se le ha dado la prioridad necesaria.*



El proceso de sucesión no solo se limita a la selección de un nuevo CEO; también implica preparar a toda la estructura de liderazgo para garantizar la continuidad operativa y estratégica. Los riesgos de no gestionar adecuadamente esta transición son altos: desde la pérdida de confianza por parte de los empleados y otros stakeholders, hasta un impacto negativo en la estabilidad financiera y operativa de la empresa. Para las empresas familiares, la sucesión es aún más delicada debido a la intersección de relaciones personales y profesionales, lo que requiere una planificación meticulosa y una ejecución cuidadosa.

Este artículo explora los pasos clave para una sucesión ejecutiva exitosa, basándose en ejemplos de empresas familiares que han navegado estos desafíos con diversos grados de éxito. La intención es proporcionar una guía práctica para aquellos que buscan asegurar una transición ordenada que no solo preserve el legado de la familia, sino que también fortalezca el futuro de la empresa.

## Pasos para la Sucesión Ejecutiva

### 1 Definición del Perfil del Sucesor: Competencias, valores y habilidades necesarias

Definir claramente el perfil del sucesor es el primer paso crítico en el proceso de sucesión. Este perfil debe alinearse con las necesidades estratégicas de la empresa, reflejando tanto las competencias técnicas como las habilidades de liderazgo necesarias para el futuro. En el caso de una empresa familiar en transición, es importante considerar no solo las calificaciones profesionales, sino también los valores y la cultura que se desean preservar.

Por ejemplo, en una junta directiva de una empresa familiar en transición de la primera a la segunda generación, se identificó la necesidad de que el sucesor tuviera no solo experiencia en gestión, sino también un profundo entendimiento del negocio familiar y un compromiso con los valores fundacionales. Sin embargo, la evaluación reveló que el sucesor propues-

to carecía de algunas competencias clave, lo que llevó a la decisión de un plan de desarrollo extensivo que incluyó rotación por diferentes áreas de la empresa y estudios adicionales. Este enfoque estructurado asegura que el sucesor no solo esté técnicamente preparado, sino también emocionalmente alineado con las expectativas del rol.

### 2 Planificación y Cronograma: Establecimiento de tiempos y etapas de transición

La planificación es esencial para cualquier transición exitosa. Esto implica la creación de un cronograma claro que detalle los pasos y tiempos específicos para la sucesión. El cronograma debe incluir momentos clave como la formación del sucesor, la comunicación del plan a la organización y el momento preciso de la transferencia de poder.

En un caso reciente, una junta directiva identificó la sucesión como una tarea crítica que debía abordarse con urgencia debido a la inesperada renuncia del CEO externo. Este evento imprevisto subrayó la importancia de tener un plan de sucesión claro y acordado. La junta, junto con el fundador, decidió acelerar el proceso de sucesión del hijo mayor, a pesar de que inicialmente se había planeado un recorrido de siete años por diferentes posiciones dentro de la empresa. La rapidez y claridad en la planificación permitieron mitigar el impacto de la renuncia inesperada y mantener la confianza de los stakeholders.



La planificación es esencial para cualquier transición exitosa. Esto implica la creación de un cronograma claro que detalle los pasos y tiempos específicos para la sucesión.



3

### Formación y Mentorización del Sucesor: Estrategias para preparar al sucesor para el rol ejecutivo

La formación y mentorización son componentes fundamentales del desarrollo del sucesor. No basta con identificar al próximo líder; es crucial que este esté adecuadamente preparado para asumir las responsabilidades del cargo. Esto puede incluir programas de formación formal, como estudios de posgrado, así como experiencias prácticas dentro de la empresa.

En muchas empresas familiares, un enfoque efectivo ha sido la implementación de programas de mentorización que emparejan al sucesor con líderes experimentados, tanto dentro como fuera de la empresa. En un caso particular, el sucesor trabajó bajo la supervisión directa del CEO saliente y de un mentor externo, lo que le permitió adquirir no solo habilidades técnicas, sino también una comprensión profunda de los desafíos del liderazgo y la toma de decisiones a nivel ejecutivo.

4

### Comunicación y Aceptación: Estrategias para comunicar la transición a empleados, clientes y otros stakeholders

La comunicación clara y transparente es fundamental para garantizar la aceptación de la sucesión por parte de los empleados y otros stakeholders clave. Esto implica no solo anunciar quién será el sucesor, sino también explicar el proceso y los motivos detrás de la elección. La falta de comunicación efectiva puede generar incertidumbre y afectar la moral del personal, así como la percepción externa de la empresa.

En un ejemplo reciente, una empresa familiar decidió comunicar su plan de sucesión no solo internamente, sino también a sus principales stakeholders externos, incluidos bancos, clientes y proveedores. La comunicación fue respaldada por un documento formal firmado tanto por el presidente de la junta directiva como por el CEO, lo que ayudó a calmar cualquier nerviosismo del mercado y a reafirmar la estabilidad de la empresa durante la transición.





Una vez que el sucesor asume su rol, es esencial que la junta directiva implemente un plan de evaluación continua. Este seguimiento debe enfocarse en evaluar tanto el desempeño del nuevo líder como el impacto de la transición en la organización.

5

### Transferencia de Poder: Gestión del proceso de delegación y empoderamiento del nuevo líder

La transferencia de poder es un momento crítico en la sucesión ejecutiva. No se trata solo de un cambio de título, sino de un proceso en el cual el sucesor asume gradualmente las responsabilidades y el liderazgo de la organización. Esto requiere una delegación cuidadosa y un proceso de empoderamiento que permita al nuevo líder tomar decisiones y establecer su autoridad.

Un error común es que el CEO saliente continúe interviniendo en las decisiones del nuevo líder, lo que puede socavar su autoridad y generar confusión en la organización. Para evitar esto, es recomendable establecer un período de transición claramente definido, durante el cual el CEO saliente actúe en un rol de asesoría sin interferir en la toma de decisiones operativas del sucesor.

6

### Evaluación y Acompañamiento: Seguimiento del desempeño del nuevo ejecutivo y ajustes necesarios

Una vez que el sucesor asume su rol, es esencial que la junta directiva implemente un plan de evaluación continua. Este seguimiento debe enfocarse en evaluar tanto el desempeño del nuevo líder como el impacto de la transición en la organización. Es importante tener en cuenta que la sucesión no termina con la toma de po-

sesión del nuevo líder; es un proceso continuo que puede requerir ajustes y apoyo adicional.

En un ejemplo, la junta directiva estableció un comité de evaluación que revisó regularmente el desempeño del sucesor y proporcionó retroalimentación constructiva. Además, se realizaron ajustes en el plan de formación y desarrollo del sucesor, basados en las necesidades emergentes de la organización y las oportunidades de mejora identificadas. Este enfoque proactivo permitió al sucesor adaptarse más rápidamente a su nuevo rol y contribuyó a una transición más fluida y efectiva.

La sucesión ejecutiva en la empresa familiar es un proceso complejo y multifacético que requiere una planificación detallada y una ejecución cuidadosa. La clave para una transición exitosa radica en definir claramente el perfil del sucesor, establecer un cronograma realista, proporcionar formación y mentorización adecuada, comunicar efectivamente el plan a todos los stakeholders, gestionar cuidadosamente la transferencia de poder y realizar un seguimiento continuo del desempeño del nuevo líder.

Los ejemplos discutidos en este artículo destacan la importancia de no posponer la planificación de la sucesión y de abordar este desafío con la seriedad que merece. La pandemia de 2020 y otros eventos imprevistos han servido como recordatorios contundentes de los riesgos asociados con la falta de preparación para la sucesión ejecutiva. Empresas icónicas como McDonald's y Apple han demostrado que incluso las organizaciones más grandes y exitosas no están exentas de los desafíos de la sucesión.

**En última instancia, la sucesión ejecutiva debe ser vista no solo como una transición de liderazgo, sino como una oportunidad para reforzar los valores y la visión que sustentan la empresa familiar. Con una planificación proactiva y un compromiso genuino con el proceso, las empresas familiares pueden asegurar una transición que no solo preserve su legado, sino que también posicione a la organización para un futuro próspero y sostenible.**



# Fenavi impulsa la formalización laboral y el desarrollo de las comunidades con feria de empleo avícola

*Según los registros del Departamento Nacional de Estadística - DANE, la tasa de desempleo en el país alcanzó el 9,1% en septiembre de 2024, frente al 9,3% del mismo mes en 2023. La tasa de desocupación en las principales ciudades y áreas metropolitanas mostró una ligera mejora situándose en un 9,2%, en comparación con el 9,6% registrado en el mismo mes del año anterior.*

En línea con lo anterior, el sector avícola colombiano enfrenta un reto significativo: la alta rotación de personal y la falta de mano de obra calificada, lo que genera costos adicionales para las empresas en selección, inducción, dotación y capacitación. En respuesta, el Programa Económico de Fenavi - Fonav ha lanzado un proyecto colaborativo

para apoyar a las empresas en la búsqueda de personal idóneo, sin actuar como intermediarios laborales ni contratar directamente. Esta iniciativa surge de las dificultades que muchas empresas avícolas tienen para encontrar trabajadores capacitados, lo que incrementa la rotación.

En varias zonas rurales, es difícil para los empleadores encontrar trabajadores con las habilidades necesarias y motivados para el sector. Por ello, esta iniciativa busca identificar esas necesidades y promover oportunidades laborales que generen empleo sostenible en la comunidad local.

## **Cachipay recibió la Primera Feria de Empleo**

La primera Feria de Empleo Avícola que se llevó a cabo en Cachipay, fue un evento pionero promovido por el Programa Económico de Fenavi - Fonav, que atrajo a más de 50 personas interesadas para más de 60 puestos disponibles



en la zona, que accedieron a empleo formal. El evento se llevó a cabo con el fin de responder a las necesidades de las empresas del sector que enfrentan dificultades para la atracción y retención del talento en sus áreas de producción especialmente, administrativos y de campo.

Con estas ferias de empleo, además de incentivar el desarrollo de las empresas del sector, Fenavi le apuesta a la generación de oportunidades de desarrollo y progreso en las comunidades por medio del acceso a empleo formal. En la actualidad, la informalidad representa el 87% de la ocupación en las zonas rurales del país, según datos del DANE. Es así como este tipo de eventos que además cuentan con el apoyo de la gobernación departamental, incentivan el progreso de las comunidades.

“Queremos acercar oportunidades de desarrollo para las comunidades rurales y contribuir a la formalización de empleos en el sector avícola,” comentó **Fernando Ávila, Director Programa Económico de Fenavi-FONAV.** “Es en estos eventos donde conectamos a las empresas del sector con el talento local, ayudando a transformar las condiciones de vida de los trabajadores rurales a través de empleos dignos y formales”.

Cristina Díaz, profesional de Proyectos del Programa Económico de Fenavi-Fonav, también explicó que esta iniciativa es motivada por “la falta de talento humano para las empresas avícolas, especialmente en municipios apartados, es una problemática constante. La estrategia de empleo avícola del Programa Estudios Económicos busca facilitar esta contratación difícil para nuestras empresas”.

De igual forma, Nicolás Gálvez, líder de información estadística en el Programa Económico de Fenavi – Fonav, explicó la selección de Cachipay como sede de esta primera feria: “elegimos Cachipay porque hace cuatro meses recibíamos ofertas laborales de aquí, pero no hojas de vida. Decidimos venir directamente a hacer perifoneo, entregar volantes y llevarlo todo a un nivel más personal”.

## Trabajando juntos logramos más

La feria contó con el respaldo de la Alcaldía de Cachipay, con representantes que expresaron su apoyo y destacaron la importancia de esta colaboración. “Esta feria permite impulsar la economía de nuestro municipio y da a conocer qué es Cachipay,” compartió el alcalde de Cachipay **Luis Orlando Garzón Acuña.** La Doctora **Heidy Johana Tibanta,** secretaria de Desarrollo Económico, Agropecuario y Ambiental, resaltó la oportunidad de empleo para los ciudadanos, quienes pudieron conectarse con cinco empresas dispuestas a integrar talento local en sus equipos.

De igual forma, durante la jornada también se contó con la participación de la Agencia Pública de Empleo de Cundinamarca, un aliado clave para entregar los perfiles de personal capacitado a las empresas del sector, facilitando el proceso de búsqueda y reclutamiento de los talentos. “en Cundinamarca estamos fortaleciendo nuestra industria agrícola, tratamos de tener ese contacto con pequeñas y medianas





empresas que sean del sector, para que así los podamos apoyar en sus procesos. Nosotros recibimos las hojas de vida y dependiendo de sus necesidades, unificamos los perfiles y enviamos los que tenemos”, explicó **Jaime Augusto Sierra Piñeres**, coordinador de la Agencia Pública de Empleo de Cundinamarca.

## Crecimiento y desarrollo económico para todos

La Feria de Empleo Avícola en Cachipay reunió a destacados actores del sector avícola, brindando una plataforma crucial para conectar a los buscadores de empleo con empresas comprometidas con el desarrollo rural. La Sociedad Avícola Toscana resalta los retos para atraer personal dispuesto a trabajar y residir en granjas. **Mari Ortiz**, coordinadora de Talento Humano, afirmó que “el tema de atraer personal es complejo porque muchas personas quieren trabajar sin vivir en la granja, y algunas prefieren empleos informales”.

Entre los participantes, también estuvo la empresa Avinsa, quienes ofrecieron vacantes en áreas administrativas y operativas. “Tenemos 32 vacantes como auxiliar de granja. Estamos recibiendo a hombres y mujeres. Somos una compañía muy inclusiva, recibimos todo tipo de hojas de vida, no tiene que ser bachiller; hoy esperamos que los interesados sean muchos y poder continuar trabajando por el sector en el país” dijo **Erika Johana Tijaro**, analista de Gestión Humana.

Para empresas como Avícola Los Cambulos, la colaboración con Fenavi ha sido fundamental en su estrategia de crecimiento. **Johana Pinzón**, representante de la compañía, explicó: “Fenavi, para nosotros, es un aliado estratégico; ahora estamos participando en la Feria de Empleo, pero también trabajamos en formación de competencias”.

De igual forma, **Alexander Arenas**, jefe de Selección en Pollo Fiesta, cree que el cambio constante en las expectativas de la fuerza laboral ha requerido una estrategia centrada en la reten-



## Un futuro de oportunidades en el sector avícola

Proyectando el futuro, esta primera feria en Cachipay, Cundinamarca, deja valiosas lecciones para la organización de próximas ferias, como la que Fenavi planea realizar en Santander. Estos espacios representan una plataforma clave para potenciar el desarrollo de las comunidades rurales y fortalecer el sector avícola en Colombia, generando una red de oportunidades para el crecimiento económico y el bienestar de las familias en el campo.

A medida que la industria avícola crece y se moderniza, resulta más complejo encontrar trabajadores interesados en el sector y que cuenten con las habilidades adecuadas. Además, existe la necesidad de cubrir vacantes técnicas y promover el sector como una opción profesional atractiva. Las Ferias de Empleo Avícola surgen como una gran oportunidad para responder a estas necesidades laborales.

El objetivo de la Feria de Empleo en Cachipay fue facilitar el contacto directo entre las empresas del sector avícola y los candidatos locales fortaleciendo el reclutamiento de personal idóneo para cubrir las vacantes del sector. Un espacio dentro de varios que ya están programados en otras regiones del país que permitirán promover la contratación de personal que responda a las necesidades específicas de la industria.

Capacitación

# Beneficios tributarios aplicables al sector avícola

Principales temas a tener en cuenta para los avicultores y así optimizar su carga tributaria, estimular el crecimiento, la inversión y la competitividad.



**Christian Junot Quiñónez**

**Contador**

**Máster en Tributación**

Ex subdirector de fiscalización DIAN

Creador de las devoluciones automáticas DIAN

Socio Clevertax Assesment



**Karen Álvarez Niño**

**Abogada**

**Especialista en Impuestos y Derecho Comercial**

Ex asesora de la Subdirección Operativa

Fiscalización DIAN

Socia Clevertax Assesment

**Bogotá Nov 22**

GHL Hotel Capital,  
Salón La Cabrera, Lobby  
Calle 25 B # 69A-50

**Medellín Dic 4**

Seccional Fenavi Antioquia  
Cr. 43 A # 7-50A Of. 1513  
Salón de conferencias

**Cali Nov 27**

Pendiente por definir

**B/manga Dic 13**

Pendiente por definir

Mayores informes

 **320 2230604**

ción y el desarrollo de talento. “Hoy buscamos retener a nuestro personal y brindar oportunidades a personas sin experiencia que realmente tienen ganas de trabajar”, comentó Arenas. Con una propuesta de formación y desarrollo, Pollo Fiesta busca cubrir vacantes y construir una base de colaboradores comprometidos con la empresa.

En Pollos Savicol, las estrategias de retención de talento también son una prioridad, según explicó **Mauricio Guzmán**, auxiliar de Gestión Humana. La empresa ha implementado beneficios y condiciones de trabajo justas que garanticen la estabilidad de sus colaboradores. Guzmán agradeció a Fenavi la oportunidad de establecer contacto directo con posibles candidatos durante la feria, reconociendo el valor de la cercanía en estos eventos para transmitir la esencia de Pollos Savicol y sus oportunidades de empleo.

Sofía Montalvo Mieles, pasante del Programa Económico, comenta que “desde el Programa contribuimos a que las empresas avícolas consigan personal idóneo, también estamos impulsando a las personas para que puedan trabajar en avicultura, en especial a los jóvenes”.

## El compromiso de Fenavi con las comunidades

Durante la feria, las empresas participantes ofrecieron vacantes en áreas de campo y administración, generando una respuesta positiva entre los asistentes. Muchos comentaron que encontrar trabajo en su propia comunidad representa una oportunidad invaluable para mejorar sus condiciones de vida, sin necesidad de desplazarse a las grandes ciudades.

**Johan Camilo Marín Morales**, un participante con experiencia en la industria avícola, expresó: “estas ferias ofrecen oportunidades a personas que enfrentan limitaciones de distancia y acceso. Es una gran ventaja para quienes buscan empleo formal y estabilidad económica”. **Edison Ferney Tovar Ibáñez**, zootecnista, agregó que estas oportunidades son valiosas especialmente para los jóvenes profesionales rurales, quienes a menudo enfrentan barreras por falta de experiencia.

“Para mí, la experiencia ha sido la mayor barrera,” explicó Edison. “A pesar de mi trabajo en Avinsa y la formación adquirida, muchas empresas exigen más experiencia, lo cual complica las oportunidades. Ferias como esta permiten que los jóvenes puedan fortalecer sus competencias”.





# NOTAS

## Seccional Santander

### ¡Actividades de Fenavi Santander ante el paro campesino y minero!



#### #EnMedios

#### Fenavi advierte desabastecimiento de huevo y pollo por bloqueo de vías en Santander



#### A menos de dos meses, desde el anterior paro que afectó a Santander

and diversas regiones del país, el sector avícola volvió a ser impactado por un nuevo paro liderado por Campesinos y Mineros. Una difícil situación que la seccional Santander de Fenavi tuvo que sortear con determinación y atención oportuna.

Atendiendo esta situación, la Directora Ejecutiva de Fenavi Santander realizó un importante despliegue informativo representado en más de 35 declaraciones en medios de comunicación y plataformas digitales donde expresó el impacto que estaba teniendo la industria avícola a raíz del bloqueo de las vías de hecho. De anotar que, desde el nivel nacional en cabeza del Dr. Gonzalo Moreno Gómez, Presidente Ejecutivo de Fenavi, se apoyó esta gestión en diversos medios de comunicación.

#### Otras importantes Acciones de la seccional

- Atención inmediata por parte de Fenavi Santander ante los requerimientos realizados por sus afiliados.
- Comunicación constante con actores del sector público y privado en aras de lograr una pronta solución ante esta situación.
- Emisión oportuna a todos los afiliados de Fenavi Santander del desarrollo del paro con el objetivo de crear estrategias y planes de contingencia para el positivo desarrollo de la actividad.
- Consolidación del impacto que presentó el sector avícola ante el Paro en términos estadísticos.
- A través del Comité Intergremial de Santander se expresó, por medio de un comunicado de prensa, el impacto del Paro no solo en todos los sectores productivos sino también en la avicultura.
- Publicaciones frecuentes en las redes sociales del Comité Intergremial de Santander, X e Instagram.

## Llegó lo que estabas esperando



 **Santander se caracteriza por ser tierra avícola por excelencia.** Año tras año- los más destacados actores se dan cita en Bucaramanga, la ciudad bonita de Colombia, para disfrutar de una jornada en la cual prima la actualización, interacción, conocimiento, exposición comercial- y actividades sociales. Esta nueva versión, garantizará la mejor experiencia para todos los actores de la cadena avícola conectándolos con las más recientes

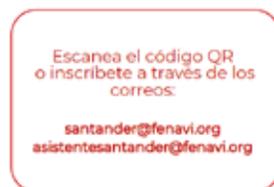


tendencias, retos y desafíos de cara a la competitividad de la industria; con reconocidos conferencistas de alto nivel nacional e internacional.

### INNOVADORA AGENDA ACADÉMICA

Nuestra cita es el **10 y 11 de abril** en Santander.

**¡Tierra avícola por excelencia!**



## Reunión Corporación Autónoma Regional de Santander- CAS



 **En las instalaciones de Fenavi Santander** se reunieron productores avícolas, equipo directivo y de profesionales de Fenavi Santander junto a funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Santander-CAS, con el fin de revisar solicitudes pendientes de cara a la optimización de trámites y trabajo conjunto por una avicultura más sostenible.

Este encuentro liderado por Martha Ruth Velásquez Quintero, Directora Ejecutiva de Fenavi Santander, permitió despejar inquietudes, abrir el diálogo ante acciones prioritarias que se deben atender en el sector avícolas y entablar compromisos por parte del Dr. Eymar Yesith Báez, director de la CAS, de cara a la consolidación de una mesa técnica integrada por el gremio avícola, productores y la entidad.



**FOREM 2024: Foro empresarial**



**El Foro Empresarial organizado por la Cámara de Comercio de Bucaramanga** celebró una nueva edición de este evento con la participación de empresarios, visitantes y líderes regionales; con el fin de promover el crecimiento económico y social de Santander a través de conferencias con destacados speakers donde brindaron herramientas para que los empresarios estén a la vanguardia.

Esta actividad contó con la participación de la Directora Ejecutiva de Santander y la coordinadora de medios y mercadeo de la seccional.

Esta actividad contó con la participación de la Directora Ejecutiva de Santander y la coordinadora de medios y mercadeo de la seccional.

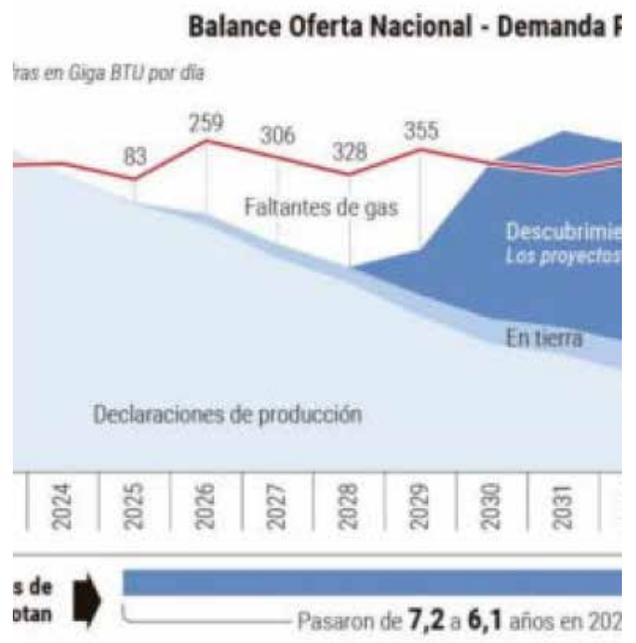
**Socialización Yacimientos no convencionales – YNC**



**Destacando el potencial de yacimientos no convencionales (YNC)** que tiene

Santander, se realizó un conversatorio liderado por PROSANTANDER en el cual empresarios y representantes de la región; conocieron de primera mano las oportunidades, riesgos y mitos, con el objetivo de buscar nuevas estrategias en materia de desarrollo sostenible que permitan consolidar al departamento como el principal productor de petróleo del país.

Esta actividad desarrollada en las instalaciones del hotel Holiday Inn contó con la participación de la Directora Ejecutiva de Fenavi Santander.



## Junta Directiva Fenavi Santander



 **Los miembros de Junta Directiva de Fenavi Santander** sesionaron en las instalaciones de la seccional para socializar la situación mesa de los Santos y Lebrija, paro campesino Nacional, XIX seminario de actualización avícola 2025; entre otros temas de gran interés.

Durante este encuentro, se contó con la participación especial del Ing. Hernán Porras, rector de la Universidad Industrial de Santander; quien presentó aspectos relevantes de la Universidad, avances en materia de infraestructura, programas y convenios empresariales. Así mismo, se presentó propuesta del desarrollo de formación dual para técnicos con énfasis en avicultura. Aspectos que destacaron de manera positiva los integrantes de la junta directiva. Se espera en los próximos días reunión con los integrantes de la Universidad Industrial de Santander – UIS.

## Reunión mensual de afiliados Fenavi Santander

 **En el marco de la reunión mensual de afiliados de Fenavi Santander**, la Directora Ejecutiva y el Presidente de Junta Directiva, hicieron entrega oficial de la remodelación realizada a las instalaciones de la seccional. Un espacio moderno y confortable que ofrece una experiencia integral para sus afiliados y colaboradores.

## Celebración Día mundial del Huevo

 **En las instalaciones del banco de alimentos de Bucaramanga** se realizó la celebración del día mundial del huevo. Un encuentro desarrollado, en el marco de un desayuno de trabajo, en compañía de los principales medios de comunicación de la ciudad quienes conocieron de primera mano la gran donación de un millón de huevos que los avicultores de Colombia, en compañía de Fenavi, distribuirán a través de la asociación de bancos de alimentos, ABACO.

Esta gran acción desarrollada bajo el lema: “El poder de Unirnos”, marca la diferencia en la vida de millones de personas vulnerables y de escasos recursos, a nivel nacional, llevando esperanza y nutrición. Desde la seccional Santander, se hace extensiva invitación a ser parte de esta iniciativa con donaciones desde una docena de huevos en adelante a través del portal web [www.elpoderdeunirnos.co](http://www.elpoderdeunirnos.co).



Estos cambios realizados se convierten en un ambiente propicio y disponible para el desarrollo corporativo y mayor productividad laboral.



# ¡Identifique y Notifique!

## Amigo avicultor:

Si detecta en sus aves cambios en la respiración, temblores, cuello o cabeza torcida y aumento de la mortalidad, notifique de inmediato a la oficina del ICA más cercana, a las UMATAS o a los profesionales de Fenavi- Fonav.

El ICA cuenta con 3 canales para que usted notifique de inmediato cualquier sospecha de sintomatología:

1. Acérquese a la Oficina local del ICA más cercana.
2. Ingrese a la página web: [www.ica.gov.co/banner principal](http://www.ica.gov.co/banner_principal) (Notificaciones Pecuarias).
3. Escriba vía WhatsApp al número **320 403 08 43**.

#GobiernoDeLaGente

Para más información visite  
[www.ica.gov.co](http://www.ica.gov.co)

Fonav



ICA  
Instituto Colombiano Agropecuario



### Encuentro Profesionales de Campo Fenavi Fonav

 **La directora ejecutiva de Fenavi Santander, Martha Ruth Velásquez Quintero**, se reunió con los profesionales del área técnica y de sostenibilidad de Fenavi Fonav para revisar y analizar:

1. Situación de moscas en mesa de Los Santos.
2. Situación gallinazos en el municipio de Lebrija, en especial zona circundante al aeropuerto.
3. Situación sanitaria del departamento.

### Reunión Estrategia de Exportación



**Países abiertos y priorizados – huevo en cáscara**

Países abiertos	Países en trámite de apertura

 **Promoviendo la participación a esta estrategia de internacionalización** liderada por el programa Huevo de Fenavi Fonav, se realizó una detallada socia-

### Reunión Alcalde de Lebrija

 **Se llevó a cabo una mesa de trabajo con el equipo de la Alcaldía de Lebrija**, encabeza de su alcalde junto con el equipo de Fenavi Santander y los profesionales de campo del programa de sostenibilidad de Fenavi Fonav, con el objetivo de revisar aspectos de interés en la actualización del Plan Básico de Ordenamiento Territorial - PBOT municipal.

Durante este encuentro, la Directora Ejecutiva de Fenavi Santander expuso los aspectos a tener en cuenta por parte de la administración municipal que son de gran interés para el sector avícola, tales como: vías, acueducto, seguridad, mano de obra calificada y seguridad alimentaria. Del mismo modo, se conformó la mesa de trabajo que se encargará de evaluar el cambio de uso de suelo para granjas avícolas.



lización sobre como es el proceso para llevar huevo y ovoproductos fuera de Colombia a cargo de la empresa Pensiero International Advisors, expertos en operaciones de comercio exterior.

Durante esta presentación, se logró plasmar el paso a paso que deben realizar los avicultores interesados en exportar sus productos, el tiempo requerido para el respectivo proceso junto a las certificaciones que consten el cumplimiento normativo de su actividad. De anotar que, todas las empresas interesadas en sumarse a esta estrategia pueden solicitar más información a través del correo [ctibaduiza@fenavi.org](mailto:ctibaduiza@fenavi.org).



## FENAVI en las regiones

**Fenavi llegó al municipio de San Gil, en Santander,** para brindar un espacio de formación y acercamiento dirigido a pequeños y medianos avicultores de la región dando a conocer el panorama actual de la avicultura, la importancia de la bioseguridad en granja, dialogar sobre sostenibilidad, huevo y pollo, desglosando todos los proyectos de capacitación en aspectos económicos a los cuales pueden acceder.

Este encuentro permitió crear un escenario de diálogo para despejar dudas, crear relaciones interpersonales y seguir trabajando de manera conjunta por la avicultura. Mismo que fue desarrollado en el centro de convenciones de la caja de compensación Cajasas.

## Campaña Digital Fenavi Santander



## Asamblea Comisión Regional de Competitividad

**Se llevó a cabo la primera Asamblea de la Comisión Regional de Competitividad e Innovación - Santander Competitivo,** la cual contó con la participación de representantes del sector público, privado, empresarios, gremios, academia y sociedad civil. Durante este encuentro, se realizó explicación del marco legal del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación, Decreto 2212 de diciembre 2023 MinCit y Decreto 258 de 2024 de la Gobernación de Santander.

Del mismo modo, se presentaron los resultados obtenidos por Santander en el Índice Departamental de competitividad 2024 y se realizó el lanzamiento del reto Santander + Competitivo, con el cual se busca mejorar resultados en competitividad a 2027 junto a la metodología propuesta por la CRCI y la Cámara de Comercio de Bucaramanga para cerrar las brechas identificadas. Mismo que contó con la participación de la Directora Ejecutiva de Fenavi Santander.



**Fenavi Santander continúa fortaleciendo sus redes sociales** con la emisión de contenido informativo, interactivo y educativo; logrando incrementar el número de su comunidad digital, de manera orgánica, a más de 3.100 seguidores junto a un aumento de interacción con su audiencia.

En el presente mes se realizaron publicaciones alusivas a "Halloween" promoviendo el consumo de las proteínas de huevo y pollo generando interacción y cercanía con la comunidad digital. Así como evidenciando actividades que desde la seccional se vienen ejecutando.



# NOTAS

## Seccional Valle

### **Seminario** Actualización en Derecho Laboral para No Abogados



**Todos los martes desde el 01 de octubre en las instalaciones de la Seccional Valle**, hemos venido desa-

desarrollando el "Seminario de Actualización en Derecho Laboral para No Abogados", con el apoyo de la Universidad Icesi. Con un promedio de 38 asistentes, estas clases buscan compartir conocimientos y experiencias claves con el objetivo de fortalecer las prácticas laborales en el sector avícola, generar un impacto positivo en la sociedad y contribuir al desarrollo de nuestra industria.



### **Foro** Semana por Colombia Cali y el Valle del Cauca



**El 02 de octubre asistimos al evento "Foro Semana por Colombia Cali y el Valle del Cauca"**, organizado por la

Revista Semana en la Universidad Icesi, con el objetivo de analizar los principales desafíos y avances de la región. Este importante evento reunió a líderes empresariales, gubernamentales y académicos para discutir temas clave que afectan a la región.

mentales y académicos para discutir temas clave que afectan a la región.

Se analizaron los principales retos y avances de Cali y el departamento del Valle de Cauca, específicamente **en temas de seguridad, infraestructura, servicios de salud, desarrollo urbano.**



## Comité Estratégico Clúster de Proteína Blanca



El 2 de octubre participamos en el comité estratégico N°31 de la iniciativa Clúster de Proteína Blanca realizado en las oficinas de Santa Anita Nápoles. Durante esta sesión se realizó la revisión de las 3 mesas de trabajo: Internacionalización, sostenibilidad e innovación. Por otro lado, se suspende la mesa de internacionalización debido a la falta de los participantes y se retomará en marzo del año 2025.

Así mismo, se presentaron los avances de la mesa de Innovación la cual está trabajando en: Estrategias comerciales, mejora continua, nuevos mercados y desarrollo y adaptación de producto.



## Plenaria de Seguridad



El 03 de octubre la Directora Ejecutiva, Ana Lucía Sterling asistió a la Plenaria de Seguridad, organizada por el Comité Intergremial y Empresarial del Valle del Cauca (CIEV). Durante la sesión, se abordaron los desafíos que afectan la logística del sector productivo debido a la vulnerabilidad geográfica.

Se contó con la participación de destacados expertos de seguridad: El Mayor General Fernando Murillo, Ex Director Nacional de Inteligencia de la Dijín e Interpol Mayor General Guillermo León, Ex Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana, el Mayor General Fabián Laurence, Ex Director del Gula Nivel Nacional, junto con representantes del sector privado y gremios.

## Comité Estratégico Clúster de Energía Inteligente



El día 3 de octubre participamos en el comité estratégico N° 22 de la iniciativa Clúster de Energía Inteligente, la sesión dio inicio con un resumen del congreso **BI-ON 2024** al que asistieron más de 1.000 personas, 180 conexiones y participaron más de 300 empresas, este congreso conto con un total de 25 patrocinadores y 26 stands comerciales.

También, presentaron el plan de trabajo de Eco-nova, el cual ha avanzado en la estructuración para la implementación de un centro de Innovación de Bioenergía en el Valle del Cauca.

## Subcomité de Seguridad

 **El 08 de octubre asistimos al “Subcomité de Seguridad”**, un importante encuentro organizado por el Comité Intergremial y Empresarial del Valle del Cauca (CIEV).

Este espacio reunió a diversos gremios de la región, quienes, en conjunto, se abordaron temas clave para el fortalecimiento de la seguridad y el bienestar en el Valle del Cauca. Durante la sesión, se discutieron propuestas y medidas que buscan promover entornos más seguros para la comunidad, contribuyendo así al desarrollo económico y social sostenible de la



región. Fenavi Valle reitera su compromiso con la seguridad y continúa trabajando en alianza con actores claves para consolidar una región próspera y segura para todos.

## Bloque Regional de Congresistas del Valle del Cauca

 **El 09 de octubre la Directora Ejecutiva, Ana Lucía Sterling asistió al Bloque Regional de Congresistas**, liderado por el Ministro de Defensa Iván Velásquez, el Senador José Luis Pérez, la Gobernadora del Valle Dilian Francisca Toro y el Alcalde de Cali Alejandro Eder y las fuerzas militares. La Seguridad fue el eje central de este espacio, en el cual **se anunció la llegada de 4.000 miembros de la fuerza pública** a la ciudad y el refuerzo de tropas de alta montaña en Jamundí, para fortalecer la seguridad en el Valle del Cauca, garantizando así un entorno seguro para la COP16.



## Cali 500+

 **En las instalaciones de Fenavi Valle tuvo recibimos la visita de Diana Rojas**, Directora y Líder del proyecto Cali 500+, quien presentó los alcances de esta iniciativa que busca construir una Cali más sostenible, inclusiva y colaborativa. En su visita, Diana destacó la importancia de la gobernanza colaborativa como motor para impulsar cambios reales en la ciudad, integrando a distintos sectores para trabajar unidos en favor del bienestar y desarrollo de sus habitantes.

Cali 500+ se perfila como un proyecto estratégico que, a través de la unión de esfuerzos y el compromiso compartido, busca enfrentar los desafíos actuales y anticiparse a los retos futuros.



## Desayuno Día Mundial del Huevo



El pasado 11 de octubre, celebramos el “Día Mundial del Huevo” con un desayuno especial organizado por el programa huevo de Fenavi, en colaboración con el Banco de Alimentos de Cali. Se reafirmó el compromiso contra el hambre y la malnutrición en Colombia. En el evento, al que asistieron medios de comunicación de la región, la Directora Ejecutiva de Fenavi Valle presentó la campaña “El Poder de Unirnos”, una iniciativa que simboliza el compromiso social de los avicultores colombianos en apoyar a los sectores más vulnerables.

Como resultado de esta campaña, **los avicultores han donado un millón de huevos**, que se traducen en una fuente de proteína fundamental para mejorar la nutrición de miles de familias en situación de vulnerabilidad. Este aporte no solo representa un apoyo alimentario, sino también un esfuerzo conjunto entre el sector privado y las organizaciones sociales, demostrando que, al unir esfuerzos, podemos marcar una diferencia tangible en la vida de quienes más lo necesitan.



*“Esta es una campaña nacional que beneficia a todas las ciudades de Colombia, la invitación es a donar y que cada uno nos toquemos los corazones y apoyemos esta importante causa que beneficia a muchos niños del país, porque ahora tú tienes el poder de unirte”* manifestó Ana Lucía Sterling, Directora Ejecutiva de Fenavi Valle.

## Conversatorio “Situación Política, Económica y Social del País 2024”



El 10 de octubre en la Seccional Valle, realizamos el Conversatorio “Situación Política, Económica y Social del País” un espacio clave para analizar y comprender los desafíos y oportunidades que enfrenta Colombia en el contexto actual. Este evento reunió a nuestros afiliados del sector avícola junto con el destacado Economista y Magíster en Ciencias Políticas Pedro Medellín, quien compartió su perspectiva sobre la coyuntura nacional, brindando un análisis profundo de los factores que impactan la economía, la política y el tejido social.

El conversatorio generó un diálogo enriquecedor en torno a temas críticos para el futuro del país y de nuestra industria, promoviendo una visión informada y colaborativa para enfrentar los retos que se presentan en Colombia.



### Cuarta sesión de COTSSAN

 El 16 de octubre, asistimos a la cuarta sesión del Comité Técnico del Sistema de Seguridad Alimentaria y Nutricional (COTSSAN). Durante la jornada se realizó la verificación del quórum y la aprobación del acta de la sesión anterior. Además, se socializó la propuesta de diseño de evaluación, la cual fue sometida a validación y aprobación por los miembros del comité.

En la sesión, se hizo seguimiento al plan de trabajo del COTSSAN y se contó con la participación del Programa Mundial de Alimentos (WFP), que presentó indicadores clave sobre consumo de alimentos, vulnerabilidad económica, estrategias de supervivencia y estrategias de medios de vida en Colombia. Esta información es fundamental para comprender los desafíos actuales y diseñar acciones efectivas que contribuyan a la seguridad alimentaria en la región.

### Comité de Sostenibilidad

 El 18 de septiembre en las instalaciones de Fenavi Valle se llevó a cabo el Comité de Sostenibilidad, en la cual Agroavícola San Marino **compartió un caso de éxito relacionado con el aprovechamiento sostenible de los recursos hídricos**. Durante la presentación, San Marino expuso su modelo de captación y uso de aguas lluvias, las cuales son recolectadas y tratadas para su utilización en el consumo de su planta de incubación.

Este enfoque no solo representa una práctica innovadora en términos de sostenibilidad, sino que también demuestra el compromiso de la industria avícola con la gestión eficiente de recursos naturales, promoviendo un modelo de producción más responsable y respetuosa con el medio ambiente.





### Estrategia Área Metropolitana del Suroccidente de Colombia



**El 28 de octubre estuvimos presentes en la socialización de la estrategia del Área Metropolitana del Suroccidente de Colombia**, la cual se llevó a cabo en la Sociedad de Mejoras Públicas. Un plan que busca fortalecer la integración y el desarrollo de los municipios de Candelaria, Dagua, Jamundí, Palmira, Puerto Tejada, Villa Rica y Santiago de Cali. Esta reunión tuvo la participación de la Secretaría de Planeación de Cali, Oficina de Comunicaciones de la Alcaldía de Cali y la asistencia de diferentes oficinas de comunicaciones de gremios y Universidades de la región.

### Celebración de Halloween



**El día 30 de octubre en conjunto con el programa pollo de Fenavi**, realizamos en las instalaciones del ICBF sede Andrés Sanín Cali, la celebración del día del niño, donde diferentes actividades se llevaron a cabo para los 50 niños que acudieron al evento. Show de títeres, actividades físicas y hora loca fueron parte de las dinámicas que se realizaron, finalizando con un refrigerio y obsequio alusivo al día de Halloween.



### COP16 SENA Congreso Biodiversidad y Sostenibilidad en la Territorialidad



**Desde la seccional Valle el 29 de octubre, asistimos al Congreso Biodiversidad y Sostenibilidad en la Territorialidad desarrollado en el marco de la COP16** por

el Sena Cali, este evento tuvo como objetivo principal socializar proyectos innovadores que fomenten la biodiversidad y la sostenibilidad en la región. Edgar Orlando Herrera, Subdirector del Sena Cali, junto a representantes de 10 centros de formación del Valle del Cauca, destacó la importancia de este evento en el contexto de la responsabilidad social y ambiental del SENA.

Así mismo, se abordaron conceptos clave como: Empleos verdes, azules y marrones, definiendo cada uno su relevancia en la transición hacia una economía más sostenible y cómo los empleos verdes contribuyen a la mejora social y económica de la región.



**TAMBIÉN  
LA RABADILLA  
ES UNA  
MARAVILLA**

Tu match perfecto

**100% COLOMBIANO  
IRRESISTIBLE**



Más recetas como esta en  
[pollocolombiano.com](http://pollocolombiano.com)