

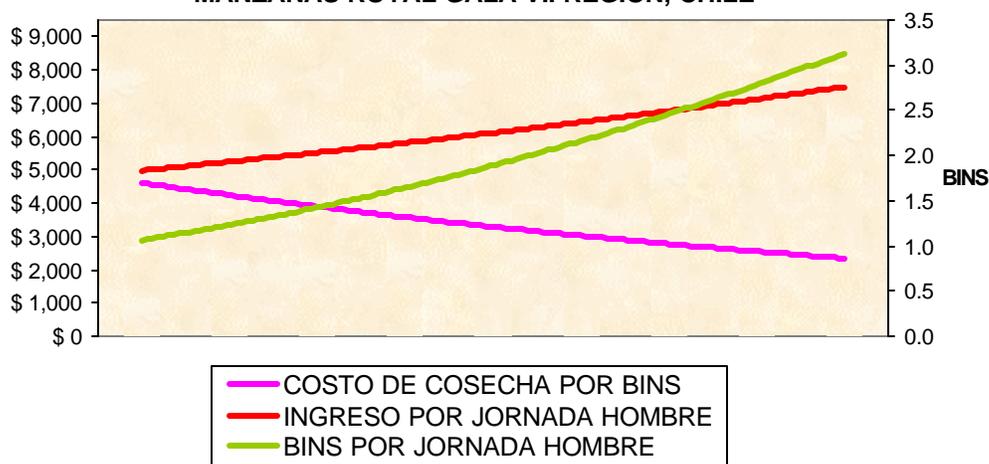
M^a MACARENA PONS PORCILE
COPEFRUT, Asesora en Administración Laboral Agrícola
mpons@copefrut.cl

TIPO DE PAGO Y RENDIMIENTOS
Marzo de 2003¹
CHILE

El gráfico muestra el comportamiento de nueve casos registrados por el Programa Desarrollo Proveedores de Gestión Copefrut S. A., VII Región, Chile, durante la temporada 2001-2002 en cosecha de **Manzana Royal Gala** con diferentes sistemas de pagos, los que para realizar el trabajo se llevaron a valores comparables como:

1. El costo para el productor de la labor en sí (Costo de cosecheros / Bins).
2. El ingreso que percibe el trabajador por su labor (Ingreso promedio diario / Jornada Hombre).
3. El rendimiento que se obtiene por el trabajo realizado (Bins / Jornada Hombre).

**COSTO DE COSECHA v/s INGRESO POR JH ASOCIADO AL RENDIMIENTO
MANZANAS ROYAL GALA VII REGIÓN, CHILE**



Como se puede ver, a medida que el costo para el productor va disminuyendo, el ingreso de cada trabajador es más alto al igual que el rendimiento por Jornada Hombre.

Si lo que queremos es tener una labor de calidad, con gente que esté comprometida con su trabajo y con la empresa, es necesario crear sistemas que permitan favorecer a ambas interesados (empleador y empleado) y así obtener los resultados deseados.

¹ 31 de Marzo de 2003. Boletín Mensual Marzo, Programa Desarrollo Proveedores de Gestión Copefrut S.A.

Al revisar las tendencias de las curvas y cada caso en particular, se observa que quienes realizan pago a trato o un día más trato, con incentivos de bonos extra son aquellos que obtuvieron los rendimientos más altos y a un costo más bajo que el resto, lo que además está asociado a un ingreso por persona más alto, lo que permite tener trabajadores más conformes con la retribución por su trabajo y con la empresa. Para poder motivar al trabajador es necesario que éste sepa que su buen desempeño hoy día no acareará un castigo en el futuro (en cuanto a que se baje el valor de unidad pagada a trato).

Es necesario destacar, que para poder realizar una labor con sistemas de incentivos que estén bien diseñados, y por consiguiente busque el efecto que ellos generan, es sumamente importante tener un mecanismo de control tanto de calidad como de rendimiento que sean muy minuciosos.

En primer lugar, la **calidad** del trabajo, tanto en cosecha como en otras labores determinantes del volumen a cosechar como son la poda y el raleo, es tan importante como la eficiencia de la mano de obra, es por esto que se recomienda mantener por cada cuadrilla o equipo de trabajo de 15 a 20 jornales, una persona destinada **EXCLUSIVAMENTE** a realizar el control de calidad del trabajo, para evitar daños o perjuicios que podrían llevar a resultados inesperados para la empresa.

En relación al **rendimiento**, se recomienda llevar registro de los rendimientos individuales de los trabajadores, con la finalidad de tener información lo suficientemente detallada y oportuna poder tomar decisiones que pueden repercutir en los resultados finales, tanto de eficiencia de la mano de obra como de costos asociados a la labor.