

N=77
211



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

PARAMETROS DE PRODUCCION QUE SE TOMAN EN CONSIDERACION PARA ESTABLECER EL SISTEMA DE INCENTIVOS ECONOMICOS Y NO ECONOMICOS AL PERSONAL EN 10 GRANJAS PORCINAS.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE MEDICO VETERINARIO ZOOTECNISTA

P R E S E N T A :

PEDRO MANUEL GARCIA AVALOS

Asesores: MVZ. Rafael Melendez Guzmán
MVZ. Patricia C. Alonso Rodríguez



MEXICO, D. F.

1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

CONTENIDO

	Página
RESUMEN	1
INTRODUCCION	2
PROCEDIMIENTO	10
ANALISIS DE INFORMACION	12
LITERATURA CITADA	20
CUADROS	23

RESUMEN

Pedro Manuel García Avalos. Parámetros de producción que se toman en consideración para establecer el sistema de incentivos económicos y no económicos al personal en 10 granjas porcinas. (Bajo la asesoría de Rafael Meléndez Gúzman y Patricia C. Alonso Rodríguez).

Se identificaron y analizaron los parámetros de producción que son considerados para establecer sistemas de incentivos económicos y no económicos al personal en 10 granjas porcinas de diferentes ámbitos geográficos, nivel y tipo de producción. La información se recopiló de publicaciones correspondientes al tema y de 10 granjas porcinas con las características antes mencionadas, a través de técnicas como la encuesta y la comunicación personal. La motivación del personal dentro de la empresa reviste gran importancia, ya que la acción laboral incide directamente sobre los resultados del proceso de producción. Los indicadores y parámetros utilizados para establecer un sistema de incentivos en 10 granjas (5 de ciclo completo, 1 de ciclo completo y engordadora, 1 productora de pie de cría y lechones, 1 productora de pie de cría, 1 productora de lechones y 1 engordadora) son entre otros: Porcentaje de fertilidad, número de servicios por semana, lechones destetados por camada, peso promedio de los lechones destetados, porcentaje de mortalidad en destete, peso promedio al finalizar destete, peso promedio a mercado y conversión alimenticia en finalización. Estos indicadores y sus parámetros correspondientes son detallados en este trabajo, los cuales dependen del tipo de producción de la granja, las condiciones de producción, las metas, objetivos, políticas o deficiencias productivas de cada empresa en particular.

I INTRODUCCION

En los primeros años de la década de los 80's la porcicultura mexicana sufrió la peor crisis económica de su historia, consecuencia ésta entre otros factores de la pérdida de subsidios económicos en las materias primas de la alimentación porcina como fué el caso del sorgo, las políticas gubernamentales sobre precios tope, la importación de cerdos para abasto y de sus subproductos, errores de manejo zootécnico, alta prevalencia de enfermedades, además de un alto intermediarismo en la cadena de comercialización y una fuerte pérdida del poder adquisitivo de los consumidores, lo cual llevó a pequeños y medianos productores a la quiebra económica, reduciéndose con ello el inventario nacional porcino entre 40 y 50 % (6,7,8,9,19). Cabe señalar que este dato está muy distante de las 19'364,000 cabezas consideradas existentes en 1983 y que posteriormente en 1986 se estimaron en 17'779,000 cabezas⁺. Posiblemente esta disparidad se deba a que esta reducción del inventario nacional porcino antes señalada, corresponde a la producción industrial (tecnificada y semitecnificada), pero no al trapatío, el cual no ha sido censado de manera exacta, por lo que se considera por varios sectores un inventario aproximado.

Con base en lo anterior, las granjas porcinas se vieron obligadas a buscar programas más eficientes de producción, mejorando por lo tanto los aspectos zootécnicos, élficos y administrativos, hechos que consecuentemente han logrado una recuperación hoy en día del inventario nacional porcino estimado en 1991 en 15'902,000 cabezas⁺. Sin embargo, esta recu-

+ Estadística básica del Sector Agropecuario 1981-1990 Consejo Nacional Agropecuario (Depto. de estudios económicos), México, D.F., 1991.

peración es relativa de acuerdo a las necesidades nacionales y tanto más si consideramos que en la actualidad es inminente el ingreso de México al Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de América y Canadá, Tratado que está próximo a firmarse, donde de acuerdo a los análisis realizados al respecto por los representantes del Sector Agropecuario, entre otros, la mayoría ha coincidido que el Sector primario mexicano aún hoy en día y por largo tiempo más, no cuenta con la infraestructura adecuada, sobretodo con las condiciones sanitarias, de manejo, de calidad genética y con las actitudes económico-administrativas que medularmente permitan competir con otros mercados cuyas condiciones de producción eficientes y subsidios gubernamentales con los que cuentan fundamentalmente, permitirán ofrecer productos y subproductos a precios inferiores con respecto a los que actualmente puede ofrecer la producción mexicana⁺.

Dentro de los aspectos necesarios para incrementar la productividad se encuentra la administración que tiene un importante papel, toda vez que ayuda a mantener el control de los recursos con los que cuenta la empresa. Una administración eficiente conlleva a reducir los costos y aprovechar mejor los recursos desde la etapa de previsión, dentro de ésta, la construcción de instalaciones, la elección del equipo, etc., hasta la etapa de control en donde se contemplan varios aspectos como el manejo financiero y fiscal, así como también el de los recursos humanos. (6,12,22)

- + Pérez, E.R. pláticas sobre "Perspectivas de la producción pecuaria en México ante el Tratado de Libre Comercio". Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia.
14 de agosto de 1991. Comunicación personal.

El recurso humano, es decir la capacidad potencial existente en un lugar y en un momento dado de personal con las características necesarias para cubrir un puesto, es uno de los elementos más importantes en la producción. Es en gran parte el responsable de hacer funcionar adecuadamente los recursos materiales, y en este caso también los recursos animales, por consiguiente incide directamente sobre los resultados económicos del proceso de producción. No sólo son importantes la adecuada reclutación, selección y capacitación del personal, sino también la motivación del mismo generada por la empresa, con el fin de promover una mejor participación laboral y crearle al trabajador un ambiente de bienestar y satisfacción, lo que conlleva a elevar la producción y la productividad. Esta motivación se puede lograr a través de los llamados estímulos o incentivos.

La palabra motivación proviene del Latín "movere", es decir mover. Desde el punto de vista administrativo, la motivación o incentivación se define como: "Todas aquéllas causas externas del individuo que actúan sobre el mismo, haciendo aparecer fuerzas dinámicas que inician, mantienen y encaminan actividades". Los incentivos tienen por lo tanto la función principal de estimular al individuo para que genere un comportamiento nuevo. (2,3,5,9,12,13,14,20,22)

No obstante considerando que los primeros estudios publicados sobre incentivos datan desde 1919 (15) y que actualmente existe abundante información al respecto, la cual se aplica ampliamente en las diferentes organizaciones; en las empresas de naturaleza pecuaria de acuerdo con la literatura consultada, aún no se le ha dado la difusión e importancia necesarias, existiendo además escasa información impresa en este ámbito.

Las empresas porcinas que han implementado un sistema de incentivos al personal, lo han ejecutado con base en parámetros de producción, los cuales fungen como valores mínimos sobre los cuales se fijan los incentivos.(5,9,13,17,18)

Se entiende como parámetro de producción al nivel de producción existente mantenido en un periodo dado, expresado en forma numérica con base a un indicador de producción⁺.

Para hacer más comprensible lo anterior, un indicador de producción, se define como la variable a considerar y a evaluar dentro de un proceso de producción⁺.

Entre los principales indicadores de producción que se toman en consideración para elaborar el sistema de incentivos en las empresas porcinas, los cuales se manejan de acuerdo a el área de producción, se encuentran los siguientes: Área de servicios y gestación: Porcentaje de fertilidad, porcentaje de concepción, porcentaje de repetición, número de servicios por semana o periodo. Área de maternidad: número de lechones nacidos vivos, número de lechones destetados por camada, peso promedio al destete, porcentaje de mortalidad en lactancia. Área de destete: Peso promedio al finalizar destete, porcentaje de mortalidad en destete, conversión alimenticia en destete. Área de Crecimiento, Desarrollo y Finalización: Peso promedio a mercado, porcentaje de mortalidad, conversión alimenticia. (4,5,6,7,9,10,11,13,17,20,21)

Los indicadores arriba señalados, son considerados para la elaboración de este estudio como indicadores de naturaleza objetiva, ya que tienen como característica principal, el ser variables sujetas a cuantificación precisa, excluyendo

⁺ Martínez, G.R., Profesor de la FMVZ. UNAM y Asesor particular de Empresas Porcinas. Comunicación personal.

la apreciación personal de quien realiza la evaluación.

Por otra parte se observa que existen características que son consideradas por algunas empresas como indicadores, los cuales también son sujetos al otorgamiento de incentivos de tipo económico, y cuya característica principal es que su evaluación radica en la apreciación personal del supervisor que la realiza, por lo cual desde este punto de vista se consideran como de naturaleza subjetiva, pues no están sujetas a una cuantificación precisa, como ejemplos tenemos: la disposición al trabajo, la limpieza del área, manejo general (limpieza del área, llenado de registros, cuidado de materiales y equipo), estado de carnes de las hembras al entrar a maternidad y estado de carnes de las hembras al salir de maternidad.

Los incentivos han sido clasificados de diferentes formas de acuerdo a los diversos autores. En este trabajo de tesis se llevaron a análisis los llamados incentivos económicos y no económicos.

Los incentivos económicos, son aquellos que tienden a aumentar el nivel de ingreso (monetario) de los trabajadores, dado que la forma más frecuente de pago es en efectivo, debido a que el dinero permite satisfacer gran variedad de necesidades y como tal motiva a la gente.

Estos incentivos corresponden a una estructura administrativa que permite asegurar un pago extra a los trabajadores que alcanzan óptimos resultados.

Los incentivos no económicos, son aquellos de naturaleza no material que se otorgan al personal de la organización con el fin de proporcionarle satisfacción al efectuar su trabajo.

Estos incentivos están fundamentados en que los indivi-

duos no sólo trabajan por dinero, sino también son motivados por acciones tales como: reconocimientos laborales, aceptación social, integración a grupos, mejoramiento de las condiciones físicas de su ambiente laboral. (3,5,9,11,13,14,16, 17,20)

Para implementar un adecuado sistema de motivación al personal, el Administrador o Médico Veterinario Zootecnista responsable de la granja deberá tener conocimiento preciso acerca de las medidas alternativas que se pueden implementar dentro de una empresa para incrementar la producción y la productividad; dentro de éstas se hallan los incentivos de tipo económico y no económico, para ello es necesario realizar un análisis retrospectivo, así como del contexto existente actual, lo cual permitirá conocer la historia de la granja y las condiciones que presenta respecto al equipo y las instalaciones, a la genética del hato, a la situación sanitaria, al manejo, a las condiciones climatológicas, entre las más importantes, para conocer si éstas permitirán o no incrementar los parámetros de producción. Es aconsejable que se realice la implementación de este sistema de estímulos al personal, cuando la empresa haya alcanzado su madurez productiva, es decir que posea una correcta estructura orgánica y funcional, que muestre una estabilidad productiva y un programa definido de producción. Sustentado lo anterior, se podrá elaborar un programa de estímulos al personal basándose en la producción alcanzada, con indicadores y presupuestos de producción claros, medibles, alcanzables y compatibles de acuerdo a los recursos, metas y necesidades de cada empresa en particular, el cual deberá ser primero presentado al dueño y una vez entendido y aprobado por éste; el siguiente pa-

so será darlo a conocer a los trabajadores, puesto que el éxito de todo programa depende en mucho del convencimiento y claridad que sobre el mismo adquiere el personal, por lo cual se deberá hacer énfasis principalmente en el dominio de los índices de producción que han de ser mantenidos o alcanzados por éstos para obtener el incentivo, el monto de éste, así como además las condiciones técnicas y laborales para lograr este fin.

Un programa de este tipo si bien estará planeado para beneficiar a la empresa, por otro lado debe también beneficiar al trabajador, por lo cual el monto del incentivo deberá ser económicamente atractivo y congruente con la política salarial de la empresa, otorgado en lapsos de tiempo no muy largos para mantener el interés en obtener el incentivo, y ser además acorde al grado de responsabilidad y desempeño individual del empleado. También se deberá procurar que el monto del incentivo total de cada una de las áreas de producción sea similar a las otras áreas, y que los indicadores y parámetros a alcanzar sean acordes a la capacidad técnica de los trabajadores de cada área de producción. (9,13,17,18)

Por otra parte, el uso de un sistema de este tipo, mal planeado, basado en indicadores subjetivos y/o basado en presupuestos obtenidos en otras empresas, sin haber desafiado previamente los elementos prácticos existentes que se coordinan de manera particular en el proceso de producción de toda empresa pecuaria, podrá fungir como elemento de presión laboral y desencadenará en el trabajador un estado de frustración, lo cual conllevará a la desmotivación, la apatía y el descontento laboral, desencadenándose conflictos con la empresa.

De acuerdo a la información obtenida, estas son las consideraciones previas para establecer un sistema de incentivos al personal con base en producción.

Por lo anterior el objetivo de este trabajo fué identificar y analizar los parámetros de producción que se toman en consideración para establecer sistemas de incentivos económicos y no económicos al personal en 10 granjas porcinas de diferente ámbito geográfico, nivel y tipo de producción.

II PROCEDIMIENTO

Para la realización de éste trabajo se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- 1 Se obtuvo la información correspondiente al tema de: Libros de texto, tesis de licenciatura, memorias de congresos, memorias de cursos de posgrado y artículos de publicaciones periódicas.
- 2 Se ordenó y analizó la información obtenida, la cual sirvió como fundamento y complemento del presente estudio.
- 3 Se elaboró un cuestionario (Cuadro 1), el cual permitió posteriormente obtener la información acerca de los indicadores y parámetros de producción que se toman en consideración para establecer el sistema de incentivos económicos y no económicos al personal en 10 granjas porcinas.
- 4 Se visitaron 10 granjas porcinas de diferentes tipos de producción (Ciclo completo, productoras de pie de cría, productoras de lechones y engordadoras), con diferente ubicación geográfica (Estados de México, Puebla, Veracruz y Morelos), capacidad (de 250 a 552 vientres en las granjas de ciclo completo, 100 a 340 vientres en las productoras de pie de cría, 500 a 1450 vientres en las productoras de lechones y 1 engordadora con capacidad para 400 cerdos) y diferente sistema de producción (a excepción de la granja engordadora que es de tipo semitecnificado, las demás son tecnificadas).
 - 4.1 Se aplicó el cuestionario a los trabajadores encargados de cada una de las áreas de producción y

al Médico Veterinario Zootecnista encargado de la empresa.

- 4.2 Se constató la información proporcionada por el trabajador encargado de cada área de producción con el Médico Veterinario Zootecnista encargado de la empresa.
- 4.3 Se revisaron y analizaron los registros de producción administrativos (evaluación por área y global de la granja), así como la información adicional (en las granjas donde se proporcionó esta información).
- 4.4 Se ordenó la información obtenida de las 10 granjas, enumerando éstas del 1 al 10.
- 4.5 Se presentaron las principales características particulares a cada empresa, tales como: Ubicación geográfica, tipo de producción, nivel tecnológico, número de vientres, número de sementales y población total. (Cuadro 2)
- 4.6 Se organizó esta información en cuadros, dividiéndose en áreas de producción, mostrando los indicadores de producción, los parámetros anteriores al uso del sistema de incentivos, los presupuestos sujetos a incentivo y los parámetros alcanzados hasta la fecha en que se obtuvo la información, así como la descripción del incentivo, con el fin de visualizar más claramente sus características particulares y mostrar un panorama general. (Cuadros 3,4,5 y 6)
- 5 Se analizó y discutió la información obtenida presentándose una reseña de la misma e incluyéndose las conclusiones correspondientes.

III ANALISIS DE INFORMACION

Las 10 granjas porcinas visitadas se localizan en diferentes áreas geográficas, el nivel tecnológico encontrado varía de semitecnificado a tecnificado, variando también el tipo de producción y el número total de animales en cada una de ellas, estas características generales se muestran en el Cuadro 2.

De acuerdo a la información obtenida, los indicadores de producción de naturaleza objetiva que se consideran en las 10 granjas porcinas, para el otorgamiento de estímulos económicos al personal, en forma global se muestran a continuación (en forma particular se especifican en los cuadros correspondientes).

AREA DE SERVICIOS Y GESTACION (Cuadro 3)

Número de servicios por semana.
 Porcentaje de fertilidad.
 Porcentaje de concepción.
 Porcentaje de repetición.
 Número de partos por semana.
 Número de repeticiones.
 Hembras positivas que no parieron.
 Peso promedio de los lechones nacidos vivos.

AREA DE MATERNIDAD (Cuadro 4)

Número mínimo de partos por grupo de cerdas.
 Número de lechones nacidos vivos por camada.
 Número de lechones nacidos vivos por semana.
 Peso promedio de los lechones al nacimiento.
 Número promedio de lechones destetados.
 Peso promedio de los lechones al destete.
 Porcentaje de mortalidad en lactancia.

AREA DE DESTETE (Cuadro 5)

Porcentaje de mortalidad en predestete.
 Peso promedio en predestete.
 Porcentaje de mortalidad en destete.
 Conversión alimenticia en destete.
 Peso promedio a 60 días.
 Número de lechones al finalizar destete.
 Peso promedio al finalizar destete.

AREA DE FINALIZACION (Cuadro 6)

Porcentaje de mortalidad en selección.
 Porcentaje de mortalidad en finalización.
 Kilogramos en porcentaje arriba de los 90 Kg..
 Conversión alimenticia en finalización.
 Porcentaje de desecho.
 Peso promedio a mercado.
 Ganancia diaria de peso en finalización.
 Número de cerdos con 90 Kg. en 180 días.

En algunas granjas además se toman en consideración otros indicadores de producción y operaciones, que de acuerdo al procedimiento utilizado para su evaluación son de tipo subjetivo, estos son: Disposición al trabajo y limpieza del área, en la granja 3 (Cuadros 3 y 6); Estado de carnes de las hembras al entrar a maternidad y estado de carnes de las hembras al salir de maternidad (Cuadro 7), en las granjas 7,8 y 9; además en éstas últimas dos empresas los indicadores de producción fueron presupuestados con base al nivel de producción alcanzado en la población animal anterior, de la que siguió un proceso de despoblación-repoblación total, lo cual evidencia que en el ciclo productivo actual pueden incidir otras variables que modifiquen las posibilidades de

alcanzar dichos parámetros como son: la calidad genética del hato, la susceptibilidad a agentes patógenos prevalentes en la zona geográfica e inclusive aún dentro de la granja, la edad de los animales, la resistencia a fármacos, etc.. Las granjas 3,4,5 y 6, presupuestaron con base a datos obtenidos de otras granjas o promedios generales, que en forma arbitraria fueron impuestos, lo que hace suponer que en ciertas ocasiones a pesar del esfuerzo que realice el empleado no es posible alcanzar tal nivel presupuestado lo cual conlleva a la frustración, desaliento laboral y conflictos del trabajador con la empresa, no obstante, de acuerdo a los datos obtenidos en las granjas en cuestión, los parámetros presupuestados bajo estas condiciones, en su mayor parte han sido alcanzados, excepto en los casos cuyos indicadores son de naturaleza subjetiva, lo que por otra parte, hace suponer que el trabajador responde más favorablemente a la incentivación que se establece con base a indicadores de naturaleza subjetiva, que la establecida con base a indicadores de tipo subjetivo, o bien que no existe una evaluación real y justa de dichos indicadores.

Con respecto al otorgamiento de incentivos, se observó que en todas las empresas, excepto en las granjas 3 y 6 (Cuadros 3,4,5 y 6), éstos son otorgados regularmente al final de cada periodo de producción, por otra parte, se notó que en algunas empresas se realiza una distribución homogénea del monto monetario total de los incentivos, entre los trabajadores involucrados en el proceso productivo, lo cual no refleja por lo tanto el esfuerzo individual de éstos y puede traer consigo problemas laborales.

En la mayoría de las granjas, excepto en las granjas 3 y 5, se aprecia que el valor monetario por concepto de incen-

tivo varía de acuerdo al indicador de producción de que se trate en cada área, es decir, que se otorga un monto monetario más alto a aquellos indicadores que intrínsecamente conllevan mayores factores de riesgo durante su desarrollo, o bien que la empresa los considera preponderantes en su proceso particular de producción, por ejemplo en el área de servicios y gestación (Cuadro 3), el indicador que es mejor remunerado es el porcentaje de fertilidad, apreciándose así en las granjas 1,6,7,8 y 9, igual sucede en las granjas 2 y 10 con el porcentaje de concepción. Con respecto al área de maternidad (Cuadro 4), los indicadores mejor retribuidos económicamente son: el porcentaje de mortalidad en las granjas 7,8 y 9, y el promedio de lechones destetados por camada en las granjas 6 y 10; En el área de destete (Cuadro 5), se observó que se otorga una mayor cantidad monetaria al porcentaje de mortalidad en las granjas 1 y 10; continuando en esta área de destete; En la granja 6 se otorga un mayor monto económico al porcentaje de mortalidad en predestete y al peso promedio que tienen los lechones al finalizar el predestete y pasar a la etapa de destete. Por otro lado, en el área de finalización (Cuadro 6), los indicadores que son mejor pagados son el porcentaje de mortalidad, que es aplicado en las granjas 1,4 y 6, el peso promedio a mercado, que es otorgado en las granjas 1 y 6, el peso promedio a 180 días que corresponde a la granja 10, y la conversión alimenticia y ganancia diaria de peso que se observó se otorgan en las granjas 7 y 8.

Los indicadores antes mencionados son mejor retribuidos dado que requieren de un mayor conocimiento técnico y calidad laboral por parte de cada trabajador, además de aportar

mayores beneficios económicos a la empresa porque son puntos clave, sin decir por ello que son más importantes que los restantes indicadores sujetos a incentivo, considerados en el proceso productivo de cada una de las granjas.

Se observó que los indicadores de producción que se les otorga un menor monto económico por concepto de incentivo son : el número de servicios por semana, en las granjas 1,6, 7,8,9 y 10; el número de partos por semana, las hembras positivas que no parieron, el porcentaje de mortalidad en maternidad y el manejo general en la granja 6; el número de repeticiones, el estado de carnes de las hembras al entrar a maternidad y el estado de carnes de las hembras al salir de maternidad en las granjas 7,8 y 9; otros indicadores que se encontraron en la misma circunstancia son : el peso promedio de los lechones destetados en las granjas 1,6,7,8,9 y 10; la conversión alimenticia en destete y el peso promedio al finalizar el destete, en las granjas 7,8 y 9; y el porcentaje de mortalidad de destete en la granja 10. Otros indicadores con esta misma característica son el peso promedio a mercado, el cual es considerado en las granjas 4,7 y 8; el porcentaje de mortalidad en finalización, en las granjas 7,8 y 10; el porcentaje de desecho y la conversión alimenticia en finalización en las granjas 7 y 8.

Otro punto que se considera exponer es la importancia de otorgar un incentivo al trabajador cuando por su actividad laboral directamente involucrada con el parámetro presupuestado éste sea alcanzado. Sin embargo, en las granjas 2 y 3 se observó que el otorgamiento de determinados incentivos correspondientes a ciertos indicadores, está condicionado al cumplimiento no sólo de éstos, sino de segundos indicadores.

En la granja 2 (Cuadro 3), para que se otorgue el pago correspondiente al porcentaje de concepción presupuestado y alcanzado, se requiere que además se cumpla con el número de servicios por semana presupuestado, o bien para que se otorgue el incentivo por obtener el número promedio de lechones destetados, es necesario además cumplir con el número de partos por grupo de cerdas presupuestado (Cuadro 4), lo mismo sucede en la granja 3 (Cuadros 3,4,5 y 6), donde se requiere cumplir con la disposición al trabajo y limpieza del área que cabe subrayar son de evaluación subjetiva, para que se otorguen los incentivos correspondientes a todos los demás indicadores de producción presupuestados alcanzados.

La presencia de factores endógenos o exógenos que de forma súbita se pueden presentar en una granja como la aparición y/o reincidencia de enfermedades entre ellas: Gastroenteritis Transmisible, Colibacilosis, Fiebre Porcina Clásica y Aujeszky, entre otras, variaciones climatológicas, cambios cualitativos y cuantitativos en las materias primas de la alimentación, etc., que influyen en el desempeño productivo inmediato y mediano de los animales en una forma directa o indirecta, imposibilitando la obtención de los niveles presupuestados por la empresa, causas que no son atribuibles a un mal desempeño laboral. Estos factores son tomados en consideración por las granjas en cuestión (excepto en las granjas 2,7,8 y 9), no obstante su aparición se continúa otorgando los incentivos correspondientes al parámetro alcanzado en el periodo anterior o bien se otorga una parte proporcional del monto establecido.

La información procedente de las 10 granjas porcinas reveló que hasta el momento, los indicadores de producción suje-

tos a incentivación, si han proporcionado una respuesta positiva en cada una de las actividades laborales, verificándose además que consecuentemente se ha elevado el nivel de producción en cada una de ellas (Cuadros 3,4,5 y 6), y aunado a ello se ha mejorado la relación obrero-patronal.

Dentro de este trabajo no se contempló el monto proporcional del incentivo con respecto al salario, sin embargo se observó que el monto de éste varía en cada una de las empresas; por lo cual se concluye que no existe un criterio unificado al respecto. Sin embargo, el incremento del salario por concepto de incentivos, tiene como fin además de incrementar el rendimiento productivo de los trabajadores, mejorar las condiciones económicas de éstos, y por lo tanto incrementar el nivel de vida de los trabajadores.

En relación a los incentivos de tipo no económico, en la mayoría de las granjas visitadas se observó que no son considerados como tales, excepto en las granjas 2 y 10, por parte de la empresa y por lo tanto tampoco por parte de los trabajadores, ya que no hay una explicación al respecto, de la empresa al empleado. Sin embargo durante la realización de la encuesta en las diferentes granjas, se observó que éstos son aplicados en mayor o menor grado.

En las granjas 2 y 10 se les atribuye la misma importancia tanto a los incentivos de tipo económico como a los de tipo no económico. Los incentivos no económicos incluyen: reconocimientos laborales (verbales y/o escritos), integración a grupos (creación de equipos de fútbol, beisbol, grupos de alfabetización, etc.), aceptación social (reuniones, juntas, etc.), permisos, ascensos en el nivel jerárquico laboral, además de los que frecuentemente se siguen creando

dentro del contexto social, por los trabajadores o por la granja; todas las cuales actúan en el subconsciente del individuo motivándolo positivamente para con la empresa. En estas granjas se ha comprobado que la motivación a través de estímulos de tipo no económico, representa una gran herramienta para elevar el rendimiento productivo de los trabajadores, sustentada ésta en un adecuado sistema de estímulos económicos, planeado de acuerdo a los recursos, necesidades, objetivos y políticas de la empresa, además de una constante y efectiva revisión del programa y de las condiciones de producción, que ayuda a mantener el éxito y permanencia de la empresa dentro del contexto sociopolítico y económico.

Con base en lo anterior, se concluye que no existe un criterio uniforme acerca de los indicadores y parámetros de producción que son utilizados para establecer un sistema de este tipo, y que éstos dependen del tipo de producción, las necesidades, metas, políticas y deficiencias productivas de cada empresa en particular.

Debe aclararse que en la mayoría de las granjas visitadas, se detectó una actitud conservadora por parte de los propietarios y/o el MVZ. respecto a la proporción de ciertos datos, entre ellos algunos con respecto a la incentivación de los trabajadores, que de ser conocidas por éstos, pudieran llegar a modificar su actitud respecto a la empresa.

IV LITERATURA CITADA

- 1 Alberts, H.S.: Principios de Organización y Dirección. Limusa, México, D.F., 1973
- 2 Arias, G.A.: Administración de Recursos Humanos. 17^a Ed. Trillas, México, D.F., 1987.
- 3 Barón, V.C., Brito, J.L. y Durán, A.A.: Investigación del tipo de incentivos que prefieren los trabajadores en una Delegación Política en el Distrito Federal. Tesis de licenciatura. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Nacional Autónoma de México, D.F., 1976.
- 4 Bonito, V.R. y Castro, G.D.A.: Información básica necesaria para la evaluación general en una granja porcina. Memorias XXIV Congreso anual A.M.V.E.C. Morelia, Mich., México, 1989. 133-135. Asociación de Médicos Veterinarios Especialistas en Cerdos, Morelia, Mich., México (1989).
- 5 Castaño, G.A.: Programa de incentivos económicos en las áreas de gestación, servicios, maternidad y destete. Memorias XXIV Congreso anual A.M.V.E.C. Morelia, Mich., México, 1989. 123-126. Asociación de Médicos Veterinarios Especialistas en Cerdos, Morelia, Mich., México (1989).
- 6 Doperto, D.J.M. y Guerra, G.M.X.: Planeación y Evaluación de Empresas Porcinas. Vol. II. Trillas, México, 1984.
- 7 Doperto, D.J.M. y Trujillo, O.M.H.: Análisis de Información. Síntesis Porcina 6 (1) : 8-14 (1988).
- 8 Espinosa, O.V.: Aspectos de desarrollo porcino. Memorias de Planeación y Administración de Empresas Porci-

- nas, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Junio 1991. 16-19. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ciudad Universitaria, D.F., México (1991).
- 9 Flores, H.R.A., Cervantes, M.A. y Hernández, Ch.D.: Incentivos económicos sobre la producción de una empresa porcina integrada. Memorias XXIII Congreso anual A. N.V.E.C., León, Gto., México, 1988. 195-197. Asociación de Médicos Veterinarios Especialistas en Cerdos, León, Gto., México, (1988).
 - 10 Fuentes, R.M. y Pijoan, A.G.: Clínica Porcina 87/88. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ciudad Universitaria, México, D.F., 1988.
 - 11 Hollis, G. y Hueller, A.: Relaciones Patrón-Emppleado en Granjas Porcinas. Síntesis Porcina 6 (3) 50-53, (1985).
 - 12 Koontz, H. y O'Donell, C.: Elementos de Administración. Mc Graw Hill, México, D.F., 1982.
 - 13 Lobo, M.G. y Navarro, F.R.: Un programa de Incentivos Económicos. Memorias XXIII Congreso anual A.N.V.E.C., León, Gto., México, 1988. 189-191. Asociación de Médicos Veterinarios Especialistas en Cerdos, León, Gto., México, (1988).
 - 14 Luthans, F.: Introducción a la Administración. Mc Graw Hill, México, D.F., 1984.
 - 15 Marril, F.H.: Clásicos de la Administración. Limusa, México, D.F., 1988.
 - 16 Matthies, H.D.: Recursos Humanos en el diseño de Sis-

- temas Administrativos. Liguza, México, D.F., 1985.
- 17 Montes, C.O.: Efecto de un programa de incentivos económicos para el personal sobre la productividad en una granja porcina. Memorias XXIII Congreso anual A.N.V.E.C., León, Gto., México, 1988. 192-194. Asociación de Médicos Veterinarios Especialistas en Cerdos, León, Gto., México, (1988).
- 18 Montes, C.O.: Programa de estímulos para el personal en granjas porcinas. Memorias de Planeación y Administración de Empresas Porcinas. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Junio 1991. 90-93. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ciudad Universitaria, México, D.F. (1991)
- 19 Pérez, E.R.: Aspectos económicos de la porcicultura en México 1980-1985. Asociación Americana de Soya, México, D.F., 1986.
- 20 Terry, G.: Principios de Administración. 14^a Ed. Liguza, México, D.F., 1974.
- 21 Trujillo, O.H. y Flores, C.J.: Producción Porcina. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ciudad Universitaria, México, D.F., 1988.
- 22 Vega, V.F.: El personal clave del éxito o fracaso. Síntesis Porcina 4 (9): 24-25 (1985).

CUADROS

CUADRO No. 1

PARAMETROS DE PRODUCCION QUE SE TOMAN EN CONSIDERACION PARA ESTABLECER EL SISTEMA DE INCENTIVOS ECONOMICOS Y NO ECONOMICOS AL PERSONAL EN LO GRANJAS PORCINAS.

CUESTIONARIO

GRANJA _____ LOCALIZACION _____
 TIPO DE PRODUCCION _____
 AREA DE _____

¿Proporciona incentivos? SI ___ NO ___

Parámetro considerado Tipo de incentivo: Económico _____
 No económico _____
 Ambos _____

¿En qué consiste? _____

Parámetro de producción existente _____
 Parámetro de producción anterior al uso de incentivos _____

Parámetro considerado Tipo de incentivo: Económico _____
 No económico _____
 Ambos _____

¿En qué consiste? _____

Parámetro de producción existente _____
 Parámetro de producción anterior al uso de incentivos _____

Comentarios: _____

La información que se solicita en este cuestionario, tiene como fin servir al de proporcionar los datos necesarios para la realización del trabajo de tesis para obtener el título de Médico Veterinario Zootecnista, del PNVZ. Pedro Manuel García Avales, bajo la asesoría del MVZ. Rafael Meléndez Guzmán y la MVZ. Patricia C. Alonso Rodríguez.

CUADRO No. 2
 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS GRANJAS SUJETAS A ESTUDIO

No.	Localización	Tipo de producción	Nivel tecnológico I	No. de vientres	No. de sementales	Pob. Total
1	Tecamachalco, Puebla.	-Ciclo completo	Tecnificado	552	25	4058
2	Perote, Veracruz.	-Prod. de lechones -Prod. de pia de cría	Tecnificado	400 ^X 100 ^{XX}	25	3028
3	Chalco, Edo. Mex.	-Ciclo completo	Tecnificado	250	25	1625
4	Ocoyoac, Morelos.	-Engordadora	Semitecnificado	-	-	396
5	Tecamachalco, Puebla.	-Ciclo completo	Tecnificado	500	32	3050
6	Tecamachalco, Puebla.	-Ciclo completo	Tecnificado	500	27	4403
7	Amecameca, Edo. Mex.	-Prod. de pia de cría	Tecnificado	340	17	2242
8	Amecameca, Edo. Mex.	-Ciclo completo -Engordadora	Tecnificado	340	17	4393
9	Amecameca, Edo. Mex.	-Prod. de lechones	Tecnificado	1450	72	5991
10	Otuaba, Edo. Mex.	-Ciclo completo	Tecnificado	252	15	1770

X Fuente: Sánchez, S.M., Flores, C.M. y Chávez, L.E.: Metodología de clasificación tecnológica de una granja porcina. *Sintaxis Pecuaria* 5 (1), 38-43 (1987).

X Hato comercial
 XX Hato reproductor

CUADRO No. 3
INDICADORES Y PARAMETROS DE PRODUCCION CON DESCRIPCION DEL INCENTIVO
EN EL AREA DE SERVICIOS Y GESTACION

G R A N J A	Indicador de producción	Parámetro de producción anterior al uso de incentivos	Parámetro de producción sujeto a incentivo	Parámetro de producción alcanzado actualmente	Descripción del incentivo
1	Número de Servicios por Semana (NSPS).	28	32	32	Por mantener el NSPS presupuestado, se otorgan al trabajador del área \$ 30 000.00, por periodo de producción.
	Porcentaje de Fertilidad.	75 %	80 %	80.6 %	Por alcanzar el porcentaje de fertilidad presupuestado, al trabajador del área se le otorgan \$ 50 000.00, por periodo de producción.
2	Número de Servicios por Semana (NSPS)	21.4	22	22	Se requiere para el otorgamiento del incentivo: - Esperar el número de servicios por semana presupuestado - Cumplir con el porcentaje de concepción presupuestado, por cada parto por arriba de esta, se otorga un incentivo. El monto del incentivo es retribuido a los trabajadores cada periodo de producción. ²
	Porcentaje de concepción	80 %	85.53 %	89.7 %	

* El monto monetario total de los incentivos otorgados en las diferentes áreas de producción con las que cuenta esta empresa, es distribuido de la manera siguiente:

- Encargado de la granja (25 % del monto total de incentivos).
- Encargado de área (10 % más que el encargado de caseta).
- Encargado de caseta y demás trabajadores (misma percepción de incentivo).

El monto del incentivo es modificado cada 6 meses, y este depende del salario, inflación económica y principalmente de la apreciación personal del MVZ responsable de la empresa.

Continúa

Continuación Cuadro No. 3

3*	Disposición al trabajo #	•	Muy Bien (MB) Bien (B) Suficiente (S)	Bien	La evaluación de éstos indicadores de acuerdo a la política de otorgamiento de incentivos de esta empresa, determinan si se otorgan o no los incentivos por alcanzar los niveles presupuestados en los indicadores de producción.
	Limpieza del Área #	•	Muy Bien (MB) Bien (B) Suficiente (L)	Bien	ME= 10 % del salario E= 7 % del salario S= 3 % del salario En esta Área de la granja, el incentivo se entrega por cada llenada del área de finalización. El monto del incentivo será de 3 semanas de salario por el 100 %, y en parte proporcional por el porcentaje alcanzado.
	Número de Servicios por Semana (NCTS)	•	12 11 10	10	Si se obtienen: 12 NCTS se otorga el 10 % del salario. 11 NCTS se otorga el 7 % del salario. 10 NCTS se otorga el 3 % del salario.
	Porcentaje de Fertilidad	•	83 % 80 % 77 %	82.7 %	Si se obtiene: 83 % de fertilidad se otorga el 10 % del salario. 80 % de fertilidad se otorga el 7 % del salario. 77 % de fertilidad se otorga el 4 % del salario.
4 ¹	---	---	---	---	---
5	Porcentaje de Fertilidad	•	85 %	86.2 %	Por alcanzar el porcentaje presupuestado, al trabajador del Área se le otorgan \$ 30 000.00, por periodo de producción.
	Peso promedio de los Lechones al Nacimiento (FPLN)	•	1.5 Kg.	1.55 Kg.	Por alcanzar o superar el FPLN, se otorga al trabajador del Área \$ 30 000.00, por periodo de producción.
6	Porcentaje de Fertilidad	•	85 %	87.8 %	Por obtener o superar el nivel presupuestado, al trabajador del Área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 15 días de salario.
	Número de partos por semana	•	20	20.5	Por obtener o superar el nivel presupuestado, al trabajador del Área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.
	Porcentaje de repetición	•	0-10 %	4 %	Por mantener el porcentaje de repetición dentro del presupuestado, al trabajador del Área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.

* La empresa desde su creación incluyó este sistema de incentivos, tomando como base parámetros de producción obtenidos en otras empresas.

** La granja se divide en dos Áreas generales: Maternidad (que incluye las Áreas de Servicios y Destación, Maternidad y Destete) y Finalización, cada una se evalúa en forma separada.

No es un indicador de producción, pero la empresa lo considera sujeto a incentivo, razón por la cual se incluye.

1. Granja engordadora.

Continúa

Continuación Cuadro No. 3

Menejo General (Limpieza del Área, llenado de registros, cuidado de mate- riales y equi- po. #	+	Favorable según apreciación del MVZ	Favorable	Recompensado con 5 días de salario cada 3 meses al trabajador del área																								
7 Porcentaje de Fertilidad	82 %	86 % 85 % 84 % 83 % 82 %	87.6 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. <table border="1" data-bbox="682 356 1112 449"> <thead> <tr> <th>% Fert.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>86</td> <td>\$ 67 500</td> <td>\$ 45 000</td> <td>\$ 27 000</td> </tr> <tr> <td>85</td> <td>63 000</td> <td>44 500</td> <td>25 000</td> </tr> <tr> <td>84</td> <td>58 500</td> <td>41 500</td> <td>23 500</td> </tr> <tr> <td>83</td> <td>54 000</td> <td>38 000</td> <td>21 500</td> </tr> <tr> <td>82</td> <td>49 500</td> <td>32 000</td> <td>20 000</td> </tr> </tbody> </table>	% Fert.	Jefe	Subjefe	Casetero	86	\$ 67 500	\$ 45 000	\$ 27 000	85	63 000	44 500	25 000	84	58 500	41 500	23 500	83	54 000	38 000	21 500	82	49 500	32 000	20 000
% Fert.	Jefe	Subjefe	Casetero																									
86	\$ 67 500	\$ 45 000	\$ 27 000																									
85	63 000	44 500	25 000																									
84	58 500	41 500	23 500																									
83	54 000	38 000	21 500																									
82	49 500	32 000	20 000																									
Número de Servi- cios por Semana (NSPS)	16	16 15,5 15 14,5 14	16	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. <table border="1" data-bbox="682 491 1112 584"> <thead> <tr> <th>NSPS</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16</td> <td>\$ 27 000</td> <td>\$ 19 200</td> <td>\$ 10 800</td> </tr> <tr> <td>15,5</td> <td>23 400</td> <td>17 800</td> <td>10 000</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>22 500</td> <td>16 600</td> <td>9 400</td> </tr> <tr> <td>14,5</td> <td>21 600</td> <td>15 200</td> <td>8 600</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>19 800</td> <td>14 000</td> <td>8 000</td> </tr> </tbody> </table>	NSPS	Jefe	Subjefe	Casetero	16	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800	15,5	23 400	17 800	10 000	15	22 500	16 600	9 400	14,5	21 600	15 200	8 600	14	19 800	14 000	8 000
NSPS	Jefe	Subjefe	Casetero																									
16	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800																									
15,5	23 400	17 800	10 000																									
15	22 500	16 600	9 400																									
14,5	21 600	15 200	8 600																									
14	19 800	14 000	8 000																									
Número de Repeticiones	3	3	2	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. <table border="1" data-bbox="682 636 1112 677"> <thead> <tr> <th>Repeticiones</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>\$ 13 500</td> <td>\$ 9 600</td> <td>\$ 5 400</td> </tr> </tbody> </table>	Repeticiones	Jefe	Subjefe	Casetero	3	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																
Repeticiones	Jefe	Subjefe	Casetero																									
3	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																									
Estado de carnes de las hembras al entrar a Estadidad *** #	2,3 y 4 o &	5 % de las hembras en 5 ° 50 % de las hembras en 4 ° 5 % de las hembras en 3 °	2,3 y 4 o &	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. <table border="1" data-bbox="682 739 1112 812"> <thead> <tr> <th>Estado de carnes de las hembras</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 % en 5 °</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>90 % en 4 °</td> <td>\$ 13 500</td> <td>\$ 9 600</td> <td>\$ 5 400</td> </tr> <tr> <td>5 % en 3 °</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Estado de carnes de las hembras	Jefe	Subjefe	Casetero	5 % en 5 °				90 % en 4 °	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400	5 % en 3 °											
Estado de carnes de las hembras	Jefe	Subjefe	Casetero																									
5 % en 5 °																												
90 % en 4 °	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																									
5 % en 3 °																												

*** Ver cuadro No. 7

& No se proporcionó el porcentaje correspondiente a cada grado de estado de carnes de las hembras.

Continúa

Continuación Cuadro No. 3

8	Porcentaje de Fertilidad (% Fert.)	79 %	86 % 85 % 84 % 83 % 82 %	86 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Fert.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Castero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>86</td> <td>\$ 67 500</td> <td>\$ 48 000</td> <td>\$ 27 000</td> </tr> <tr> <td>85</td> <td>63 000</td> <td>44 500</td> <td>25 000</td> </tr> <tr> <td>84</td> <td>58 000</td> <td>41 500</td> <td>23 500</td> </tr> <tr> <td>83</td> <td>54 000</td> <td>38 000</td> <td>21 500</td> </tr> <tr> <td>82</td> <td>49 500</td> <td>32 000</td> <td>20 000</td> </tr> </tbody> </table>	% Fert.	Jefe	Subjefe	Castero	86	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000	85	63 000	44 500	25 000	84	58 000	41 500	23 500	83	54 000	38 000	21 500	82	49 500	32 000	20 000
% Fert.	Jefe	Subjefe	Castero																										
86	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000																										
85	63 000	44 500	25 000																										
84	58 000	41 500	23 500																										
83	54 000	38 000	21 500																										
82	49 500	32 000	20 000																										
	Número de Servicios por Semana (NSPS)	16	20 19.5 19 18.5 18	16	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>NSPS</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Castero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20</td> <td>\$ 47 000</td> <td>\$ 19 200</td> <td>\$ 10 800</td> </tr> <tr> <td>19.5</td> <td>37 400</td> <td>17 800</td> <td>10 000</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>22 500</td> <td>16 600</td> <td>9 400</td> </tr> <tr> <td>18.5</td> <td>21 800</td> <td>15 700</td> <td>8 600</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19 800</td> <td>14 000</td> <td>8 000</td> </tr> </tbody> </table>	NSPS	Jefe	Subjefe	Castero	20	\$ 47 000	\$ 19 200	\$ 10 800	19.5	37 400	17 800	10 000	19	22 500	16 600	9 400	18.5	21 800	15 700	8 600	18	19 800	14 000	8 000
NSPS	Jefe	Subjefe	Castero																										
20	\$ 47 000	\$ 19 200	\$ 10 800																										
19.5	37 400	17 800	10 000																										
19	22 500	16 600	9 400																										
18.5	21 800	15 700	8 600																										
18	19 800	14 000	8 000																										
	Número de repeticiones	3	3	2	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Repeticiones</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Castero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>\$ 13 500</td> <td>\$ 9 600</td> <td>\$ 5 400</td> </tr> </tbody> </table>	Repeticiones	Jefe	Subjefe	Castero	3	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																
Repeticiones	Jefe	Subjefe	Castero																										
3	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																										
	Estado de carnes de las hebras al entrar a Maternidad:***	1, 2 y 3 *	5 % de las hebras en 5 ° 50 % de las hebras en 4 ° 5 % de las hebras en 3 °	2 y 3 *	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estado de carnes de las hebras</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Castero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 % en 5 °</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>50 % en 4 °</td> <td>\$ 13 500</td> <td>\$ 9 600</td> <td>\$ 5 400</td> </tr> <tr> <td>5 % en 3 °</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Estado de carnes de las hebras	Jefe	Subjefe	Castero	5 % en 5 °				50 % en 4 °	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400	5 % en 3 °											
Estado de carnes de las hebras	Jefe	Subjefe	Castero																										
5 % en 5 °																													
50 % en 4 °	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																										
5 % en 3 °																													
9	Porcentaje de Fertilidad (% Fert.)	80 %	86 % 85 % 84 % 83 % 82 %	84 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Fert.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Castero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>86</td> <td>\$ 67 500</td> <td>\$ 48 000</td> <td>\$ 27 000</td> </tr> <tr> <td>85</td> <td>63 000</td> <td>44 500</td> <td>25 000</td> </tr> <tr> <td>84</td> <td>58 500</td> <td>41 500</td> <td>23 500</td> </tr> <tr> <td>83</td> <td>54 000</td> <td>38 000</td> <td>21 500</td> </tr> <tr> <td>82</td> <td>49 000</td> <td>32 000</td> <td>20 000</td> </tr> </tbody> </table>	% Fert.	Jefe	Subjefe	Castero	86	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000	85	63 000	44 500	25 000	84	58 500	41 500	23 500	83	54 000	38 000	21 500	82	49 000	32 000	20 000
% Fert.	Jefe	Subjefe	Castero																										
86	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000																										
85	63 000	44 500	25 000																										
84	58 500	41 500	23 500																										
83	54 000	38 000	21 500																										
82	49 000	32 000	20 000																										

Continúa

29
ESTR
TENS
NO
DE
LA
BIBLIOTECA

Continuación Cuadro No. 3

Número de Servicios por Semana (NSIS)	69	78 77 76 75 74	69	<p>Al monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NSIS</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>78</td> <td>\$ 27 000</td> <td>\$ 19 200</td> <td>\$ 10 800</td> </tr> <tr> <td>77</td> <td>23 400</td> <td>17 800</td> <td>10 000</td> </tr> <tr> <td>76</td> <td>22 500</td> <td>16 600</td> <td>9 400</td> </tr> <tr> <td>75</td> <td>21 600</td> <td>15 200</td> <td>8 600</td> </tr> <tr> <td>74</td> <td>19 800</td> <td>14 000</td> <td>8 000</td> </tr> </tbody> </table>	NSIS	Jefe	Subjefe	Casetero	78	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800	77	23 400	17 800	10 000	76	22 500	16 600	9 400	75	21 600	15 200	8 600	74	19 800	14 000	8 000
NSIS	Jefe	Subjefe	Casetero																									
78	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800																									
77	23 400	17 800	10 000																									
76	22 500	16 600	9 400																									
75	21 600	15 200	8 600																									
74	19 800	14 000	8 000																									
Número de repeticiones	14	11	11	<p>El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Repeticiones</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11</td> <td>\$ 13 500</td> <td>\$ 9 600</td> <td>\$ 5 400</td> </tr> </tbody> </table>	Repeticiones	Jefe	Subjefe	Casetero	11	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																
Repeticiones	Jefe	Subjefe	Casetero																									
11	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																									
Estado de carnes de las hembras al entrar a Maternidad ***	2,3 y 4 o &	5 % de las hembras en 5 ° 90 % de las hembras en 4 ° 5 % de las hembras en 3 °	2,3 y 4 o &	<p>El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Estado de carnes de las hembras</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 % en 5 °</td> <td rowspan="3">\$ 13 500</td> <td rowspan="3">\$ 9 600</td> <td rowspan="3">\$ 5 400</td> </tr> <tr> <td>90 % en 4 °</td> </tr> <tr> <td>5 % en 3 °</td> </tr> </tbody> </table>	Estado de carnes de las hembras	Jefe	Subjefe	Casetero	5 % en 5 °	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400	90 % en 4 °	5 % en 3 °														
Estado de carnes de las hembras	Jefe	Subjefe	Casetero																									
5 % en 5 °	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																									
90 % en 4 °																												
5 % en 3 °																												
10 Número de Servicios por Semana	11-12	14	14	<p>Por mantener el nivel presupuestado de servicios por semana, se otorgan al trabajador del Área 3 días de salario por periodo de producción.</p>																								
Porcentaje de Concepción	80 %	85 %	85.2 %	<p>Por alcanzar o superar el porcentaje de concepción, se otorga al trabajador del Área 4 días de salario por periodo de producción.</p>																								

CUADRO No. 4
INDICADORES Y PARAMETROS DE PRODUCCION CON DESCRIPCION DEL INCENTIVO
EN EL AREA DE MATERNIDAD

G R A N J A	Indicador de producción	Parámetro de producción anterior al uso de incentivos	Parámetro de producción sujeto a incentivo	Parámetro de producción alcanzado actualmente	Descripción del incentivo
1	Porcentaje de Mortalidad en Maternidad	12 %	10 %	8.5 %	A cada trabajador del área por periodo de producción se le otorgan \$ 50 000.00, si el porcentaje de mortalidad se encuentra entre 8.5 y 10 %, pero si se encuentra entre el 7 % o menos, se le otorgan \$ 70 000
	Peso Promedio de los lechones al Destete	8.2 Kg.	8.8 Kg.	8.8 Kg.	A cada trabajador del área por periodo de producción se le otorgan \$ 30 000.00 por alcanzar o superar los 8.8 Kg..
2	Número mínimo de partos por grupo de cerdas	69.4	73.33	87	Para obtener el incentivo se requiere de: 1) Cumplir con el número mínimo de partos por grupo de cerdas que ingresan a maternidad 2) Destetar por arriba del nivel presupuestado de lechones en promedio.
	Número Promedio de lechones Destetados	7.28	8.33	8.2	El valor del incentivo en esta área de producción corresponde al 20 % del precio de venta de un lechón al destete y se otorga cada periodo de producción.
3*	Número de Lechones Nacidos Vivos por Semana	+	100 95 90	92.1	Si se obtienen: 100 N.L.V.S se otorga el 10 % del salario. 95 N.L.V.S se otorga el 7 % del salario. 90 N.L.V.S se otorga el 3 % del salario.
	Porcentaje de Mortalidad en Maternidad	+	10 % 10.5 % 11 %	10.6 %	Si se obtiene el: 10 % N.L. se otorga el 10 % del salario. 10.5 % N.L. se otorga el 7 % del salario. 11 % N.L. se otorga el 3 % del salario.
4 [†]	---	---	---	---	---
5	Peso Promedio de los lechones al Nacimiento (PPIN)	+	1.5 Kg.	1.55 Kg.	Por alcanzar o superar el PPIN presupuestado, se otorga al trabajador del área \$ 30 000.00, por periodo de producción.

* Idem. Cuadro No. 3
+ Idem. Cuadro No. 3
++ Idem. Cuadro No. 3
1 Granja engordadora

Continúa

Continuación Cuadro No. 4

	Número de Lechones Destetados por Camada (FLDC)	•	8.5	8.5	Por alcanzar o superar el FLDC presupuestado, se otorga al trabajador del área \$ 30 000.00, por periodo de producción.																								
6	Procedo de Lechones Destetados por Camada (FLDC)	•	9.5	9.06	Por alcanzar o superar el FLDC presupuestado, al trabajador del área se le otorga cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.																								
	Porcentaje de Mortalidad en Lactancia (% M.L.)	•	0- 10 %	4.6 %	Por mantener o disminuir el % M.L. dentro de los niveles presupuestados, al trabajador del área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 5 días de salario.																								
	Peso Promedio de los Lechones al Destete (PFLD)	•	7 Kg.	8 Kg.	Por mantener o superar el PFLD presupuestado, al trabajador del área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 5 días de salario.																								
	Manejo General (Limpieza del Área, llenado de registros, cuidado de materiales y equipo).	•	Favorable según apreciación del NVI	Favorable	Recompensado con 5 días de salario cada 3 meses al trabajador del área.																								
7	Porcentaje de Mortalidad en Lactancia (% M.L.)	8.5 %	3 % 4 % 5 % 6 % 7 %	4.9 %	El monto del incentivo se proporcione cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>% M.L.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>\$ 54 000</td> <td>\$ 38 400</td> <td>\$ 21 600</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>50 400</td> <td>35 840</td> <td>20 160</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>46 800</td> <td>33 280</td> <td>18 720</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>43 200</td> <td>30 720</td> <td>17 280</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>39 600</td> <td>28 160</td> <td>15 840</td> </tr> </tbody> </table>	% M.L.	Jefe	Subjefe	Casero	3	\$ 54 000	\$ 38 400	\$ 21 600	4	50 400	35 840	20 160	5	46 800	33 280	18 720	6	43 200	30 720	17 280	7	39 600	28 160	15 840
% M.L.	Jefe	Subjefe	Casero																										
3	\$ 54 000	\$ 38 400	\$ 21 600																										
4	50 400	35 840	20 160																										
5	46 800	33 280	18 720																										
6	43 200	30 720	17 280																										
7	39 600	28 160	15 840																										
	Número de Lechones Nacidos Vivos por Camada (FLNVC)	9.8	9.8 9.7 9.6 9.5 9.4	9.8	El monto del incentivo se proporcione cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>FLNVC</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9.8</td> <td>\$ 40 500</td> <td>\$ 28 500</td> <td>\$ 16 100</td> </tr> <tr> <td>9.7</td> <td>37 800</td> <td>26 880</td> <td>15 120</td> </tr> <tr> <td>9.6</td> <td>35 100</td> <td>24 960</td> <td>14 040</td> </tr> <tr> <td>9.5</td> <td>32 400</td> <td>23 040</td> <td>13 960</td> </tr> <tr> <td>9.6</td> <td>29 700</td> <td>21 120</td> <td>11 840</td> </tr> </tbody> </table>	FLNVC	Jefe	Subjefe	Casero	9.8	\$ 40 500	\$ 28 500	\$ 16 100	9.7	37 800	26 880	15 120	9.6	35 100	24 960	14 040	9.5	32 400	23 040	13 960	9.6	29 700	21 120	11 840
FLNVC	Jefe	Subjefe	Casero																										
9.8	\$ 40 500	\$ 28 500	\$ 16 100																										
9.7	37 800	26 880	15 120																										
9.6	35 100	24 960	14 040																										
9.5	32 400	23 040	13 960																										
9.6	29 700	21 120	11 840																										
	Peso Promedio de los Lechones al Destete (PFLD)	6.2 Kg.	Mayor a 7 Kg.	6.4 Kg.	El monto del incentivo se proporcione cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>PFLD</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mayor a 7 Kg.</td> <td>\$ 27 000</td> <td>\$ 19 200</td> <td>\$ 10 800</td> </tr> </tbody> </table>	PFLD	Jefe	Subjefe	Casero	Mayor a 7 Kg.	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800																
PFLD	Jefe	Subjefe	Casero																										
Mayor a 7 Kg.	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800																										

Ídem. Cuadro No. 3

Continúa

Continuación Cuadro No. 4

Estado de carnes de las hembras al salir de Maternidad ***	2 y 3 0 &	3 % de las hembras en 2 0 90 % de las hembras en 3 0 7 % de las hembras en 4 0	2 y 3 0 &	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. Estado de carnes de las hembras Jefe Subjefe Casadero 3 % en 2 0 90 % en 3 0 7 % en 4 0 \$ 27 000 \$ 19 200 \$ 10 800
Porcentaje de Mortalidad en Lactancia (% M.L.)	9 %	3 % 4 % 5 % 6 % 7 %	6 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. % M.L. 3 \$ 54 000 \$ 38 400 \$ 21 600 4 50 400 35 840 20 160 5 46 800 33 280 18 720 6 43 200 30 720 17 280 7 39 600 28 160 15 840
Número de Lechones Nacidos Vivos por Camada (NLNV)	9.5	9.8 9.7 9.6 9.5 9.4	9.5	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. NLNV 9.8 Jefe Subjefe Casadero 9.3 \$ 40 500 \$ 28 800 \$ 16 200 9.7 37 800 26 880 15 120 9.6 35 100 24 960 14 040 9.5 32 400 23 040 12 960 9.4 29 700 21 120 11 880
Peso Promedio de los Lechones al Destete (PPLD)	6.7 Kg.	Mayor a 7 Kg.	6.7 Kg.	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. PPLD Mayor a 7 Kg. \$ 13 500 \$ 9 600 \$ 5 400
Estado de carnes de las hembras al salir de Maternidad; ***	2,3 y 4 0 &	1 % de las hembras en 2 0 90 % de las hembras en 3 0 7 % de las hembras en 4 0	2,3 y 4 0 &	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. Estado de carnes de las hembras Jefe Subjefe Casadero 3 % en 2 0 90 % en 3 0 7 % en 4 0 \$ 27 000 \$ 19 200 \$ 10 800

* Idem. Cuadro No. 3

Continúa

Continuación Cuadro no. 4

9	Porcentaje de Mortalidad en Lactancia (% M.L.)	7 %	3 % 4 % 5 % 6 % 7 %	3.1 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>% M.L.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>\$ 54 000</td> <td>\$ 38 400</td> <td>\$ 21 600</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>50 400</td> <td>35 840</td> <td>20 160</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>46 800</td> <td>33 280</td> <td>18 720</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>43 200</td> <td>30 720</td> <td>17 280</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>39 600</td> <td>28 160</td> <td>15 840</td> </tr> </tbody> </table>	% M.L.	Jefe	Subjefe	Casero	3	\$ 54 000	\$ 38 400	\$ 21 600	4	50 400	35 840	20 160	5	46 800	33 280	18 720	6	43 200	30 720	17 280	7	39 600	28 160	15 840
% M.L.	Jefe	Subjefe	Casero																										
3	\$ 54 000	\$ 38 400	\$ 21 600																										
4	50 400	35 840	20 160																										
5	46 800	33 280	18 720																										
6	43 200	30 720	17 280																										
7	39 600	28 160	15 840																										
	Peso Promedio de las Lechonas al Destete (PPLD)	6.3 Kg.	Mayor a 7 Kg.	6.5 Kg.	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>PPLD</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mayor a 7 Kg.</td> <td>\$ 13 500</td> <td>\$ 9 600</td> <td>\$ 5 400</td> </tr> </tbody> </table>	PPLD	Jefe	Subjefe	Casero	Mayor a 7 Kg.	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																
PPLD	Jefe	Subjefe	Casero																										
Mayor a 7 Kg.	\$ 13 500	\$ 9 600	\$ 5 400																										
	Número de Lechonas Nacidas Vivas por Ganada (NLNV)	9.7	9.8 9.7 9.6 9.5 9.4	9.7	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>NLNV</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9.8</td> <td>\$ 43 500</td> <td>\$ 33 600</td> <td>\$ 18 200</td> </tr> <tr> <td>9.7</td> <td>37 800</td> <td>28 550</td> <td>15 120</td> </tr> <tr> <td>9.6</td> <td>35 100</td> <td>24 960</td> <td>14 040</td> </tr> <tr> <td>9.5</td> <td>32 400</td> <td>23 040</td> <td>12 660</td> </tr> <tr> <td>9.4</td> <td>29 700</td> <td>21 160</td> <td>11 800</td> </tr> </tbody> </table>	NLNV	Jefe	Subjefe	Casero	9.8	\$ 43 500	\$ 33 600	\$ 18 200	9.7	37 800	28 550	15 120	9.6	35 100	24 960	14 040	9.5	32 400	23 040	12 660	9.4	29 700	21 160	11 800
NLNV	Jefe	Subjefe	Casero																										
9.8	\$ 43 500	\$ 33 600	\$ 18 200																										
9.7	37 800	28 550	15 120																										
9.6	35 100	24 960	14 040																										
9.5	32 400	23 040	12 660																										
9.4	29 700	21 160	11 800																										
	Estado de carnes de las hembras al salir de Maternidad ***	2,3 y 4 °	3 % de las hembras en 2 ° 90 % de las hembras en 3 ° 7 % de las hembras en 4 °	2,3 y 4 °	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estado de carnes de las hembras</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3 % en 2 ° 90 % en 3 ° 7 % en 4 °</td> <td>\$ 27 000</td> <td>\$ 19 200</td> <td>\$ 10 800</td> </tr> </tbody> </table>	Estado de carnes de las hembras	Jefe	Subjefe	Casero	3 % en 2 ° 90 % en 3 ° 7 % en 4 °	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800																
Estado de carnes de las hembras	Jefe	Subjefe	Casero																										
3 % en 2 ° 90 % en 3 ° 7 % en 4 °	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800																										
10	Número de Lechonas Nacidas Vivas por Ganada (NLNV)	8.7	9	9.2	Por alcanzar o superar el NLNV, se otorgan al trabajador del Área 3 días de salario por periodo de producción.																								
	Número de Lechonas Destetadas por Ganada (NLDC)	7.5	8.5	8.2	Por alcanzar o superar el NLDC, se otorgan al trabajador del Área 2 días de salario por periodo de producción.																								
	Peso Promedio de las Lechonas Destetadas (PPLD)	5 Kg.	7 Kg.	7.3 Kg.	Por alcanzar o superar el PPLD, se otorgan al trabajador del Área 2 días de salario por periodo de producción.																								

CUADRO No. 5
INDICADORES Y PARAMETROS DE PRODUCCION CON DESCRIPCION DEL INCENTIVO
EN EL AREA DE DESTETE

GRANJA	Indicador de producción	Parámetro de producción anterior al uso de Incentivos	Parámetro de producción sujeto a incentivo	Parámetro de producción alcanzado actualmente	Descripción del Incentivo
1	Porcentaje de Mortalidad en Destete (% M.D.)	11 %	2 %	1 %	Por obtener o disminuir el porcentaje de mortalidad en el Área de destete, se otorgan al trabajador del Área \$ 30 000.00 por periodo de producción.
	Peso Promedio al Finalizar el Destete (PPFD)	16 Kg.	18 Kg.	18 Kg.	Por obtener o superar el peso promedio a finalización presupuestada, se otorgan al trabajador del Área \$ 30 000.00 por periodo de producción.
2	Porcentaje de Mortalidad en Destete (% M.D.)	4 %	2 %	1.77 %	Por cada 1 % que disminuya la mortalidad presupuestada en el Área de destete, el trabajador recibe el 40 % del precio de venta de un lechón de destete, por periodo de producción.*
**	Porcentaje de Mortalidad en Destete (% M.D.)	+	2 % 2.5 % 3 %	6.3 %	Si se obtiene el: 2 % M.D. se otorga el 10 % del salario. 2.5 % M.D. se otorga el 7 % del salario. 3 % M.D. se otorga el 3 % del salario.
	Número de Cordos al Finalizar el Destete (NCFD)	+	85 80 75	77.2	Si se obtienen: 85 NCFD se otorga el 10 % del salario. 80 NCFD se otorga el 7 % del salario. 75 NCFD se otorga el 3 % del salario.
	Peso Promedio de los Cordos al Finalizar el Destete (PPCFD)	+	17 Kg. 16 Kg. 15 Kg.	16.8 Kg.	Si se obtienen: 17 Kg. PPCFD se otorga el 10 % del salario. 16 Kg. PPCFD se otorga el 7 % del salario. 15 Kg. PPCFD se otorga el 3 % del salario.
	Conversión Alimenticia en Destete (CAD)	+	1.9 2.1 2.3	2.2	Si se obtiene: 1.9 de C.A.D. se otorga el 10 % del salario. 2.1 de C.A.D. se otorga el 7 % del salario. 2.3 de C.A.D. se otorga el 3 % del salario.

* Ídem. Cuadro No. 3
+ Ídem. Cuadro No. 3
** Ídem. Cuadro No. 3
1 Granja aseguradora

Continúa

Continuación Cuadro No. 5

5	Porcentaje de Mortalidad en Destete (% M.D.)	*	2 %	0,2 %	Por obtener o disminuir el porcentaje de mortalidad presupuestado, al trabajador del área se le otorgan \$ 30 000,00 por periodo de producción.																								
6	Porcentaje de Mortalidad en Predestete (% M.D.) ²	*	0-2 %	4,5 %	Por mantener el porcentaje de mortalidad presupuestado, al trabajador del área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.																								
	Peso Promedio al Finalizar Predestete (PPPD)	*	15 Kg.	17 Kg.	Por obtener o superar el peso promedio al finalizar el predestete, al trabajador del área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.																								
	Manejo General (Limpieza del Área, llenado de registros, cuidado de matrices y equipo) #	*	Favorable según apreciación del NVZ	Favorable	Recompensado con 5 días de salario cada 3 meses al trabajador del área.																								
	Porcentaje de Mortalidad en Destete (% M.D.)	*	0-2 %	0,5 %	Por mantener o disminuir el porcentaje de mortalidad presupuestado, al trabajador del área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.																								
	Peso Promedio al Finalizar Destete (FPD)	*	30 Kg.	32 Kg.	Por mantener o disminuir el porcentaje de mortalidad presupuestado, al trabajador del área se le otorgan cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.																								
	Manejo General (Limpieza del Área, llenado de registros, cuidado de materiales y equipo) #	*	Favorable según apreciación del NVZ	Favorable	Recompensado con 5 días de salario al trabajador del área cada 3 meses.																								
7	Porcentaje de Mortalidad en Destete (% Mort)	1,7 %	1 % 1,2 % 1,4 % 1,6 % 1,8 %	1,3 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>% Mort.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Cesetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>\$ 67 500</td> <td>\$ 48 000</td> <td>\$ 27 000</td> </tr> <tr> <td>1,2</td> <td>63 000</td> <td>44 000</td> <td>25 200</td> </tr> <tr> <td>1,4</td> <td>58 500</td> <td>41 500</td> <td>23 400</td> </tr> <tr> <td>1,6</td> <td>54 000</td> <td>38 000</td> <td>21 600</td> </tr> <tr> <td>1,8</td> <td>49 500</td> <td>32 000</td> <td>19 800</td> </tr> </tbody> </table>	% Mort.	Jefe	Subjefe	Cesetero	1	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000	1,2	63 000	44 000	25 200	1,4	58 500	41 500	23 400	1,6	54 000	38 000	21 600	1,8	49 500	32 000	19 800
% Mort.	Jefe	Subjefe	Cesetero																										
1	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000																										
1,2	63 000	44 000	25 200																										
1,4	58 500	41 500	23 400																										
1,6	54 000	38 000	21 600																										
1,8	49 500	32 000	19 800																										

2 Área de predestete

Ídem. Cuadro 3

Continúa

Continuación Cuadro No. 5

Conversión Alimentación en Destete (CAD)	1.7	1.65 1.7 1.75 1.8 1.85	1.73	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>C.A.D.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.65</td> <td>\$ 40 500</td> <td>\$ 20 800</td> <td>\$ 15 200</td> </tr> <tr> <td>1.7</td> <td>37 800</td> <td>26 800</td> <td>15 120</td> </tr> <tr> <td>1.75</td> <td>35 100</td> <td>24 900</td> <td>14 040</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>32 400</td> <td>23 040</td> <td>12 560</td> </tr> <tr> <td>1.85</td> <td>29 700</td> <td>21 120</td> <td>11 280</td> </tr> </tbody> </table>	C.A.D.	Jefe	Subjefe	Casero	1.65	\$ 40 500	\$ 20 800	\$ 15 200	1.7	37 800	26 800	15 120	1.75	35 100	24 900	14 040	1.8	32 400	23 040	12 560	1.85	29 700	21 120	11 280
C.A.D.	Jefe	Subjefe	Casero																									
1.65	\$ 40 500	\$ 20 800	\$ 15 200																									
1.7	37 800	26 800	15 120																									
1.75	35 100	24 900	14 040																									
1.8	32 400	23 040	12 560																									
1.85	29 700	21 120	11 280																									
Peso Promedio a 60 días (P.P. 60 días)	21 Kg.	21 Kg. 20 Kg. 19 Kg. 18 Kg. 17 Kg.	21 Kg.	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>P.P. 60 días</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21 Kg.</td> <td>\$ 27 000</td> <td>\$ 19 200</td> <td>\$ 10 800</td> </tr> <tr> <td>20 Kg.</td> <td>25 200</td> <td>17 920</td> <td>10 030</td> </tr> <tr> <td>19 Kg.</td> <td>23 400</td> <td>16 640</td> <td>9 360</td> </tr> <tr> <td>18 Kg.</td> <td>21 600</td> <td>15 360</td> <td>8 640</td> </tr> <tr> <td>17 Kg.</td> <td>19 800</td> <td>14 080</td> <td>7 920</td> </tr> </tbody> </table>	P.P. 60 días	Jefe	Subjefe	Casero	21 Kg.	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800	20 Kg.	25 200	17 920	10 030	19 Kg.	23 400	16 640	9 360	18 Kg.	21 600	15 360	8 640	17 Kg.	19 800	14 080	7 920
P.P. 60 días	Jefe	Subjefe	Casero																									
21 Kg.	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800																									
20 Kg.	25 200	17 920	10 030																									
19 Kg.	23 400	16 640	9 360																									
18 Kg.	21 600	15 360	8 640																									
17 Kg.	19 800	14 080	7 920																									
Porcentaje de Mortalidad en Destete (% Mort.)	3 %	1 % 1.2 % 1.4 % 1.6 % 1.8 %	1.7 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Mort.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>\$ 67 500</td> <td>\$ 48 000</td> <td>\$ 27 000</td> </tr> <tr> <td>1.2</td> <td>63 000</td> <td>44 000</td> <td>25 200</td> </tr> <tr> <td>1.4</td> <td>58 500</td> <td>41 500</td> <td>23 400</td> </tr> <tr> <td>1.6</td> <td>54 000</td> <td>38 000</td> <td>21 600</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>49 500</td> <td>32 000</td> <td>19 800</td> </tr> </tbody> </table>	% Mort.	Jefe	Subjefe	Casero	1	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000	1.2	63 000	44 000	25 200	1.4	58 500	41 500	23 400	1.6	54 000	38 000	21 600	1.8	49 500	32 000	19 800
% Mort.	Jefe	Subjefe	Casero																									
1	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000																									
1.2	63 000	44 000	25 200																									
1.4	58 500	41 500	23 400																									
1.6	54 000	38 000	21 600																									
1.8	49 500	32 000	19 800																									
Conversión Alimentación en Destete (CAD)	1.82	1.65 1.7 1.75 1.8 1.85	1.72	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo de nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>C.A.D.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.65</td> <td>\$ 40 500</td> <td>\$ 20 800</td> <td>\$ 15 200</td> </tr> <tr> <td>1.7</td> <td>37 800</td> <td>26 800</td> <td>15 120</td> </tr> <tr> <td>1.75</td> <td>35 100</td> <td>24 900</td> <td>14 040</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>32 400</td> <td>23 040</td> <td>12 560</td> </tr> <tr> <td>1.85</td> <td>29 700</td> <td>21 120</td> <td>11 280</td> </tr> </tbody> </table>	C.A.D.	Jefe	Subjefe	Casero	1.65	\$ 40 500	\$ 20 800	\$ 15 200	1.7	37 800	26 800	15 120	1.75	35 100	24 900	14 040	1.8	32 400	23 040	12 560	1.85	29 700	21 120	11 280
C.A.D.	Jefe	Subjefe	Casero																									
1.65	\$ 40 500	\$ 20 800	\$ 15 200																									
1.7	37 800	26 800	15 120																									
1.75	35 100	24 900	14 040																									
1.8	32 400	23 040	12 560																									
1.85	29 700	21 120	11 280																									
Peso Promedio a 60 días (P.P. 60 días)	18 Kg.	21 Kg. 20 Kg. 19 Kg. 18 Kg. 17 Kg.	20 Kg.	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>P.P. 60 días</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21 Kg.</td> <td>\$ 27 000</td> <td>\$ 19 200</td> <td>\$ 10 800</td> </tr> <tr> <td>20 Kg.</td> <td>25 200</td> <td>17 920</td> <td>10 030</td> </tr> <tr> <td>19 Kg.</td> <td>23 400</td> <td>16 640</td> <td>9 360</td> </tr> <tr> <td>18 Kg.</td> <td>21 600</td> <td>15 360</td> <td>8 640</td> </tr> <tr> <td>17 Kg.</td> <td>19 800</td> <td>14 080</td> <td>7 920</td> </tr> </tbody> </table>	P.P. 60 días	Jefe	Subjefe	Casero	21 Kg.	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800	20 Kg.	25 200	17 920	10 030	19 Kg.	23 400	16 640	9 360	18 Kg.	21 600	15 360	8 640	17 Kg.	19 800	14 080	7 920
P.P. 60 días	Jefe	Subjefe	Casero																									
21 Kg.	\$ 27 000	\$ 19 200	\$ 10 800																									
20 Kg.	25 200	17 920	10 030																									
19 Kg.	23 400	16 640	9 360																									
18 Kg.	21 600	15 360	8 640																									
17 Kg.	19 800	14 080	7 920																									

Continúa

Continuación Cuadro No. 5

9	Porcentaje de Mortalidad en Destete (% Mort.)	2.1 %	1 % 1.2 % 1.4 % 1.6 % 1.8 %	1.2 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Mort.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Castero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>\$ 67 500</td> <td>\$ 48 000</td> <td>\$ 27 000</td> </tr> <tr> <td>1.2</td> <td>63 000</td> <td>44 000</td> <td>25 200</td> </tr> <tr> <td>1.4</td> <td>59 500</td> <td>41 500</td> <td>23 400</td> </tr> <tr> <td>1.6</td> <td>54 000</td> <td>39 000</td> <td>21 600</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>49 500</td> <td>37 500</td> <td>19 800</td> </tr> </tbody> </table>	% Mort.	Jefe	Subjefe	Castero	1	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000	1.2	63 000	44 000	25 200	1.4	59 500	41 500	23 400	1.6	54 000	39 000	21 600	1.8	49 500	37 500	19 800
	% Mort.	Jefe	Subjefe	Castero																									
1	\$ 67 500	\$ 48 000	\$ 27 000																										
1.2	63 000	44 000	25 200																										
1.4	59 500	41 500	23 400																										
1.6	54 000	39 000	21 600																										
1.8	49 500	37 500	19 800																										
Conversión Allentencia en Destete (C.A.D.)	1.77	1.65 1.7 1.75 1.83 1.85	1.66	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. <table border="1"> <thead> <tr> <th>C.A.D.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Castero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.65</td> <td>\$ 40 500</td> <td>\$ 28 500</td> <td>\$ 16 500</td> </tr> <tr> <td>1.7</td> <td>37 800</td> <td>26 850</td> <td>15 120</td> </tr> <tr> <td>1.75</td> <td>35 100</td> <td>24 600</td> <td>14 040</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>32 400</td> <td>23 040</td> <td>12 960</td> </tr> <tr> <td>1.85</td> <td>29 700</td> <td>21 120</td> <td>11 880</td> </tr> </tbody> </table>	C.A.D.	Jefe	Subjefe	Castero	1.65	\$ 40 500	\$ 28 500	\$ 16 500	1.7	37 800	26 850	15 120	1.75	35 100	24 600	14 040	1.8	32 400	23 040	12 960	1.85	29 700	21 120	11 880	
C.A.D.	Jefe	Subjefe	Castero																										
1.65	\$ 40 500	\$ 28 500	\$ 16 500																										
1.7	37 800	26 850	15 120																										
1.75	35 100	24 600	14 040																										
1.8	32 400	23 040	12 960																										
1.85	29 700	21 120	11 880																										
10	Peso Promedio a 60 días (P.P. 60 días)	20 Kg.	21 Kg. 20 Kg. 19 Kg. 18 Kg. 17 Kg.	21.2 Kg.	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal. <table border="1"> <thead> <tr> <th>P.P. 60 días</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Castero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21 Kg.</td> <td>\$ 27 000</td> <td>\$ 18 000</td> <td>\$ 10 800</td> </tr> <tr> <td>20 Kg.</td> <td>25 200</td> <td>17 500</td> <td>10 050</td> </tr> <tr> <td>19 Kg.</td> <td>23 400</td> <td>16 640</td> <td>9 360</td> </tr> <tr> <td>18 Kg.</td> <td>21 600</td> <td>15 360</td> <td>8 640</td> </tr> <tr> <td>17 Kg.</td> <td>19 800</td> <td>14 080</td> <td>7 920</td> </tr> </tbody> </table>	P.P. 60 días	Jefe	Subjefe	Castero	21 Kg.	\$ 27 000	\$ 18 000	\$ 10 800	20 Kg.	25 200	17 500	10 050	19 Kg.	23 400	16 640	9 360	18 Kg.	21 600	15 360	8 640	17 Kg.	19 800	14 080	7 920
	P.P. 60 días	Jefe	Subjefe	Castero																									
21 Kg.	\$ 27 000	\$ 18 000	\$ 10 800																										
20 Kg.	25 200	17 500	10 050																										
19 Kg.	23 400	16 640	9 360																										
18 Kg.	21 600	15 360	8 640																										
17 Kg.	19 800	14 080	7 920																										
Porcentaje de Mortalidad	10 %	5 %	4.2 %	For mantener o disminuir el nivel presupuestado, se otorgan al trabajador 3 días de salario por periodo de producción.																									
Peso Promedio al Finalizar Destete.	15 Kg.	17 Kg.	17.2 Kg.	For obtener o superar el peso promedio de los cerdos al finalizar el destete se otorgan al trabajador 4 días de salario por periodo de producción.																									

CUADRO No. 6
INDICADORES Y PARAMETROS DE PRODUCCIÓN CON DESCRIPCIÓN DEL INCENTIVO
EN EL ÁREA DE FINALIZACIÓN

G R A N J A	Indicador de producción	Parámetro de producción anteFior al uso de incentivos	Parámetro de producción sujeto a incentivo	Parámetro de producción alcanzado actualmente	Descripción del incentivo
1	Porcentaje de Mortalidad en Finalización (% M.F.)	2 %	1 %	0,2	Por obtener o disminuir el % M.F. presupuestado, al trabajador del área se le otorgan \$ 30 000,00 por periodo de producción.
	Peso promedio a Mercado (P.P.M.)	83 Kg.	90 Kg.	88 Kg.	Por obtener o superar el P.P.M. presupuestado, al trabajador del Área se le otorgan \$ 30 000,00 por periodo de producción.
2 ¹	Porcentaje de Mortalidad en Selección	3 %	1,5 %	0,7 %	Por cada 1 % de mortalidad que disminuyen los trabajadores, se les otorgan \$ 25 000,00 por periodo de producción. ²
	Número de cerdos con 90 Kg. a 180 días.	##	Cerdos con 90 Kg. en 180 días.	20 ³	Por cada cerdo con un peso superior a 90 Kg. en 180 días, se otorga a los trabajadores un incentivo de \$ 1 000,00 por periodo de producción. ⁴
	Número de kilogramos en Porcentaje por arriba de 90 Kg..	##	Kilogramos en porcentaje arriba de los 90 Kg..	6 % (95,4 Kg.)	Por cada kilogramo en porcentaje por arriba de los 90 Kg., se otorga a los trabajadores como incentivo \$ 750,00 por periodo de producción.

- 1 En esta granja corresponde al área de Selección, pues una granja productora de lechones y de pia de cría.
 ## Indicador de producción no considerado anteriormente a la implantación del sistema de incentivos al personal.
 2* 20 fué el número de cerdos que obtuvieron el nivel de producción presupuestado, en el periodo de producción en el que se recopiló la información.
 * Idem. Cuadro No. 3

Continúa

L
10

Continuación Cuadro No. 6

3 ^a	Disposición al trabajo	-	Muy Bien (MB) Bien (B) Suficiente (S)	Suficiente	La evaluación de los indicadores de acuerdo a la política de otorgamiento de incentivos en esta empresa, determina si se otorgan o no los incentivos por alcanzar los niveles presupuestados en los indicadores de producción.
	Litraje del área	•	Muy Bien (MB) Bien (B) Suficiente (S)	Bien	En esta área de la granja, el incentivo se entrega por cada sala de engorda terminada. El monto será de 4 semanas de salario por el 100 % y su parte proporcional por el porcentaje alcanzado.
	Porcentaje de Mortalidad en Finalización	•	2 % 2.5 % 3 %	3.3 %	Si se obtiene el : 2 % M.F. se otorga el 10 % del salario. 2.5 % M.F. se otorga el 7 % del salario. 3 % M.F. se otorga el 3 % del salario.
	Peso Promedio a Mercado (P.P.M.)	•	55 Kg. 60 Kg. 55 Kg.	58 Kg.	Si se obtienen : 55 Kg. P.P.M. se otorga el 10 % del salario. 60 Kg. P.P.M. se otorga el 7 % del salario. 55 Kg. P.P.M. se otorga el 3 % del salario.
	Conversión Alimenticia en Finalización (C.A.F.)	•	4.5 5 5.5	4.8	Si se obtiene: 4.5 C.A.F., se otorga el 10 % del salario. 5 C.A.F., se otorga el 7 % del salario. 5.5 C.A.F., se otorga el 3 % del salario.
4	Peso Promedio a Mercado (P.P.M.)	•	100 Kg.	92.1 Kg.	Se otorgan \$ 30 000.00 a cada trabajador por cada kilogramo en promedio por arriba de los 100 Kg..
	Porcentaje de Mortalidad en Finalización (% M.F.)	•	2 %	0.7 %	Se toma como base un 98 % de sobrevivencia, si se mayor se reparte el monto de las ganancias de venta un 50 % a la empresa y 50 % los trabajadores.
5 ^a	Porcentaje de Mortalidad en Finalización (% M.F.)	•	2 %	Muy desconocido	Por obtener o disminuir el porcentaje de mortalidad en finalización, se otorgan al trabajador del área como incentivo \$ 30 000.00, por período de producción.
	Peso Promedio a Mercado (P.P.M.)	•	100 Kg.	Muy desconocido	Por obtener o superar el peso promedio a mercado presupuestado, se otorgan al trabajador del área un incentivo de \$ 10 000.00, por período de producción.

• Idem. Cuadro No. 3

•• Idem. Cuadro No. 3

Idem. Cuadro No. 3

2 En el momento en el que se realizó la entrevista aún no había finalizado el primer lote de cerdos.

Continúa

Continuación Cuadro No. 6

6	Porcentaje de Mortalidad en Finalización (% M.F.)	+	1 %	0.4 %	Por mantener el % M.F. presupuestado, al trabajador del Área se le otorga cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.																								
	Peso Procedio a Barrido (P.P.B.)	+	100 Kg.	90 Kg.	Por mantener o superar el P.P.B., al trabajador del Área se le otorga cada 3 meses lo correspondiente a 10 días de salario.																								
	Manejo General (limpieza del Área, llenado de registros, cuidado de materiales y equipo); ²	+	Favorable según apreciación del KV2	Favorable	Descompensado con 3 días de salario cada 3 meses al trabajador del Área.																								
7	Conversión Alimenticia en Finalización (C.A.F.)	2.77	2.5	2.7	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
			2.55																										
			2.6																										
			2.65																										
			2.7																										
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>C.A.F.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.5</td> <td>\$ 30 000</td> <td>\$ 38 400</td> <td>\$ 21 600</td> </tr> <tr> <td>2.55</td> <td>84 000</td> <td>35 800</td> <td>20 160</td> </tr> <tr> <td>2.6</td> <td>78 000</td> <td>33 280</td> <td>19 720</td> </tr> <tr> <td>2.65</td> <td>72 000</td> <td>30 720</td> <td>17 280</td> </tr> <tr> <td>2.7</td> <td>66 000</td> <td>28 160</td> <td>15 840</td> </tr> </tbody> </table>	C.A.F.	Jefe	Subjefe	Casero	2.5	\$ 30 000	\$ 38 400	\$ 21 600	2.55	84 000	35 800	20 160	2.6	78 000	33 280	19 720	2.65	72 000	30 720	17 280	2.7	66 000	28 160	15 840
C.A.F.	Jefe	Subjefe	Casero																										
2.5	\$ 30 000	\$ 38 400	\$ 21 600																										
2.55	84 000	35 800	20 160																										
2.6	78 000	33 280	19 720																										
2.65	72 000	30 720	17 280																										
2.7	66 000	28 160	15 840																										
Anuncia Diaria de Peso en Finalización (163 días) (GDP)	609 grs.	588 grs.	615 grs.	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																									
		582 grs.																											
		576 grs.																											
		570 grs.																											
		564 grs.																											
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>GDP (grs.)</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>588</td> <td>\$ 67 500</td> <td>\$ 28 800</td> <td>\$ 16 200</td> </tr> <tr> <td>582</td> <td>63 000</td> <td>26 800</td> <td>15 120</td> </tr> <tr> <td>576</td> <td>58 500</td> <td>24 960</td> <td>14 040</td> </tr> <tr> <td>570</td> <td>54 000</td> <td>23 040</td> <td>12 960</td> </tr> <tr> <td>564</td> <td>49 500</td> <td>21 120</td> <td>11 880</td> </tr> </tbody> </table>	GDP (grs.)	Jefe	Subjefe	Casero	588	\$ 67 500	\$ 28 800	\$ 16 200	582	63 000	26 800	15 120	576	58 500	24 960	14 040	570	54 000	23 040	12 960	564	49 500	21 120	11 880
GDP (grs.)	Jefe	Subjefe	Casero																										
588	\$ 67 500	\$ 28 800	\$ 16 200																										
582	63 000	26 800	15 120																										
576	58 500	24 960	14 040																										
570	54 000	23 040	12 960																										
564	49 500	21 120	11 880																										
Porcentaje de Mortalidad en Finalización (% M.F.)	1.3 %	1 %	1.3 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																									
		1.2 %																											
		1.4 %																											
		1.6 %																											
		1.8 %																											
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>% M.F.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>\$ 33 750</td> <td>\$ 14 400</td> <td>\$ 8 100</td> </tr> <tr> <td>1.2</td> <td>31 500</td> <td>13 440</td> <td>7 560</td> </tr> <tr> <td>1.4</td> <td>29 250</td> <td>12 480</td> <td>7 020</td> </tr> <tr> <td>1.6</td> <td>27 000</td> <td>11 520</td> <td>6 480</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>24 750</td> <td>10 560</td> <td>5 940</td> </tr> </tbody> </table>	% M.F.	Jefe	Subjefe	Casero	1	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100	1.2	31 500	13 440	7 560	1.4	29 250	12 480	7 020	1.6	27 000	11 520	6 480	1.8	24 750	10 560	5 940
% M.F.	Jefe	Subjefe	Casero																										
1	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100																										
1.2	31 500	13 440	7 560																										
1.4	29 250	12 480	7 020																										
1.6	27 000	11 520	6 480																										
1.8	24 750	10 560	5 940																										

Continúa

Continuación Cuadro No. 6

Peso Promedio a Mercado (P.P.M.)	99.3 Kg.	100 Kg. 99 Kg. 98 Kg. 97 Kg. 96 Kg.	100.4 Kg.	El monto del incentivo se proporciona cada período de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>P.P.M.(Kg.)</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100</td> <td>\$ 33 750</td> <td>\$ 14 400</td> <td>\$ 8 100</td> </tr> <tr> <td>99</td> <td>31 500</td> <td>13 440</td> <td>7 500</td> </tr> <tr> <td>98</td> <td>29 250</td> <td>12 480</td> <td>7 020</td> </tr> <tr> <td>97</td> <td>27 000</td> <td>11 520</td> <td>6 480</td> </tr> <tr> <td>96</td> <td>24 750</td> <td>10 560</td> <td>5 940</td> </tr> </tbody> </table>	P.P.M.(Kg.)	Jefe	Subjefe	Casetero	100	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100	99	31 500	13 440	7 500	98	29 250	12 480	7 020	97	27 000	11 520	6 480	96	24 750	10 560	5 940
P.P.M.(Kg.)	Jefe	Subjefe	Casetero																									
100	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100																									
99	31 500	13 440	7 500																									
98	29 250	12 480	7 020																									
97	27 000	11 520	6 480																									
96	24 750	10 560	5 940																									
Porcentaje de Desecho (% Desecho)	2.1 %	1 % 1.2 % 1.4 % 1.6 % 1.8 %	1.5 %	El monto del incentivo se proporciona cada período de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Desecho</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>\$ 33 750</td> <td>\$ 14 400</td> <td>\$ 8 100</td> </tr> <tr> <td>1.2</td> <td>31 500</td> <td>13 440</td> <td>7 500</td> </tr> <tr> <td>1.4</td> <td>29 250</td> <td>12 480</td> <td>7 020</td> </tr> <tr> <td>1.6</td> <td>27 000</td> <td>11 520</td> <td>6 480</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>24 750</td> <td>10 560</td> <td>5 940</td> </tr> </tbody> </table>	% Desecho	Jefe	Subjefe	Casetero	1	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100	1.2	31 500	13 440	7 500	1.4	29 250	12 480	7 020	1.6	27 000	11 520	6 480	1.8	24 750	10 560	5 940
% Desecho	Jefe	Subjefe	Casetero																									
1	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100																									
1.2	31 500	13 440	7 500																									
1.4	29 250	12 480	7 020																									
1.6	27 000	11 520	6 480																									
1.8	24 750	10 560	5 940																									
8 Conversión Alimenticia en Finalización (C.A.F.)	2.88	2.5 2.55 2.6 2.65 2.7	2.64	El monto del incentivo se proporciona cada período de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>C.A.F.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.5</td> <td>\$ 90 000</td> <td>\$ 38 400</td> <td>\$ 23 600</td> </tr> <tr> <td>2.55</td> <td>84 000</td> <td>35 800</td> <td>20 160</td> </tr> <tr> <td>2.6</td> <td>78 000</td> <td>33 280</td> <td>19 720</td> </tr> <tr> <td>2.65</td> <td>72 000</td> <td>30 720</td> <td>17 280</td> </tr> <tr> <td>2.7</td> <td>66 000</td> <td>28 160</td> <td>15 840</td> </tr> </tbody> </table>	C.A.F.	Jefe	Subjefe	Casetero	2.5	\$ 90 000	\$ 38 400	\$ 23 600	2.55	84 000	35 800	20 160	2.6	78 000	33 280	19 720	2.65	72 000	30 720	17 280	2.7	66 000	28 160	15 840
C.A.F.	Jefe	Subjefe	Casetero																									
2.5	\$ 90 000	\$ 38 400	\$ 23 600																									
2.55	84 000	35 800	20 160																									
2.6	78 000	33 280	19 720																									
2.65	72 000	30 720	17 280																									
2.7	66 000	28 160	15 840																									
Generancia Diaria de Peso en Finalización (163 días)	601 gra.	588 gra. 582 gra. 576 gra. 570 gra. 564 gra.	620 gra.	El monto del incentivo se proporciona cada período de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>GDP (gra.)</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>588</td> <td>\$ 67 500</td> <td>\$ 28 800</td> <td>\$ 16 200</td> </tr> <tr> <td>582</td> <td>63 000</td> <td>26 800</td> <td>15 120</td> </tr> <tr> <td>576</td> <td>58 500</td> <td>24 960</td> <td>14 040</td> </tr> <tr> <td>570</td> <td>54 000</td> <td>23 040</td> <td>12 960</td> </tr> <tr> <td>564</td> <td>49 500</td> <td>21 120</td> <td>11 880</td> </tr> </tbody> </table>	GDP (gra.)	Jefe	Subjefe	Casetero	588	\$ 67 500	\$ 28 800	\$ 16 200	582	63 000	26 800	15 120	576	58 500	24 960	14 040	570	54 000	23 040	12 960	564	49 500	21 120	11 880
GDP (gra.)	Jefe	Subjefe	Casetero																									
588	\$ 67 500	\$ 28 800	\$ 16 200																									
582	63 000	26 800	15 120																									
576	58 500	24 960	14 040																									
570	54 000	23 040	12 960																									
564	49 500	21 120	11 880																									
Porcentaje de Mortalidad en Finalización (% M.F.)	1.8 %	1 % 1.2 % 1.4 % 1.6 % 1.8 %	1 %	El monto del incentivo se proporciona cada período de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>% M.F.</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casetero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>\$ 33 750</td> <td>\$ 14 400</td> <td>\$ 8 100</td> </tr> <tr> <td>1.2</td> <td>31 500</td> <td>13 400</td> <td>7 500</td> </tr> <tr> <td>1.4</td> <td>29 250</td> <td>12 480</td> <td>7 020</td> </tr> <tr> <td>1.6</td> <td>27 000</td> <td>11 520</td> <td>6 480</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>24 750</td> <td>10 560</td> <td>5 940</td> </tr> </tbody> </table>	% M.F.	Jefe	Subjefe	Casetero	1	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100	1.2	31 500	13 400	7 500	1.4	29 250	12 480	7 020	1.6	27 000	11 520	6 480	1.8	24 750	10 560	5 940
% M.F.	Jefe	Subjefe	Casetero																									
1	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100																									
1.2	31 500	13 400	7 500																									
1.4	29 250	12 480	7 020																									
1.6	27 000	11 520	6 480																									
1.8	24 750	10 560	5 940																									

Continuación Cuadro No. 6

Peso Promedio a Mercado (P.P.M.)	98 Kg.	100 Kg.	101 Kg.	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
		99 Kg. 98 Kg. 97 Kg. 96 Kg.		<table border="1"> <thead> <tr> <th>P.P.M.(Kgs.)</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100</td> <td>\$ 33 750</td> <td>\$ 14 400</td> <td>\$ 8 100</td> </tr> <tr> <td>99</td> <td>31 500</td> <td>13 400</td> <td>7 500</td> </tr> <tr> <td>98</td> <td>29 250</td> <td>12 450</td> <td>7 020</td> </tr> <tr> <td>97</td> <td>27 000</td> <td>11 520</td> <td>6 080</td> </tr> <tr> <td>96</td> <td>24 750</td> <td>10 560</td> <td>5 940</td> </tr> </tbody> </table>	P.P.M.(Kgs.)	Jefe	Subjefe	Casero	100	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100	99	31 500	13 400	7 500	98	29 250	12 450	7 020	97	27 000	11 520	6 080	96	24 750	10 560	5 940
P.P.M.(Kgs.)	Jefe	Subjefe	Casero																									
100	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100																									
99	31 500	13 400	7 500																									
98	29 250	12 450	7 020																									
97	27 000	11 520	6 080																									
96	24 750	10 560	5 940																									
Porcentaje de Desecho (% Desecho)	3.8 %	1 % 1.2 % 1.4 % 1.6 % 1.8 %	2.1 %	El monto del incentivo se proporciona cada periodo de producción, dependiendo del nivel de producción y de la jerarquía del personal.																								
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Desecho</th> <th>Jefe</th> <th>Subjefe</th> <th>Casero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>\$ 33 750</td> <td>\$ 14 400</td> <td>\$ 8 100</td> </tr> <tr> <td>1.2</td> <td>31 500</td> <td>13 400</td> <td>7 500</td> </tr> <tr> <td>1.4</td> <td>29 250</td> <td>12 450</td> <td>7 020</td> </tr> <tr> <td>1.6</td> <td>27 000</td> <td>11 520</td> <td>6 080</td> </tr> <tr> <td>1.8</td> <td>24 750</td> <td>10 560</td> <td>5 940</td> </tr> </tbody> </table>	% Desecho	Jefe	Subjefe	Casero	1	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100	1.2	31 500	13 400	7 500	1.4	29 250	12 450	7 020	1.6	27 000	11 520	6 080	1.8	24 750	10 560	5 940
% Desecho	Jefe	Subjefe	Casero																									
1	\$ 33 750	\$ 14 400	\$ 8 100																									
1.2	31 500	13 400	7 500																									
1.4	29 250	12 450	7 020																									
1.6	27 000	11 520	6 080																									
1.8	24 750	10 560	5 940																									
3 ³	---	---	---	---																								
10	Peso Promedio a 180 días	90 Kg.	95 Kg.	92.3 Kg.	Por obtener o superar el peso promedio a 180 días presupuestado, el trabajador del área se le otorga un incentivo de 4 días de salario por periodo de producción.																							
	Porcentaje de Mortalidad en Finalización	5 %	2 %	1 %	Por obtener o disminuir el porcentaje de mortalidad presupuestado, se otorga al trabajador del área un incentivo de 3 días de salario por periodo de producción.																							

3 Granja productora de lechones.

CUADRO No. 7
EVALUACION DE LA CONDICION CORPORAL DE LAS CERDAS

Grado	Huesos pélvicos	Lomo	Vertebras	Costillas	El gran corporal
1	Huesos pélvicos muy prominentes, profunda cavidad alrededor de la cola.	Lomo muy estrecho, facciones afiladas en los procesos espinales transversos; flancos muy huecos.	Vertebras prominentes y afiladas a lo largo del espinazo.	Costillas individuales muy prominentes.	13
2	Huesos pélvicos obvios, pero ligeramente cubiertos; cavidad alrededor de la cola.	Lomo estrecho, sólo ligeramente cubierto, afilada los procesos transversos de las vertebras; flancos un poco huecos.	Vertebras prominentes.	Caja torácica poco aparente; dificultad para observar costillas individuales.	15
3	Huesos pélvicos cubiertos.	El filo de los procesos vertebrales transversos cubierto y redondeado.	Vertebras visibles sobre la espalda, una cubierta adicional posterior.	Costillas cubiertas, pero pueden ser palpadas.	17
4	Huesos pélvicos sólo palpables con una firme presión, no hay cavidad cerca de la cola.	El filo de los procesos vertebrales transversos palpable sólo con una firme presión.	Vertebras palpables sólo con una ligera presión.	Caja torácica no visible; muy difícil sentir algunas costillas.	20
5	Huesos pélvicos imposibles de sentir, raíz de la cola profusamente rodeada de grasa.	Huesos imposibles de sentir, flanco lleno y redondeado.	Vertebras imposibles de sentir.	Costillas imposibles de sentir.	23
6	Huesos pélvicos imposibles de sentir, pliegues de grasa alrededor de la cola y vulva.	Gruesa cubierta de grasa.	Línea media aparece como un ligero hueco entre rollos de grasa.	Gruesa capa de grasa.	25

Fuente: Straw, R.E. and Wenter, D.J.: Physical Examination. In Diseases of Swine 6 th. Edited by Leman, A.D., Glock, R.D. and cols., 202. IOWA University Press, Ames, IOWA, U.S.A., 1986.