

PANTALEÓN:

La Zafra y la Calidad de Vida de sus Colaboradores



Pantaleon

Eje Ilustrado: Calidad de Vida Laboral



PRODUCTIVIDAD EN EL CORTE DE CAÑA: "UN ENFOQUE RESPONSABLE"

El propósito de **Pantaleón** es "promover el desarrollo transformando recursos naturales", con un futuro visionario de "llegar a ser, en 15 años, una de las cinco organizaciones más importantes de Latinoamérica en el mercado de edulcorantes; y para el 2030, una de las 10 más importantes a nivel mundial".

Para lograr lo anterior, señalan que "buscarán, a través de la fortaleza de su gente, ser una organización ágil, liviana, flexible y visionaria", y por ello uno de sus valores primordiales es el "respeto por las personas relacionadas y compromiso por su éxito". En este contexto, cuentan con diversos programas de desarrollo social, salud, vivienda, educación, productividad, calidad y servicios con sus colaboradores y comunidades, lo que ha significado innovar y revolucionar la Agroindustria azucarera Guatemalteca a lo largo de los últimos 30 años con cambios y transformaciones profundas en las relaciones sociales y laborales.

Con el objeto de lograr incrementos en la productividad del personal migrante (cortadores de Caña), realizaron las siguientes acciones integrales: contrataron personal con educación superior y técnicos capacitados; instauraron programas de capacitación técnica, educación básica y superior; invirtieron en investigación, tecnología e infraestructura de información y seguridad en el trabajo; renovaron maquinaria, equipo y herramientas de trabajo; crearon cooperativas de consumo y cajas de ahorros; programas de vivienda y recreación. Asimismo ampliaron los programas de salud, brindando atención médica en el campo todos los días; desarrollaron una dieta alimenticia especial que mejoró la nutrición de los trabajadores; empezaron a producir una bebida hidratante para distribuirlo durante el trabajo en el campo; armaron complejos habitacionales exclusivos; establecieron programas de estímulo y reconocimiento personal; empezaron a pagar por productividad, entre otros cambios que fueron agregando en el tiempo como es su responsabilidad con el medio ambiente.



Beneficios y Logros

Se ha demostrado que una práctica a lo interno como la de los Cortadores de Caña es sostenible en el largo plazo y ha representado beneficios para la empresa y mejoramiento en el nivel de vida de los colaboradores.

A fines de los años 70, un cortador cosechaba 1.5 toneladas y en actualidad se ha alcanzado una productividad de 6-7 toneladas por hombre por día, la cual en promedio se ha mantenido relativamente constante reduciéndose en los últimos años, porque se le dio mayor énfasis a la calidad para lograr mayor recuperación de sacarosa y mayor calidad en el producto final. Esto se ha logrado mediante la utilización de minichorras, y afirman que ha permitido ahorros de \$US 558.509 aproximadamente en un año; además de haber facilitado

el trabajo y compartido el beneficio económico con personal de campo y los cortadores.

La productividad y la calidad han significado menores costos para la empresa, pero al mismo tiempo han logrado mejorar los ingresos de sus colaboradores. Han provisto a los trabajadores de un ambiente laboral sano donde manifiestan mayor sentido de identidad, orgullo y pertenencia. Sumado a esto, han tenido una significativa mejora organizacional. Así mismo, el 85-90% del personal migrante retorna todos los años, y ello representa identidad y menores costos de capacitación.

- Tomar un rol pro-activo con los trabajadores, conocer sus necesidades y alinearlas con las metas.
- Exceder los requerimientos mínimos legales y que los trabajadores se beneficien de ello.
- Compartir los beneficios económicos que producen los cambios en los sistemas de trabajo con el personal involucrado.
- Implantar acciones que estén amarradas como parte de una dinámica orientada a cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa.
- Trabajar en la consecución de canales de comunicación abiertos, de fácil acceso y efectivos tanto para los colaboradores como para la empresa.
- Tener una relación directa, abierta y transparente con los colaboradores en los procesos de mejora y cambio.



Centra **RSE**
en Guatemala