

# Supervisando Trabajo Agrícola

**P**ocos agricultores y rancheros transforman el material y los procesos biológicos en comercializables productos por sí mismos. Trabajadores contratados, familiares o una combinación de ambos hacen que suceda con sus manos y sus mentes. Ya sea que participen directamente con los cultivadores, productores de ganado, contratistas de mano de obra u otros proveedores de servicios, trabajando bajo influencia llamada “supervisión”.

Algunos Administradores de negocio muchas veces no están en contacto con los empleados que contratan para realizar el trabajo de producción. El tamaño de sus organizaciones, si no la ubicación y las diferencias lingüísticas entre ellos y los trabajadores de producción, requiere uno o más niveles intermedios de gestión. La influencia de supervisión para sus empleados viene de los encargados más cercanos al nivel de producción.

## Empleados Que Supervisan

Los empleados que supervisan son los representantes del empleador en la gestión de los trabajadores, independientemente del nombre- capataz, jefe de cuadrilla, mayordomo, supervisor de primera línea, etc. Desde el punto de vista del trabajador, el supervisor de primera línea es el principal punto de contacto, a menudo se considera el empleador, y en algunos casos tiene tanta autonomía que él o ella también puede ser. En todas sus relaciones, los supervisores pueden influir en si o no son capacitados los trabajadores y si son atraídos por la empresa, si los empleados permanecerán el tiempo que le empleador desea, y qué tan bien se desempeñan.

## Lugar y Rol de los Supervisores

El lugar y el papel de un supervisor es una característica fundamental, tratar directamente y regularmente con empleados de nivel operativo. Los supervisores tienen que comunicarse con

AGWH-20180427.001  
Jeffrey E. Tranel—Colorado State University, John P. Hewlett—  
University of Wyoming, and Trent Teegerstrom—University of Arizona.  
Translation by Yessica Garate—University of Arizona.

© All Rights Reserved.  
AgHelpWanted.org.  
April 2018.

**AG HELP  
WANTED HIGHLIGHTS**

personas por encima y por debajo de ellos en la organización, muchos de los cuales pueden tener diferencias ya sea en rango, marco de referencia, idioma y cultura, experiencia, y cualidades. Son los “ejes” de la organización, conectando la gestión de los empleados a través de su propia membresía simultánea en ambos grupos.

### **Visiones de Buena Supervisión**

Las investigaciones muestran que los empleados realizan bien su trabajo cuando desarrollan una buena relación con sus Supervisores. Los mejores supervisores proveen una introducción cuidadosa al trabajo, da clases específicas, relacionado con el trabajo o habilidades técnicas, asegurándose que los empleados tengan objetivos específicos, asignando trabajo que permita un empleado utilice sus habilidades, proporcionar oportunidades para los empleados de aprender y desarrollarse, proporcionar retroalimentación, están dispuestos a discutir temas pendientes, y representar el interés y las preocupaciones del empleado a una gestión mayor.

### **Asignar, Delegar y Terminar el Trabajo**

Es responsabilidad del supervisor de lograr resultados mediante el uso de recursos y buen criterio. Asignar y delegar las tareas, ya que el volumen y el rango de trabajo que debe hacerse, es grande. Una sola persona no puede hacerlo todo, la combi-



nación de trabajo a realizarse en las operaciones agrícolas normalmente requieren una variedad de habilidades que una sola persona no cuenta con lo requerido. Pero algunos supervisores prefieren al involucrarse ellos mismos en el trabajo operativo sus negocios, en lugar de delegar las tareas en cuestión. Un excelente grado de delegación es más apropiado para tareas simples y repetitivas. A medida que crece la capacidad de los empleados, los deberes se pueden delegar más completamente y con más confianza.



## Supervisando Tomar Decisiones Claves

Existen diferentes estilos de liderazgo, los supervisores podrán asignar y delegar el trabajo:

- (1) **Decir** - el supervisor tomará una decisión y lo anunciará a los empleados. No habrá oportunidad para que participen en el proceso de las decisiones.
- (2) **Vender** - El supervisor toma una decisión y explica su razonamiento a los empleados en un esfuerzo para obtener su aceptación.
- (3) **Comprobación** – el supervisor presenta una decisión como una idea e invita a preguntas y comentarios de empleados. Mientras los empleados tendrán la oportunidad de influir en la decisión, el supervisor se reserva la decisión final.
- (4) **Asesoría** – el propietario o gerente expone un problema, pide ideas y sugerencias, y toma la decisión final. El responsable de las decisiones capitaliza el conocimiento y la experiencia de los empleados ampliando el pensamiento sobre el tema.
- (5) **Amplificación** – la responsabilidad de la toma de decisiones se pasa a los empleados. El dueño o los administradores principales identifican una causa, esbozan cualquier restricción a las soluciones, y aceptan la decisión de los empleados. Los empleados en realidad diagnostican el problema y consideran maneras alternativas de resolverlo.

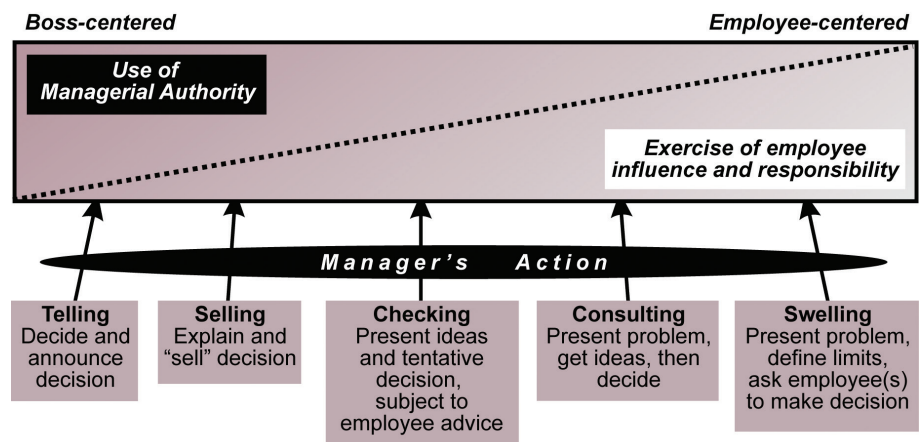
## El Enfoque Correcto

Como es habitual en estos casos, los diferentes enfoques tienden a ser más prácticos en diferentes circunstancias. Las creencias y personalidad del supervisor, usualmente pueden predecir más o menos la participación de los empleados. Algunos supervisores creen firmemente que los empleados deberían participar en decisiones que les afecta, mientras otros Supervisores prefieren mantener el control absoluto en las decisiones. A pesar de las preferencias del Supervisor, las circunstancias pueden dictar un nivel mayor o menor en cuanto a la participación del empleado en tomae decisiones.

Muchas veces, lo mejor que un Supervisor puede hacer, no es dirigir sino más bien mantenerse fuera del camino y dejar que los trabajadores hagan lo que saben que debe hacerse, en la forma que saben y cómo hacerlo eso. Los Supervisores quieren iniciar la acción del empleado y tal vez modificar su dirección. Ellos necesitan saber poder influenciar. Esto le dará confianza en sí mismos y así tener una buena relación con los empleados.

## Liderazgo y Poder en la Supervisión

El liderazgo proporcionado por los supervisors, puede acreditarse or culparse por los resultados operacionales. Sin embargo, el significado de liderazgo se usa a menudo forma intercambiable en cuanto a la administración, supervisión y asignación. La dirección esta capacitada para el mandato y con-



trolar un sistema existente, mientras que el liderazgo se trata de reconocer y dándose cuenta del potencial dentro o fuera del sistema. Los administradores asignan recursos, diseñan pólizas y procedimientos, midiendo los resultados, y resolver problemas para que las operaciones sean eficientes y consistentes. Los líderes visualizan oportunidades ya sea de ganancia personal y organizacional hacia el futuro y encontrar maneras de hacer que los empleados quieran seguirlos. En algunas circunstancias- especialmente en empresas de agrícolas más pequeñas – las personas pueden desempeñar roles directivos y de liderazgo al mismo tiempo.

Una buena supervisión de los empleados en granjas y ranchos es esencial para los éxitos de las empresas. Los buenos supervisores son capaces de dirigir a sus trabajadores, identificar problemas, delegar tareas y responsabilidades para satisfacer las necesidades de la obra.

AgHelpWanted brinda mayores detalles sobre muchos temas relacionados con el empleo de trabajadores en granjas y rancheros. Específicamente, El Capítulo 4 describe muchos aspectos de la supervisión exitosa de los trabajadores agrícolas. En donde identifican los roles de un supervisor, por qué delegar y técnicas para hacerlo, involucrar a los empleados tomando decisiones, liderazgo y poder en la supervisión. Las personas interesadas en el tema de la supervisión encontrarán muchos recursos en [www.AgHelpWanted.org](http://www.AgHelpWanted.org). También pueden solicitar el libro *Ag Help Wanted - Guidelines for Managing Agricultural Labor* en el sitio web o enviar un correo electrónico a [info@aghelpwanted.org](mailto:info@aghelpwanted.org).



*Ag Help Wanted* es un manual sobre trabajo agrícola a todo color de 250 páginas que presenta bases, ejemplos prácticos, consideraciones legales, ofreciendo referencias adicionales en seis capítulos: Funciones y responsabilidades de un Empresa Agrícola; Planificación Organizativa; Contratación de Personal; Supervisando el trabajo agrícola; Administración al desempeño del empleado; Comunicación y Resolución de problemas. El contexto está diseñado para usarse de diversas maneras. Esto puede ayudar como referencia para ayudar a enfrentar problemas que se elevan, es una fuente de ideas para mejorar políticas en la administración o prácticas siendo una base para el estudio sistemático de administración en la Agricultura.

Para obtener más información o para solicitar ver: [AgHelpWanted.org](http://AgHelpWanted.org).



*AgHelpWanted prove sus programas y materiales para todos los individuos, independientemente de su raza, color, origen nacional, edad, discapacidad o, en donde aplique, sexo, estado civil, situación familiar, estatus de los padres, religión, orientación sexual, información genética, creencias políticas, represalias, o porque una parte o la totalidad del ingreso de la persona es derivado de cualquier programa de asistencia pública.*

