

Ideas en Práctica

La contratación de empleados en la agricultura es crítica especialmente en el oeste de los Estados Unidos. Mientras que algunos la mano de obra de granja y rancho es proporcionada por sus mismos propietarios, familiares y vecinos que ayudan, la mayoría de la producción es realizada por empleados contratados, y la gran mayoría de los trabajadores del campo son ahora los inmigrantes latinos. Para muchos dueños de negocios de granja, las complejidades de la legislación laboral, dinámica del mercado laboral y las relaciones interpersonales, se agravan por tratar con empleados de una cultura a la que desconocen, irónicamente alimenta una renuencia a escarbar el campo de la gestión laboral.

Las ideas y conceptos se encuentran en Ag Help Wanted— directrices sobre la gestión de las labores agrícolas son mejores cuando son puestas en acción. Ideas en práctica ofrece aspectos destacados de administradores reales con éxito aplicando buenos recursos humanos.

100 Años de Experiencia -

Considerar la adquisición de conocimientos fuera con un Consejo Asesor

Reconociendo su propia inexperiencia y para permanecer en el negocio, un joven propietario de vivero decidió que necesitaba asesoramiento y asistencia externa. La función principal de un asesor es actuar como una resonancia, y que los miembros puedan proporcionar apoyo, asesoría y hasta actuar como abogado del diablo. Asesores, que a menudo son ejecutivos jubilados, que pueden proponer nuevas oportunidades de negocio o sugerir maneras de ampliar o diversificar el negocio existente.

Que pueden ofrecer valiosa instrucción en todo, desde finanzas y gestión del personal hasta la estrategias y planificación de la sucesión. Mientras que asesores no comandan ninguna posición oficial en la organización, pueden responsabilizar a los dueños de negocios, a sus decisiones y a menudo requieren justificación para nuevos planes.



AGWH-20180814001
Trent Teegerstrom—University of Arizona, Jeffrey E. Tranel—Colorado State University, and John P. Hewlett—University of Wyoming.
Translation by Yessica Garate—University of Arizona.

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



AG HELP WANTED HIGHLIGHTS

Diversificación Beneficia a los Trabajadores Agrícolas y el Negocio del Campo -

Sin trabajo durante los períodos clave de cosecha, la empresa decide diversificar mezclar y ofrecer a los trabajadores empleo extendido

Con una mezcla diversificada de cultivos, la granja ahora proveerá empleo a la mitad de sus trabajadores durante seis meses o más. Agregando producción orgánica, con una empresa mayor fuera de temporada – producción de abono. Además, ofrecer viviendas para trabajadores agrícolas como parte de sus esfuerzos y así proporcionar más empleo de término extendido, pagándoles a sus trabajadores que construyan viviendas en temporada bajas. Mayores oportunidades de empleo y vivienda de calidad convirtiendo a esta granja en un lugar de trabajo muy buscado. Dándose cuenta que necesitan buenos empleados para mantener la competitividad, la granja sentirá que las inversiones en la diversidad empresarial, vivienda, y su comunidad está dando frutos.



Inversión en Comunicación Paga Dividendos Rápidos -

Un negocio de vivero exitoso se construye sobre la fortaleza de su liderazgo en el mercado y la innovación



El ascenso de empleados se había basado en el nivel de habilidad y a los empleados que se consideraron expertos horticultores fueron promovidos a posiciones de supervisión. Sin capacitación formal, cada supervisor siguió un enfoque diferente. Los dueños pronto se dieron cuenta de que solo la habilidad de producción no era suficiente para realizar una función de supervisión. Los supervisores necesitan capacitación en comunicación, resolución de conflictos y facilitar y aceptar retroalimentación. Se organizaron una serie de talleres y los supervisores que captaron rápido los conceptos, mejoraron inmediatamente su actitud y la productividad en sus trabajadores. Cuando los trabajadores sentían que eran escuchados, daban más sentido al deber del supervisor y al poco tiempo, la producción fue mayor que nunca antes. Continuando con el valor experto de producción, como también considerar las habilidades de comunicación al contratar nuevos supervisores y proveer apoyo para continuar el desarrollo de estas habilidades en todos los niveles de gestión.

Los programas de Fuerza Laboral Pueden Mejorar la Producción y la Vida Personal -

Una empresa grande del sur de Oregon se guía por la filosofía de que "todo comienza con la gente"

Una importante división de esta empresa depende del buen trabajo de sus casi 100 durante todo el año y 500 empleados temporales, incluyendo a los 38 miembros que tienen responsabilidades de supervisión de primera. En 2001, esta división invirtió en estos empleados claves a través de un programa para desarrollar habilidades relacionadas con el trabajo en cuatro áreas: inglés, matemáticas, horticultura y computación. Los empleados supervisores que participaron en el programa hablaban español y se les pagaron 75 horas de clase, distribuidas en 10 semanas. Al final del programa de aprendizaje, habilidades de los participantes fueron evaluados de nuevo, y el programa se evaluó en cuatro niveles: satisfacción del participante, aprendizaje, cambio de comportamiento en el trabajo y el dólar de la inversión para la empresa. Se identificaron importantes avances en todos los niveles.

El programa de aprendizaje ha contribuido tanto al negocio con a la vida personal del supervisor de maneras imprevistas. Tres meses después del programa: 75 por ciento de los participantes se inscribieron en cursos inglés o clases de GED, 25 por ciento habían comprado computadoras personales, tres habían comprado casas, dos habían pasado exámenes de ciudadanía, uno había pasado el examen de licencia de Oregon para aplicadores de pesticidas particulares, muchos habían informado más implicación con la educación de sus hijos, y muchos han solicitado más información y referencias a las oportunidades educativas. Este programa piloto trajo el enfoque hacia los beneficios que se pueden realizar de un aprendizaje estructurado en el trabajo.





Hacerse Cargo de la Granja de la Familia: la Gran División -

Comunicación sobre reglas, planificación para la gestión futura y financiera, son consideraciones importantes y necesarias

Un hijo y su familia regresaron a la granja de la familia, dispuestos a trabajar duro para ser un exitoso agricultor, ya que su padre se retiraría en pocos años. El padre esperaba que el hijo trabajara tan duro y tantas horas como él lo hizo, empezando desde la 4:30am. El hijo creía que el amanecer era una hora aceptable para empezar a trabajar cada día. En lugar de hablar con el hijo, el padre empezó a trabajar en 5:30. El hijo estaba preocupado por su padre de 70 años - viejo haciendo trabajo físico tan temprano en el día.

Después de un año de estos problemas y frustración, toda la familia participó en una cooperativa del Condado de programa de extensión que consta de objetivo establecer, relaciones interpersonales de las familias campesinas y gestión financiera. En este escenario, las dos familias llegaron a reconocer que nunca hablaron sobre objetivos para la empresa, sus expectativas, o cuándo y cómo el hijo realmente se haría cargo de la granja. A través del establecimiento de metas y la conversación, configuraron reglas, desarrolló planes para el futuro en cuanto a cómo el hijo tomaría el negocio y decidió que se habría una reunión familiar una vez al mes para discutir negocio temas.

Un año más tarde, el padre estaba disfrutando de su retiro, aún sigue ayudando con el cultivo cuando es necesario. El hijo estaba siguiendo los planes desarrollados para hacerse cargo y se sentía más cómodo siguiendo los consejos de su padre. Las reuniones mensuales eran generalmente cortas, pero todos creían que eran un buen momento para hablar sobre temas específicos y a veces sensibles.

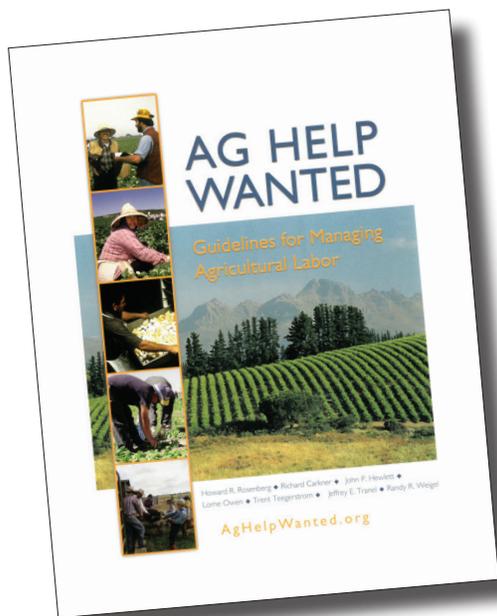


El Respeto Más la Comunicación Abierta Crean una Combinación Ganadora -

Una lechería de mediano tamaño en Arizona tiene un índice de rotación de trabajadores que es la envidia de cualquier operación

La lechería ha sido propiedad familiar y operando desde 1958, y en los inicios la familia desarrolló fuertes lazos con dos familias cuyos miembros trabajaban en la operación. Surgió un respeto mutuo perdurable entre el propietario y el trabajador de las familias. Esta relación es instrumental a la tasa de rotación de baja del empleado en la granja. Con los años, empleados claves han sido miembros de una de las dos familias o una referencia personal de uno de ellos. La lechería ha proporcionado un ambiente de trabajo estable con oportunidades de crecimiento. Aunque existen otras oportunidades de trabajo con pago superiores, la lechería nunca ha enfrentado a una escasez de trabajo o presiones para aumentar salarios. Claramente, los sueldos son sólo una parte de la ecuación; crear una caja de seguridad, ambiente de trabajo cómodo es igualmente importante.





Ag Help Wanted es una guía para propietarios y gerentes en todos los niveles de operación agrícola y hortícola en el oeste de los Estados Unidos. Proporciona ideas, orientación práctica y asistencia con:

- Planificación de la división y coordinación del trabajo en la producción agrícola
- Reclutamiento y selección de empleados para trabajos agrícolas
- Supervisar, capacitar y aprovechar la motivación de los empleados para un buen desempeño
- Corregir a los empleados y tomar medidas disciplinarias si es necesario
- Comunicarse eficazmente con los empleados y otros

Como se publica en el título, este manual exponen pautas. El término “directrices” ha llegado a connotar restricciones legales y mandatos, y de hecho las directrices de la persuasión reguladora tienen un lugar aquí. Pero en el contexto se encuentran un marco de funciones de gestión y están superados por directrices como, por ejemplo: ilustraciones basadas en lo que otros administradores agrícolas han hecho y están haciendo. Otras pautas se componen de teorías, conceptos y principios que se han extraído de la investigación u otras observaciones sistemáticas de la administración.

Gran parte del material proviene de la investigación académica diseñada para guiar a los gerentes de ejercicios en diversas industrias. Como mínimo, proporciona un conjunto de términos para pensar y hablar más analíticamente sobre la experiencia administrativa cotidiana. El manual también ofrece una descripción de una técnica suficiente para ayudar a los lectores que se den una idea para que actúen en percepción.

Ag Help Wanted no ofrece ordenanza precisa, principalmente porque no existe ninguno. Tampoco pretende asesorar en términos de obligación. Aunque identifica y argumenta muchas habilidades, de ninguna manera puede compilarlos a través de una lectura. Objetivos de los autores son activar y fomentar el desarrollo profesional, crecimiento empresarial y mentalidad, añadiendo a las fuentes existentes de información, conocimiento, herramientas y la inspiración.

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.



AgHelpWanted provee 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.

