

Funciones y Responsabilidades de un Empleador Agrícola

Propietarios y operadores de empresas agrícolas a menudo se ven a sí mismos principalmente como personas de negocios y dan poco pensamiento a sus funciones como empleadores. Sin embargo, administrar al personal en las operaciones de diferentes niveles beneficia hacerlo de la manera correcta. Ya que la mayoría de los dueños de negocios, asumen seriamente la función de Gerente de recursos humanos Gerente encontrándose con nuevos retos y desafíos profesionales y personales.

Las decisiones y el comportamiento de un gerente reflejan la filosofía personal basada en observaciones y experiencias pasadas. Todos los gerentes tienen una “teoría” de la gestión que no suelen describir como tal, o incluso pueden no ser conscientes de ella, pero sin embargo afecta la forma en que operan. Una teoría en este sentido es una explicación parcial de cómo y por qué algo o alguien que se comporta, se produce o responde bajo ciertas condiciones. Incluyendo suposiciones, opiniones, conceptos e ideas sobre los vínculos causales que ayudan a predecir los resultados de posibles acciones.

Teoría X, como supone Douglas McGregor, que el ser humano promedio tiene una aversión inherente para el trabajo y lo evitará si él o ella puede. Debido a esta característica humana de disgusto trabajo, la mayoría de las personas debe ser coaccionada, controlada, dirigida y amenazada con castigos para conseguir que hacer esfuerzo



AGWH-20180815001

Jeffrey E. Tranel—Colorado State University, Trent Teegerstrom—University of Arizona, 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



adecuado hacia el logro de objetivos organizacionales. El ser humano promedio prefiere ser dirigido, desea evitar la responsabilidad, tiene relativamente poca ambición y quiere seguridad por encima de todo.

Al contrario de esta perspectiva negativa, es el reconocimiento de un conjunto más amplio de las necesidades humanas. Porque las personas buscan ser reconocidos y sentirse útil e importante, gerentes deben ampliar psicológicamente a sus subordinados, compartiendo información con ellos, escuchar sus comentarios y objeciones y así les permiten una medida de autocontrol en cuestiones rutinarias.

Lo que McGregor llamó Teoría Y, es un conjunto de supuestos mensajes distintos y tienen implicaciones muy diferentes para estrategia de gestión.



1. El gasto de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar y descansar.
2. Los seres humanos ejercerá autodirección y autocontrol en el servicio de los objetivos a los que están comprometidos.
3. Compromiso de objetivos es una función de las recompensas asociadas con su logro.
4. Bajo condiciones apropiadas, el ser humano promedio aprende no sólo a aceptar sino a buscar responsabilidad.
5. La capacidad de ejercer un grado relativamente alto de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de problemas de organización se distribuye ampliamente en la población.

Estas creencias describen un recurso mucho más capaz, urbanizable, digno de confianza y en última instancia, valioso. Teoría X sugiere, bajo rendimiento en el campo se debe a la naturaleza de las personas en la organización, mientras que la teoría Y, dirige los problemas directamente en el regazo de la gerencia.

Reconocer y Gestionar los Riesgos

Los administradores agrícolas pueden obtener buenos resultados examinando periódicamente sus métodos y opciones de gestión de recursos humanos. Al hacerlo puede ayudar a mantener relaciones laborales compatibles con los valores y filosofía de los dueños, adaptándose a los cambios fuera de la empresa, reducir el conflicto



disfuncional y otros recursos innecesarios para así mejorar la eficiencia general y la competitividad del mercado. Esto servirá para reducir riesgos laborales.

Emplear a nuevo personal conlleva riesgos de diversas condiciones y resultados tales como bajos ingresos, altos costos o ambos, viéndolo de la perspectiva del gerente. Entre estos riesgos se encuentran:

1. Insuficiente mano de obra para realizar las tareas cuando sea necesario;
2. Trabajo de mala calidad que aumentan los costos unitarios o disminuye el valor del producto;
3. Excesiva rotación y ausentismo, lesiones evitables y altos gastos de mano de obra indirecta;
4. Conflictos con y entre los empleados; y
5. Multas y otras penalidades impuestas por agencias gubernamentales por violaciones de la ley.

Prácticas y decisiones pueden cambiar tanto las probabilidades de estos resultados que se producen y los costos de quienes teniendo hacen. Determinan quién está a bordo para hacer el trabajo operativo que implementa planes de gestión de la organización y su capacidad, así como motivación para trabajar bien. Decisiones clave incluyen: que las tareas y funciones para combinar en puestos de trabajo, como trabajo de grupo en equipos o en otras unidades organizativas, lo que las tasas de remuneración y beneficios, y cómo seleccionar empleados para puestos específicos y tareas.

Una vez que contratan a empleados, gerentes y supervisores decidan (por intención o por defecto) Orientándolas sobre las condiciones laborales y cuáles son las expectativas, ayudarles a desarrollar habilidades y sus esfuerzos, mantenerlos informados, considerar sus ideas y quejas para así corregir problemas sobre el funcionamiento. Tales decisiones pueden hacerse ocasional o a través de métodos diversamente estructurados. Los gerentes enfrentan estas decisiones en un contexto de influencias que a veces parecen dominar su atención. En particular, el cuerpo grande y complejo de las leyes y reglamento en gestión laboral sigue creciendo, y muchos empleadores agrícolas están comprensiblemente obsesionados con él.

Mientras que la mayoría los actos de administración de personal tienen comportamiento y posibles consecuencias legales, un conocimiento prudente de límites reglamentarios no es necesario – y no debe – cuajar en una «mentalidad de cumplimiento». Obviamente, es necesario conocer y acatar las normas legales, pero muchos productores han adoptado políticas y prácticas que dependen desproporcionadamente por las restricciones legales a la relativa exclusión de otros factores importantes.

Resumen

Productores agrícolas encargados del personal deben comprender el comportamiento humano, tales como organizaciones, leyes, mercados laborales, tecnologías y situación de negocios. Necesitan información más allá de lo que puede adquirir a través de la experiencia de primera instancia. Aun, sin embargo, enfrentan el dilema por la abundancia de problemas cotidianos, cuales que podrían, irónicamente, afrontar mejor si estuvieran bien informados.

Los administradores que deseen continuar su desarrollo como administrador de la mano de obra agrícola pueden explotar una amplia variedad de recursos: revistas, boletines; hojas informativas de gobierno; libros; sitios web; y Ag Help Wanted – directrices para la gestión de las labores agrícolas y su sitio web. Si dedicaran tan sólo una hora por semana para la lectura y estudio podrían adquirir numerosas ideas útiles para la mejor administración de los recursos de obreros agrícolas.



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.

