

Programa de Seguro de Cultivos y Administración de Riesgos Agrícolas Ejemplo de Seguro Agrícola

Administración de Riesgos de Recursos Humanos

INTRODUCCIÓN

LAS PERSONAS SON UNA FUENTE IMPORTANTE DE RIESGO PARA LA ESTABILIDAD Y ÉXITO DE CUALQUIER NEGOCIO, ESPECIALMENTE SU GRANJA. EL RIESGO DE RECURSOS HUMANOS INCLUYE LAS CUATRO D'S (EN INGLÉS), QUE SON: DIVORCIO (**D**IVORCE), INCAPACIDAD (**D**ISABILITY), MUERTE (**D**EATH) Y DESACUERDO (**D**ISAGREEMENT). LAS PEQUEÑAS GRANJAS SON ESPECIALMENTE SENSIBLES A ESTOS FACTORES YA QUE DEPENDEN EN GRAN MEDIDA DE LA FAMILIA PARA MANO DE OBRA. OTRO ASPECTO IMPORTANTE DE RIESGO DE LOS RECURSOS HUMANOS ES LA FORMA EN QUE LAS PERSONAS SON DIRIGIDAS EN LA GRANJA. ESTO NO SÓLO SE LIMITA A LA MANO DE OBRA NO FAMILIAR, SINO QUE SE REFIERE A LA FAMILIA TAMBIÉN. LAS FORMAS DE REDUCIR ESTE TIPO DE RIESGO SE BASAN EN SU CAPACIDAD DE COMUNICARSE ADECUADAMENTE YA SEA VERBALMENTE O POR ESCRITO EN DOCUMENTOS.

Las cuatro D's [(divorcio - **d**ivorce), (incapacidad - **d**isability), (muerte - **d**eath) y (desacuerdo - **d**isagreement)]

Los efectos de divorcio, incapacidad, muerte y desacuerdo pueden ser devastadores en sus operaciones agrícolas. Mientras que los efectos de muerte y divorcio son evidentes, una discapacidad; incluso a corto plazo, deja a la granja sin un miembro vital del equipo. Durante el período de recuperación, usted debe estar seguro de que el negocio pueda continuar hasta que usted pueda volver a trabajar. Además, los negocios familiares son particularmente vulnerables a los impactos de los desacuerdos. La ruptura de una asociación familiar agrícola puede tener consecuencias tanto financieras como personales que tienen efectos duraderos.

Planificación del Patrimonio

La planificación del patrimonio es el proceso de planificación para lo que le sucederá a su granja cuando usted ya no pueda hacerlo. No solo se limitará a enfocarse en lo que sucederá después de que usted haya fallecido, sino que también se enfoca en lo que ocurre mientras usted está vivo. ¿Cuándo quiere comenzar a planificar el traspaso de la granja a sus herederos? ¿Cómo quiere que se haga esto? ¿Tiene un testamento que abarque todos los aspectos de la granja? ¿Debe establecer un fideicomiso (Trust)? Estas son preguntas que conllevan y enfrentan riesgos.

Respondiendo estas preguntas correctamente, con cuidado, y con un profesional reduce los riesgos asociados con lo que pueda suceder a su granja cuando usted ya no esté.

Encontrando Trabajadores

Connecticut presenta un elemento adicional para el riesgo de los recursos humanos, debido a la escasez de mano de obra disponible. Muchas granjas no se han podido expandir debido a que no hay mano de obra que esté dispuesta a trabajar en una granja.

A veces es más fácil abstenerse de contratar mano de obra, pero si usted realmente necesita ayuda adicional, sea creativo en la búsqueda de empleados potenciales. Si usted tiene hijos que están en edad legal para trabajar, es posible que usted quiera considerar ofrecerles trabajo de tiempo parcial o empleo temporal a los amigos de sus hijos. Hay restricciones legales que limitan los tipos de puestos de trabajo que una persona de cierta edad puede llevar a cabo, así que consulte a un profesional antes de comenzar a repartir las tareas. Si es posible, pueden optar por la contratación de trabajadores migrantes. Por otra parte, es posible que desee publicar las oportunidades de empleo dentro de su comunidad.

Contratación Laboral

Otro problema es encontrar personas que estén calificadas para el trabajo, así como también se adapten a su estilo de trabajo. Durante el proceso de contratación es necesario prestar atención a su candidato y hacer las preguntas precisas que le permitirán decidir si esta persona se adapta a sus necesidades.

Es necesario que haya una orientación completa y un programa de entrenamiento y capacitación. Independientemente de si el candidato ha tenido años de experiencia en la industria de la agricultura o apenas está comenzando a trabajar en el campo, probablemente esta persona no ha tenido ninguna experiencia en su granja. Deben indicarse claramente las instrucciones de trabajos y expectativas de rendimiento. También es necesario escuchar a sus empleados y mantener abiertas las líneas de comunicación, tanto en el proceso de entrevista como después. Es importante promover de inmediato una relación de confianza entre usted y el empleado.

Trabajo de Administración

Es difícil tanto encontrar buenos empleados como mantener buenos empleados. La idea de dirigir una granja con mano de obra no calificada o mal entrenada aumenta el riesgo de varias maneras, incluyendo el retraso de las operaciones sobre el terreno, comprometiendo la seguridad y el deterioro del servicio al cliente. Joanna Green de la Universidad de Cornell comenta sobre "la administración participativa", como la nueva forma en que los administradores están relacionándose con sus empleados. Este método, el cual fomenta el trabajo en equipo, requiere que todos participen en el establecimiento de metas y toma de decisiones. En esa forma los empleados tendrán un mayor sentido de responsabilidad y compromiso.

En "Administración de Riesgos de Personal," Joanna Green desarrolló dos guías, que se encuentra a continuación, y han sido diseñados para ayudar a los propietarios de granjas en la contratación y manejo de sus empleados.

El proceso de contratación de nuevos empleados debe incluir:

- Analizar el trabajo y escribir una descripción detallada del empleo
- Reclutamiento y selección de la persona adecuada para el trabajo
- Orientar al nuevo empleado en el manejo de la granja y cómo su trabajo se acopla a esto
- Proporcionar capacitación paso a paso y retroalimentación a medida que aprenden su trabajo

El Manejo de Personal Más Efectivo Incluye:

- Desarrollo de su equipo de trabajo mediante la participación de todas las personas en la planificación y toma de decisiones
- Mantener una comunicación abierta
- Comunicar continuamente la visión, misión y valores fundamentales de la granja, y establecer claramente las políticas comerciales
- Establecer expectativas claras para el rendimiento de los empleados, y permitir que todos sepan cuando las personas y negocio están teniendo éxito
- Proporcionar educación y capacitación continua
- Evaluar el desempeño de los empleados y proporcionar información útil
- Pagar a los empleados adecuada y justamente

Referencias

Green, Joanna. 2003. "Don't Break a Leg: Managing Risk on Your Small Farm." (No Se Haga Daño Así Mismo: Administración del Riesgo en su Pequeña Granja) Programa Granjas Pequeñas de Cornell. Universidad de Cornell. Información obtenida de: www.smallfarms.cornell.edu/pages/news/pressroom/pressreleases/01-20-03-risk.doc

Green, Joanna. 2003. "Managing People Risks." (Administración de Riesgos de Personas). Departamento de Sociología Rural. Universidad de Cornell. Información obtenida de:

http://www.agrisk.cornell.edu/download/managing_people_risks.pdf

"Introduction to Risk Management." (Introducción a la Administración de Riesgos) 2005. USDA. 2005. Agencia de Administración de Riesgos del Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA). Información obtenida de:

http://www.rma.usda.gov/pubs/1997/irm_intr.htm

Tauer, Loren W. and Dale A. Grossman. 2002. "Estate and Succession Planning for Small Business Owners." (Bienes Raíces y planificación de la sucesión para los propietarios de pequeñas empresas). Universidad de Cornell.

Información obtenida de: <http://aem.cornell.edu/outreach/extenstionpdf/eb0205.pdf> CFRM-fs-5. Administración de Riesgos de Recursos Humanos.

Preparado por

Elizabeth Olney *, Brianne Neptin * y Marilyn Altobello ** Departamento de Economía Agrícola y Recursos, Universidad de Connecticut, Storrs. 2008.

(*Asistente Graduado, ** Profesor Asociado)

Agencia de Administración de Riesgos (RMA - Risk Management Agency)

Universidad de Connecticut

Colegio de Agricultura y Recursos Naturales

Sistema de Extensión Cooperativa

Connecticut

Cultivando con Sabor Local

Esta información es proporcionada por el Proyecto de Agricultura y Educación para Seguro Agrícola de Connecticut, un esfuerzo conjunto del Sistema de Extensión Cooperativa de la Universidad de Connecticut, el Departamento de Agricultura de Connecticut y el Departamento de la Agencia de Administración de Riesgos de Agricultura de EE.UU. El Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA) ofrece igualdad de oportunidades en servicios y empleos. Para presentar una queja por discriminación, escriba al Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA), Director, Office of Civil Rights, Room 326-W, Whitten Building, Stop Código 9410, 1400 Independence Avenue, SW Washington, DC 20250-6410 o llame al (202) 720-5964. Si un participante de un programa solicita acomodaciones especiales, por favor hacerlo por lo menos con 72 horas de anticipación, se hará todo lo posible para proporcionar servicios especiales.

www.ctfarmrisk.uconn.edu

Este resumen es solamente con fines ilustrativos. Consulte con un agente de seguros de cultivos para información específica de pólizas. Los cálculos están basados en la fecha del 1/27/13 y están sujetos a cambios.

USDA

Departamento de Agricultura de los Estados Unidos
Agencia de Administración de Riesgos

Universidad de Connecticut
Colegio de Agricultura y Recursos Naturales
Sistema de Extensión Cooperativa

Connecticut
Departamento de Agricultura
Sistema de Extensión Cooperativa del Colegio de Agricultura y Recursos Naturales

"De acuerdo con la legislación federal y la política del Departamento de Agricultura de los EE. UU., se prohíbe que esta institución discrimine por cuestiones de raza, color, nacionalidad, género, edad o discapacidad. Para presentar una queja por discriminación, comuníquese con el Departamento de Agricultura de los EE. UU. (U.S. Department of Agriculture, USDA), Oficina del Secretario Adjunto de Derechos Civiles, Whitten Building, 1400 Independence Ave., SW., Washington, D.C., 02050-9410 o llame al [1-866-632-9992](tel:1-866-632-9992) de forma gratuita, al [1-800-877-8339](tel:1-800-877-8339) (servicio federal de retransmisión), al [1-800-845-6136](tel:1-800-845-6136) (en español) o al [1-800-795-3272](tel:1-800-795-3272) entre las 8:30 a. m. y las 5:00 p. m. hora estándar del Este o 720-2600 (TDD). USDA es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades laborales".

www.rma.usda.gov

