



Administración y Supervisión: en tiempos de escasez de trabajadores

California Farm Labor Contractor Assn.

916.505.0946 www@calflca.org

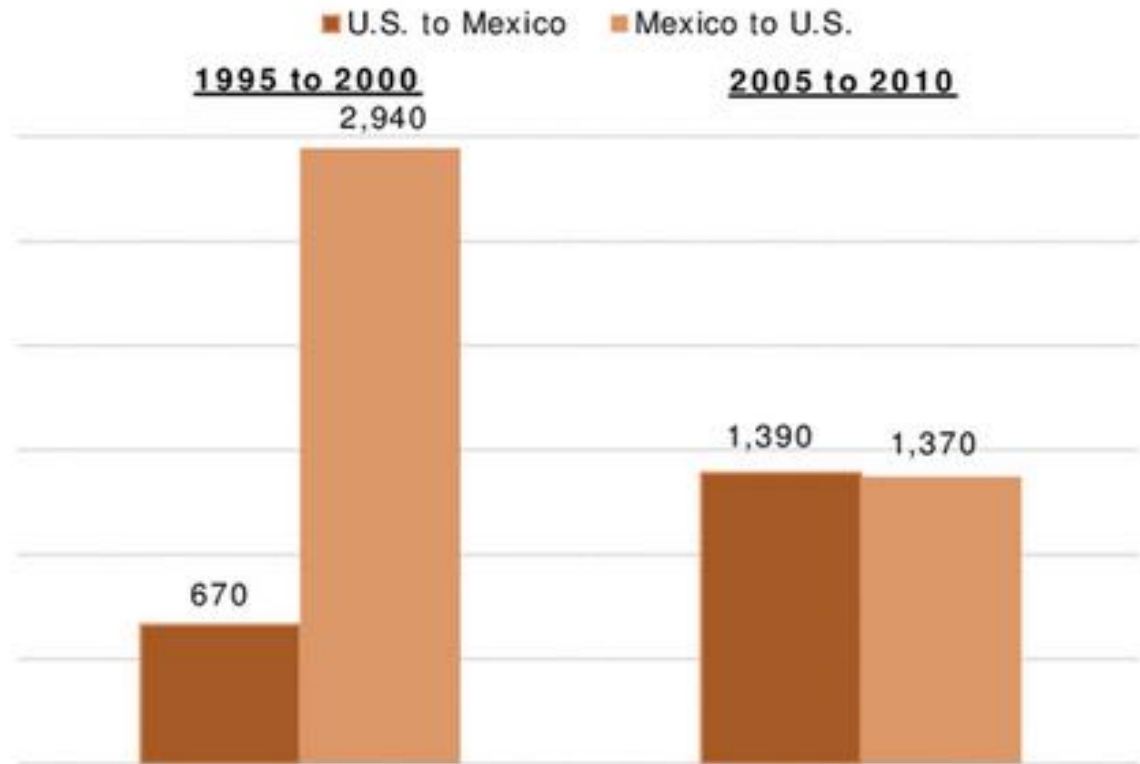
En esta session:

- Escasez de mano de obra
- ¿Impactos de la escasez de mano de obra?
- Respondiendo a la escasez de mano de obra:
 - Mecanización
 - Sistemas mejorados
 - Trabajadores de Visa Temporales
 - Mayor satisfacción de los trabajadores

Escasez de Mano de Obra

Five-Year Migration Flows Between the U.S. and Mexico, 1995-2000 and 2005-2010
(in thousands)

**Pew Hispanic Center
2012 Report:
“Net Migration from
Mexico Falls to Zero – and
Perhaps Less”**



Escasez de mano de obra

- ¿Hay menos trabajadores disponibles?
- ¿Lo han notado ustedes?
- ¿Cuántos más trabajadores necesitan?
- ¿Por qué no vienen?



Impactos de la escasez de mano de obra

- Escasez de mano de obra puede crear distintos impactos:
 - En las operaciones del empleador
 - En las expectativas de los empleados
- Tarea de mesas/grupos: 5 minutos
- Apunten secretario/portavoz. Hablen sobre, y hagan lista de como la escasez de mano de obra impacta al empleador, y también a los empleados (sus expectativas).

Impactos:

- Al Empleador: Busca suficiente mano de obra para cumplir los labores. Buena productividad, calidad, seguridad, sin quejas o demandas.
- El Empleado: Busca la buena compensacion por su esfuerzo, seguridad, trabajo interesante, convivir con sus compañeros, un buen trato, lo menos trabajo posible con mayor pago.

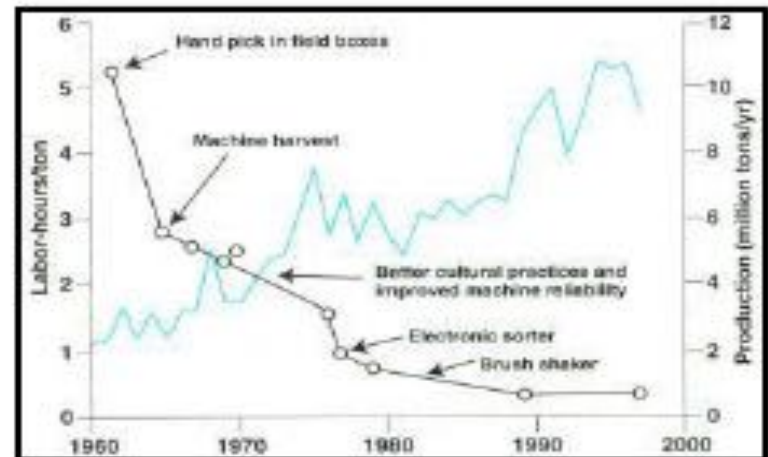
Respuesta a la Escasez: Máquinas, Reemplazar el trabajador con maquina



Cosecha de Tomate – Mano de Obra Baja 90%



Harvest labor down 90%



Más máquinas



Mechanization



Máquinas para podar



**Mechanically Pruning a
Vineyard in the Southern Vales**

Cosecha de uva



Máquinas = \$\$\$

- Los costos pueden ser enormes
 - Especialmente por ranchos pequeños
- La calidad puede faltar
- El Mantenimiento y las Reparaciones

Sistemas mejorados

- Cambios de cultivos
 - Menos mano de obra (nuez, maiz, arroz)
 - Más facil para más gente
 - Arboles más bajos (no escalera)
 - Bandejas mas chicas
- Nuevas herramientas
 - Torres mobiles
 - Segadoras – Weedeaters

Cuestiones de inmigración...



Programa Bracero: 1942 - 1963



Programa Bracero: 1942 - 1963



H2As: 75,000 AF 07; 140,00 AF 15

OFFICE OF FOREIGN LABOR CERTIFICATION

H-2A Temporary Agricultural Labor Certification Program - Selected Statistics, FY 2015

Applications Received

YTD	Q1	Q2	Q3	Q4
7,562	1,570	3,369	1,824	609

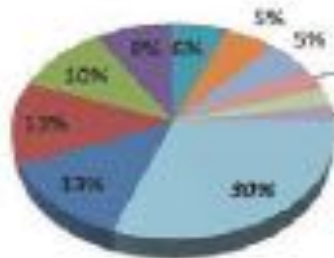
Applications Processed

Determination	YTD	Q1	Q2	Q3	Q4
Total Determinations	7,568	1,022	3,407	2,124	1,013
- Certified	7,195	954	3,298	2,011	932
- Denied	210	58	57	64	51
- Withdrawn	163	30	52	49	32
Positions Requested	145,674	22,639	45,480	49,020	28,735
Positions Certified	139,602	21,720	43,740	47,092	27,280

Selected Statistics by Worker Positions Certified

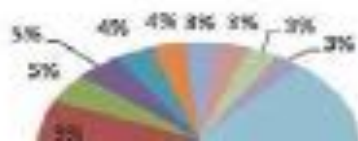
Top 10 States	Florida	17,842
	North Carolina	17,606
	Georgia	14,393
	Washington	11,844
	California	8,591
	Louisiana	7,787
	Kentucky	6,722
	New York	5,039
	Arizona	3,763
	South Carolina	3,584
Top 10 Employers	North Carolina Growers Association, Inc. (NCGA)	11,787
	Washington Farm Labor Assn.	7,895
	Fresh Harvest, Inc.	3,176
	Zirkle Fruit Company	2,889
	Rodrigo Gutierrez-Tapia	2,308
	Virginia Agricultural Growers Assn., Inc. (VAGA)	1,626
	R & R Harvesting, Inc.	1,578
	Ped & Sons Farms, Inc.	1,565
	H-2A Complete II, Inc.	1,533
	Sierra Cascade Nursery, Inc.	1,305
Top 10 Crops/Occupations	Tobacco ²	23,291
	Berries ¹	12,358
	Hay and Straw ²	8,763
	Apples ²	6,641
	Oranges ²	5,733
	Fruits and Vegetables ³	5,421
Nursery and Greenhouse Workers	4,997	

Top States

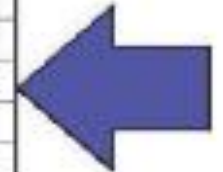


- Florida
- North Carolina
- Georgia
- Washington
- California
- Louisiana
- Kentucky
- New York
- Arizona
- South Carolina
- Remaining States

Top Crops



- Tobacco
- Berries
- Hay and Straw
- Apples
- Oranges
- Fruits and Vegetables



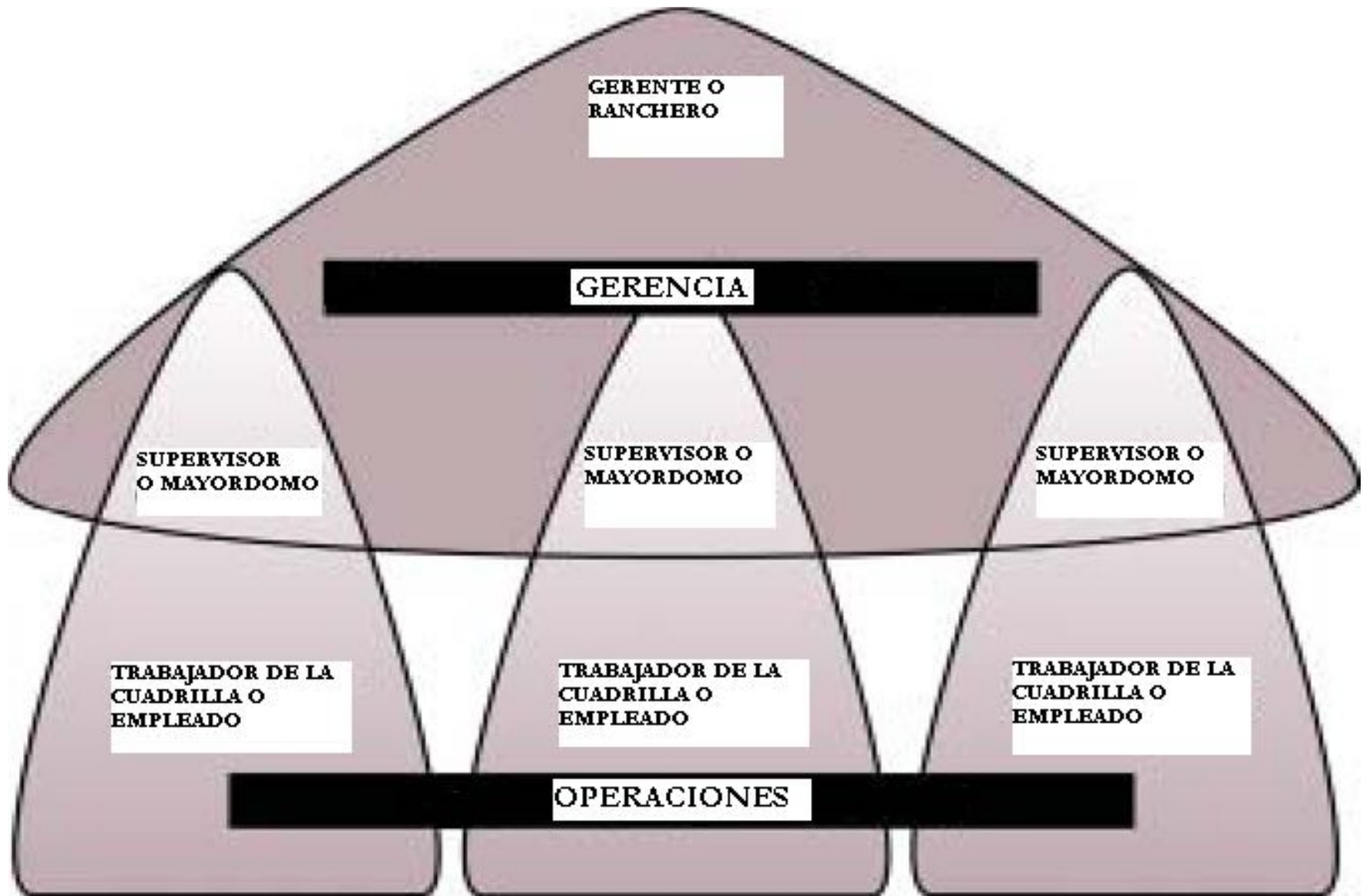
La Administración Positiva y Efectiva;



Impactos – Escasez de mano de obra

- ¿Ha notado una escasez de mano de obra?
- ¿Esto les importa a los trabajadores disponibles?
 - Hay cambios de actitud?
- ¿Qué impactos tiene esto en sus operaciones?

Supervisores en el medio



Responsabilidades típicas de Supervisión - Primera Línea

- Hacer trabajo de producción, junto con cuadrillas
- Tratar con trabajadores de producción directamente y enseguidamente
- Liderar y controlar por medio de las comunicaciones personales.
- Mantiene conformidad con muchas regulaciones
- Alta cantidad de decisiones y tareas cada día
- Poco tiempo para reaccionar y ajustar
- Conexión entre diferencias – Nivel de organización, de lenguaje, y cultura

Qué pasó con esa cuadrilla?

- **Estudio de caso:** Un equipo de FLC que trabaja bajo un mayordomo bastante duro le pide que sea más considerado en mantener la sombra, el agua potable y los baños más cerca de la cuadrilla. Algunos también piden irse a casa un poco temprano, al día siguiente, un sábado, para ver un partido de futbol entre México y los Estados Unidos.
- El supervisor no responde muy bien a las peticiones de los trabajadores. El sábado, sólo unos pocos trabajadores se presentan al trabajo.
- **Discusión de Grupos Pequeños: Cinco Minutos,** Discuta y responda:
 - ¿Qué impacto tienen estos que no se presentaron en la producción y en la relación con el cliente?
 - ¿Qué determinará si estos trabajadores regresan el lunes?
 - ¿Son estos incidentes más comunes con la escasez de mano de obra?
 - ¿Cuáles otros problemas esta causando la escasez de mano de obra en las cuadrillas?
 - ¿Cuáles son las mejores prácticas que usted ha implementado, o recomienda para prevenir este tipo de interrupción?

“Realmente necesitamos
entrenamiento de supervisión para los
mavordomos”

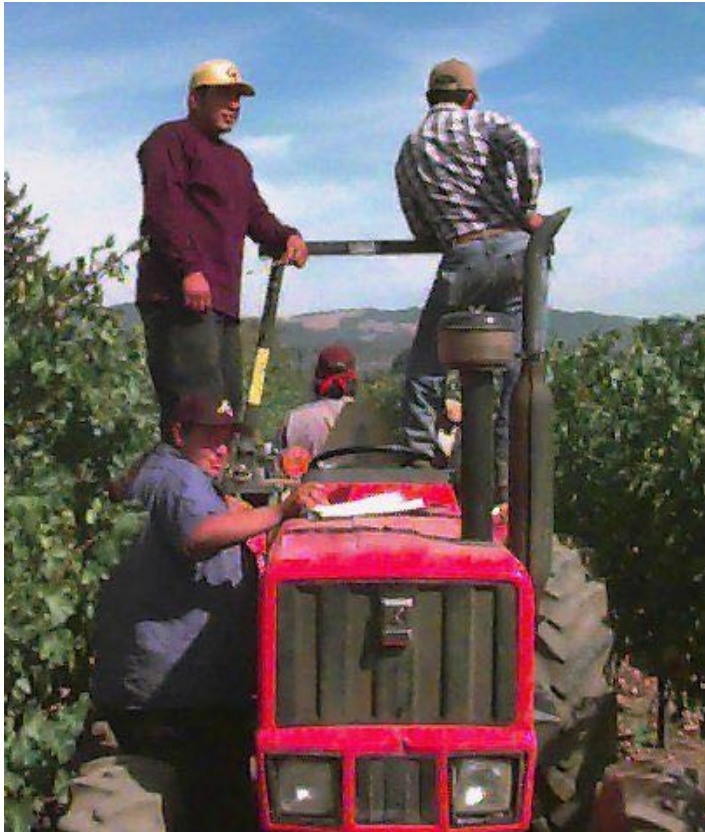


Busca estos resultados



- Producción según lo ordenado
- Buen trabajo de calidad
- Sin accidentes
- La convivencia
- Poco pérdida de trabajadores
- Buena reputación
- ...y...

Evite estos resultados



- Tareas no cumplidas
- Trabajo mal hecho
- Empleados lesionados
- Empleados que se van
- Altos costos directos
- Conflicto, litigio
- Multas, otras consecuencias legales

Estilos de Supervisor/Liderazgo

1. HAGALO – Porque yo digo, y apúrale
 2. VAMOS HACIENDOLO – Lo haremos juntos
 3. AMIGABLE – Quiero ser amigo de todos
 4. DELEGADOR– Aqui tienes la tarea – nos vemos
- Se recomienda cierto estilo de supervision?
 - Puede depender el estilo de liderazgo por la situación, y por el tipo de trabajador? (liderazgo por situación)
 - Por ejemplo:
 - Trabajo urgente – Hágalo
 - Nuevo empleado, establecer confianza – Amigable
 - Trabajadores confiables, experimentados – Delegador
 - Cultura abierta, con confianza – Vamos Haciendolo

Requisitos para el trabajo de supervisor

Tipos de Conocimiento, Habilidad, y Aptitud:

- **Habilidades de trabajo de producción**
 - habilidad para hacer el trabajo de las cuadrillas
- **Conformidad legal** – conocimiento de leyes relacionadas con el trabajo y como seguirlas
- **Aptitudes personales** – habilidad para comunicarse, motivar, y dirigir personas
- Otros **conocimientos o aptitudes técnicas** – por ser bilingüe, tener licencia, mecanica, credenciales

~~~~~

De éste grupo de aptitudes/conocimientos, ¿cuál se necesita **más** para ser un buen supervisor?

¿Cuánto entrenamiento reciben los mayordomos?

# Comentarios de algunos trabajadores

- A. “Mi supervisor siempre se da cuenta y me deja saber cuando algo algo un error. Pero el nunca se da cuenta o me comenta sobre todas las veces que le hago bien el trabajo.”
- B. “El trabajo y el pago aqui es igual que en otros ranchos. Pero aqui, tengo un mayordomo muy agradable. Nos saluda cada día, nos explica claramente las tareas; y nos pide de buena manera hacer el trabajo. Cuando terminamos las tareas, nos da las gracias. El tiene mucha paciencia con los trabajadores nuevos. Parece ser alguien de confianza. Me gusta trabajar aqui.”

- ¿Bajo cuál supervisor le gustaría trabajar?
- ¿Cuál supervisor es probable que tenga el equipo más productivo?
- ¿Dónde están los trabajadores más felices y más propensos a quedarse?

# Comunicaciones – Eficaces, Positivas



# Lo que los trabajadores han dicho:

*“Aquí, os supervisores no escuchan a los empleados. No hacen caso de nuestras quejas ni las sugerencias de cómo mejorar las cosas. “*

*"Los trabajadores tienen miedo de comunicarse con los patrones."*

- ¿Qué podría suceder cuando los trabajadores tienen miedo o no saben los procedimientos para quejarse sobre las condiciones o infracciones laborales de trabajo?
- ¿Qué pasa si los supervisores no reportan posibles problemas/quejas a los patrones?
- ¿Cómo se puede hacer que los trabajadores se sientan cómodos al ir a la administración con sus problemas no resueltos?

# Cuestiones de Contratación y Corregir Comportamientos y Despidos

# Procedimientos de contratación de nuevos empleados

- Tener una lista de verificación - Documentación y acuse de recibo
- Crear un "paquete de contratación "
- Proporcionar orientación y formación adecuadas
- Considere lo siguiente:
  - I-9 y W-4
  - Seguridad y salud, prevención de enfermedades por el calor
  - Hostigamiento / Discriminación
  - Política de Trabajadores del Transporte
  - Notificaciones: MSPA WH 516 y DLSE 2810.5
  - Seguro de lesionado, y de la MPN
  - Revisión de lo básico en salarios y horas
  - Revise los puntos claves de las políticas / manual de empleado
  - Las normas básicas de trabajo y de seguridad y requisitos de cumplimiento

# Responsabilidades del Supervisor

Entre muchos otros:

- Proporcionar capacitación y orientación
- Explicar las expectativas básicas y prohibiciones
- Vigilar las conductas laborales
- Comportamientos laborales correctas

# Corrección de Conductas

## **Medidas correctivas informales:**

- Tome el trabajador a un lado
- Comience con la reacción positiva
- Hable sobre la conducta problemática específica
- Discuta las posibles consecuencias de la conducta
- Discuta comportamientos alternativos, adecuados
- Ponerse de acuerdo sobre el futuro comportamiento
- Observar y proporcionar reacción adicional que sea necesario.

# Formales Acciones Correctivas - Disciplina Progresiva

- Tome en consideración la gravedad de la violación.
- Tener en cuenta la historia previa de trabajo del empleado de comportamientos.
- Lleva al trabajador a un lado a una área privada para la discusión.
- **HABLAR RESPETUOSAMENTE AL TRABAJADOR!**



# Formales Acciones Correctivas - Disciplina Progresiva

- Revisar y analizar el comportamiento y reglas de trabajo.
- Discutir y acordar sobre el comportamiento y las consecuencias futuras.
- Determinar las medidas disciplinarias apropiadas
- **Documentar** y firmar el formulario de medidas disciplinarias - proporcionar una copia al empleado.
- **Terminación/Despido requiere el pago inmediato** de todos los salarios debidos.

# En esta session:

- Escasez de mano de obra
- ¿Impactos de la escasez de mano de obra?
- Respondiendo a la escasez de mano de obra:
  - Mecanización
  - Sistemas mejorados
  - Trabajadores de Visa Temporales
  - Mayor satisfacción de los trabajadores

QUESTIONS?  
¿PREGUNTAS?

