

Planear para el futuro de su granja nunca es fácil, especialmente cuando no se ha identificado quién se haga cargo de la operación. Hay muchas razones por las que es difícil tener a una generación de remplazo. Es posible que usted no tenga hijos o que ellos no estén interesados en ser granjeros.

Afortunadamente es posible encontrar a la persona o personas apropiadas para hacerse cargo de su granja. Abajo hay una lista de pasos que lo ayudarán a crear una estrategia de transferencia de la granja y a preparar la granja para la nueva generación.

Entienda sus prioridades. El primer paso para determinar quién se hará cargo de la granja debe ser conocer y articular sus valores y su visión a largo plazo. Sus objetivos serán el fundamento de la transferencia de la granja.

Preguntas básicas para preguntarse:

- ¿Tiene planeado jubilarse? ¿Cuándo espera hacer esa transición?
- ¿Tiene planeado vivir en la granja cuando se jubile?
- ¿Hay alguna posibilidad de que algún miembro de su familia quiera regresar a la granja en el futuro?
- ¿Es importante para usted que su familia continúe siendo dueña de la granja después de que usted deje de trabajarla?
- ¿Cuánto dinero necesitará para jubilarse? ¿Necesitará ingresos de la granja para financiar su jubilación?
- ¿Cómo dividirá sus acciones entre sus herederos? ¿Deberá dividirla en partes iguales?
- ¿Es importante para usted que su granja esté protegida contra la urbanización?
- ¿Valora usted darle la oportunidad a otro granjero de hacerse cargo de su granja?

Organice el equipo de transferencia de su granja.

Todos los planes de transferencia de granjas requieren de algunas de las decisiones familiares, de negocios, financieras, legales y de impuestos más importantes de la vida. Tome una decisión acerca de quién quiere que forme parte de su equipo de planificación. Escoja consejeros que pueden ayudarle con el proceso de tomar decisiones. Por lo general es común incluir en el equipo a un abogado, un prestamista, un asesor



iStock, Susan Chiang foto

de impuestos, un asesor financiero, un conciliador y trabajadores de una fiduciaria de tierras.

Comienzo del diálogo. Muchos planes de transferencia de granjas fracasan porque nunca se empiezan. Algunas familias usan cuadernos de notas para la transferencia para empezar la discusión, otras familias le piden ayuda a un asesor agrícola, a un educador de extensión o a otro profesional para que les ayude a tener una conversación inicial. Programe un lugar y hora específicos que les sirva a todos para que todo el grupo forme parte de la conversación.

(más →)

Recursos (en inglés)

Farmland Information Center (www.farmlandinfo.org)

- *Farm Link programs*

International Farm Transition Network (www.farmtransition.org)

Land for Good (<http://landforgood.org>)

- *Successful Farm Transfer Planning for Farmers Without an Identified Successor*

New York FarmLink

(www.nyfarmnet.org/farmlink/new-york-farmlink.org)

Esta ficha técnica fue desarrollada como parte del proyecto de **Farmland Advisors** con el apoyo de Northeast Sustainable Agriculture Research and Education (SARE) y de Farm Credit AgEnhancement Program.

(continuación del texto)

Cree un plan basado en estas conversaciones y sea claro acerca de sus intenciones y necesidades. Dé detalles específicos de su granja y de lo que estará a la disposición del nuevo granjero. ¿Está dispuesto a arrendar o vender la granja o prefiere otro tipo de acuerdo? ¿La tierra, herramientas, animales, vivienda y otros bienes estarán a la disposición de un nuevo granjero?

Haga un plan para encontrar a un sucesor. Piense en la persona que a usted le gustaría que se hiciera cargo de la granja y que estaría interesado en hacerlo: miembros de su familia o miembros de su círculo familiar, empleados, granjeros principiantes, un vecino o un granjero ya establecido. El resultado de su deliberación lo ayudará a determinar el método ideal para encontrar a un sucesor.

Puede preguntarles directamente a sus familiares, empleados y granjeros vecinos, antes de anunciar públicamente la transferencia o compra de la granja. El anuncio público puede hacerse en periódicos, boletines y revistas, en páginas web y por programas de vinculación de tierras. Este proceso puede tomar tiempo y está bien considerar hacer cambios temporales a la granja mientras se identifica un sucesor. Estos cambios pueden incluir cambiar las empresas agrícolas o los productos, arrendar a corto plazo parte de la tierra, el terreno entero, edificios, o contratar mano de obra o contratistas.

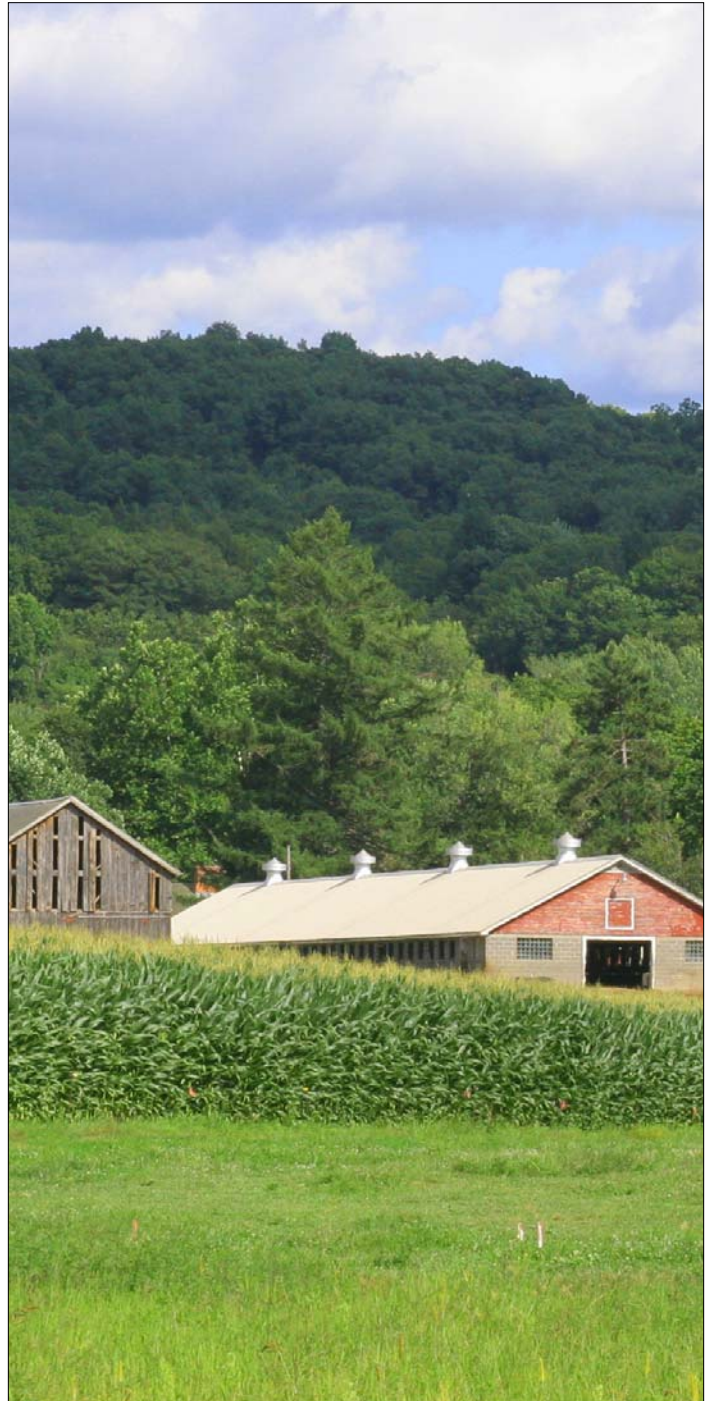
Cuando empiece a recibir preguntas acerca de la granja, debe tener un plan para considerar, entrevistar, y seleccionar a un posible sucesor. Pedir propuestas o planes escritos es una buena forma de identificar a un sucesor que tenga metas similares a las suyas. Esto también puede ayudarlo a reducir el número de personas que seleccione para entrevistar. Asegúrese de tomar notas durante las entrevistas para usarlas cuando tome la decisión final. Tenga en cuenta que encontrar al sucesor adecuado para su granja probablemente incluirá algún tipo de compromiso, porque el plan tiene que satisfacer sus intenciones y las del nuevo granjero.

Incorpore un sucesor en la operación de la granja.

Cuando haya escogido a un sucesor, usted y él se tendrán que poner de acuerdo en los términos del contrato para que se protejan los intereses financieros y legales de los dos grupos. Estos términos deberán escribirse en un documento legal con la asistencia de un abogado y posiblemente de un contador.

Si la estrategia de transferencia incluye un contrato de alquiler o una relación de negocios, hay términos específicos que se tienen que tener en cuenta en el acuerdo:

- a. ¿Cómo se comunicarán y cómo lidiarán con los conflictos?
- b. ¿Cuáles son sus estilos de administración?



USDA NRCS foto

- c. ¿Cómo construirán confianza mutua y si la transición debería ser gradual?
- d. ¿Hay relaciones de familia que deberían considerarse?
- e. ¿Cuál es una estrategia apropiada de salida del contrato?
- f. ¿Cuál será el calendario y los puntos de referencia para la transición?