

# Planificación y capacitación en Gerencia Agropecuaria para el Fortalecimiento de Las Funciones Administrativas

**Maritza Vergara**  
UNESUR  
Juanitzag@gmail.com  
**Douglas Alvarado**  
UNESUR  
Alvaradod@unesur.edu.ve

*Planning and Training in Agricultural Management to Strengthen Administrative Functions*

**Como citar/ How to cite:** Vergara, M. Alvarado, D. (2023) Planificación y capacitación en gerencia agropecuaria para el fortalecimiento de las funciones administrativas, Vol. 1 núm. 6. recuperado de: [https://doi.org/10.59899/RCSACA\\_A8](https://doi.org/10.59899/RCSACA_A8)

Recepción: 14/01/2023

Revisión: 28/02/2023

Aceptación: 07/04/2023

## RESUMEN

### PALABRAS CLAVES

Plan de capacitación, gerencia agropecuaria, productores.

El presente estudio realizó un plan de capacitación en gerencia agropecuaria para el fortalecimiento de las funciones administrativas del colectivo campesino Alí Primera El 15. La investigación pretende favorecer a los productores en el área de gerencia y es relevante por la iniciativa de aplicar un plan de capacitación en gerencia agropecuaria. La naturaleza de la investigación, se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño de campo no experimental y modalidad de proyecto factible. Para esta investigación la población estuvo constituida por doce (12) productores del colectivo. Se aplicó la encuesta utilizando como instrumento de recolección de datos un cuestionario, validado a juicio de expertos, donde su confiabilidad fue de 0,91. Las conclusiones se sintetizan en que los productores tienen debilidades en realizar un: presupuesto, organigrama, en motivación, comunicación, coordinación. También no saben llevar un buen control sobre los ingresos y egresos existentes en sus unidades de producción. En las recomendaciones se plasma que se deben capacitar a la mayoría de los productores, para que puedan fortalecer su gerencia agropecuaria, y les permitan desarrollar nuevos conocimientos, aptitudes y destrezas, para que puedan liderar su colectivo y se sientan seguro del trabajo que deben realizar.

## ABSTRACT

### KEYWORDS

Training plan, agricultural management, producers.

This study carried out a training plan in agricultural management to strengthen the administrative functions of the peasant collective Alí Primera El 15. The research aims to favor producers in the area of management and is relevant by the initiative to implement a training plan in agricultural management. The nature of the research, was developed under the quantitative paradigm, of a descriptive type, with non-experimental field design and feasible project modality. For this research the population was made up of twelve (12) producers from the collective. The survey was applied using a questionnaire as a data collection tool, validated in expert opinion, where its reliability was 0.91. The conclusions are summarized in which producers have weaknesses in making a: budget, organization chart, motivation, communication, coordination. They also do not know how to keep good control over the income and egress in their production units. The recommendations reflect that most producers should be trained to strengthen their agricultural management, and allow them to develop new knowledge, skills, so that they can lead their collective and feel safe the work they need to do.

## INTRODUCCIÓN

El plan de capacitación es un recurso indispensable para la preparación de las personas con mayores fuerzas de necesidades de aprendizajes. Todo plan de capacitación debe realizarse de manera continua, actualizando todos sus programas de formación. Cabe destacar que la implementación de estos planes son favorecedores para el contexto donde se involucre la persona, porque el plan, incrementa los costos, beneficios, permitiendo que todo sea más productivo y rentable.

Por eso, la capacitación se vuelve una necesidad para cualquier organización o sector, y siempre busca mejorar el conocimiento, cualidades y las habilidades de quienes lo realizan. En cuanto a la competitividad el aprendiz podrá desarrollar sus competencias, actitudes. En referencia a esto, Dessler, (2001), expone que la capacitación es un “se refiere a los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para realizar sus labores” (p. 185).

Esta, tiene sus etapas y tipos, por lo tanto, para aplicarla muy bien, se debe, conocer las necesidades de la misma, y esto se obtiene a través de un diagnóstico, el cual permite comprender con exactitud, los problemas de capacitación. Para Koontz y Weihrich (2013) “la capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual los colaboradores adquieren conocimiento y desarrollan habilidades específicas, relativas al trabajo” (p. 257).

Desde esta convicción, es necesario que toda persona reciba un plan de capacitación permanentemente. Cuando las personas desarrollan sus capacidades proporcionan mejor desempeño tanto interno como externo. Además, el mejoramiento de las capacidades, le permite el desarrollo de sus actividades con más precisión y puede hacer sentir motivada a la misma. El proceso de aprendizaje se adapta para cualquier tipo de persona, incluyendo la adulta. En este aspecto el adulto trata de aprender para perfeccionar lo que ya sabe, bien sea por conocimiento propio o por experiencia. También busca mejorar su comportamiento, para así cambiar las formas de hacer bien las cosas. Todas las personas deben prepararse y más si ellas realizan actividades con un perfil prioritario para la sociedad en general.

Cabe mencionar, que todos los planes de capacitación van dirigidos a diferentes personas y con diferentes contenidos, para este tipo de estudio, el plan de capacitación será en gerencia agropecuaria y las personas a capacitar pertenecen a una organización conocida como colectivo campesino Alí Primera El 15, Ubicado en sector Onia, Parroquia, Moralito, Municipio, Colón. Asimismo, el colectivo Alí Primera El 15, nace de las políticas agrarias, del Gobierno Bolivariano de Venezuela, con bases a promover las mejores condiciones para una agricultura sustentable. Esta organización está representada por doce (12) campesinos, que administran sus propiedades (lotes de terreno), con el fin de incrementar la producción agropecuaria y el desarrollo rural integral.

Es importante señalar que la agricultura es una actividad que se realiza desde los tiempos remotos y es de suma importancia, porque representa los alimentos básicos de la dieta del venezolano. Los pequeños productores, son los actores principales de esta actividad y por ende del enriquecimiento de un país. Asimismo, esta área económica y productiva durante el tiempo ha venido trazando diversos cambios. Según, Rodríguez y López (2011), “la agricultura es el sector más importante de la economía, debido a sus características naturales, técnicas, económicas y sociales” (p. 51). Existen organizaciones enfocadas en la producción de alimentos, con la finalidad de satisfacer las necesidades de consumo, ellas contribuyen con el desarrollo social y bienestar integral de las comunidades y ofrecen cada día, los alimentos esenciales como lo son: leche, carne, queso, plátano, frutas, entre otros, para que estos productos lleguen al consumidor final, deben pasar por una administración que pueda realizar, todos los procedimientos con éxito, si bien es cierto, la administración dentro de las empresas agrícolas, es realizada por varias personas o una persona.

Por tanto, la persona que ejecuta ese tipo de actividades administrativas, debe tener conocimientos previos, para llevar a cabo con éxito su gerencia. Al respecto, Koontz y Weihrich (2013), indica que la gerencia “es un proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos que colaboran en grupos, cumplen eficientemente objetivos seleccionados” (p. 4). Cuando un gerente presenta debilidades en realizar una buena planificación, organización, dirección, control y como organizar las ideas, traerá serios problemas en la organización.

En el colectivo Alí Primera El 15, se cumplen las mismas funciones gerenciales que puedan exis-

tir en otra organización. La única diferencia es que estas organizaciones, son más importantes para el sector económico del país. Hurtado (2008), explica lo siguiente, “la administración dentro de las organizaciones formales e informales, públicas o privadas, es la herramienta más importante que impacta directamente en las áreas funcionales de la organización: el área de producción, el área contable, financiera, comercial, mercadeo, ventas, recurso humano, entre otros” (p. 50). Las funciones gerenciales de estas empresas agropecuarias, cada vez se hacen más complejas, ya que los insumos, productos, las políticas agrícolas, las innovaciones tecnológicas, cambian con frecuencia, entonces les exige al campesino que dirige la producción agropecuaria, buscar nuevas alternativas administrativas, que lo ayude a mejorar su gerencia agropecuaria.

Según Bermúdez (2003), la gerencia agropecuaria, es el “proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar, los recursos disponibles, entre un número de alternativas de producción para organizar y operar el negocio agrícola y satisfacer los objetivos planteados” (p. 5). Como todo líder, lo importante es maximizar, cada vez más su trabajo y su producción.

De allí, que el presente estudio tiene por finalidad proponer un plan de capacitación en gerencia agropecuaria para el fortalecimiento de las funciones administrativas del colectivo “Alí Primera El 15”, ubicado en sector Onia, Parroquia Morality Municipio Colón. Desde una visión que contribuya al mejoramiento de los procedimientos administrativos efectuados por los campesinos del colectivo “Alí Primera El 15”.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 1. La capacitación

Cooperar con la enseñanza de una persona se conoce como capacitar, cuando se procede a capacitar una persona es con la finalidad de que lleven a cabo mejor sus actividades o las tareas que deben realizar. Para Jordán F., (1989), citado por Deal (2000), la capacitación es “un proceso de educación que tiene como intención ofrecer al sujeto la posibilidad de desarrollar un conjunto determinado de nuevos conocimientos, aptitudes y destrezas orientados a transformar parcialmente la realidad que lo rodea” (p. 6). Es decir, la capacitación ofrece mejores habilidades y destrezas,

para esas personas que son capaces de participar a adquirir nuevos conocimientos.

En este proceso, entran en juego las necesidades e intereses por la capacitación que son parte de la motivación interna del sujeto, pero también es de fundamental importancia la motivación externa que pueda ofrecer el facilitador/a de procesos de capacitación.

Según Deal (2000) “el adulto aprende para mejorar lo que ya sabe, para cambiar una forma de actuar o de hacer las cosas, por otra que le sea más útil, que le dé más gratificaciones, en un plazo más corto, aunque perdurable en el tiempo” (p. 7).

La capacitación es una preparación que va siempre en rumbo a buscar cambios, ya que la persona capacitada va contar con nuevos conocimientos y busca cambiar sus ritmos de hacer menores las actividades que realizaba anteriormente. Al respecto, Drucker (2011), explica, que, “en cualquier organización la capacitación y desarrollo del potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención” (p. 56). De allí, que en las empresas agropecuarias, este tipo de actividad se hace indispensable para optimizar el trabajo administrativo que en la misma se desarrolla. En razón de esto:

Álava (2013), indica que hay muchas razones por las cuales una organización debe capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y nos enfrenta constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo y por eso es que debemos estar siempre actualizados. Por lo tanto, las empresas se ven obligadas a encontrar e instrumentar mecanismos que les garanticen resultados exitosos en este dinámico entorno (p. 43).

#### 1.1 Necesidades de capacitación

Para Chiavenato (2011), la capacitación “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 322). Para saber si se requiere capacitación es importante verificar y tomar en consideración las necesidades de capacitación que existe actualmente en el lugar de estudio, aún más si la empresa es de tipo agropecuaria. A continuación, se presenta los pasos necesarios para considerar un buen diagnóstico según Chiavenato (2011):

⊗ El conocimiento: Es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. La idea es recabar toda la información referente a la cantidad de información que maneja las personas según el área a capacitar.

⊗ Habilidades: Se trata de observar a las personas para ver como realizan las actividades, el desenvolvimiento total de su comportamiento para luego realizar el análisis.

⊗ Actitudes: Consiste en estudiar las relaciones y comportamiento de las personas, constatar si están dispuestas al cambio o son herméticas. Saber si están dispuestas en adquirir nuevos conocimientos.

⊗ Desempeño: Revisar el nivel de capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en las prácticas. Es decir, medir el desempeño en términos globales y amplios (p. 323).

## 1.2. Etapas del proceso de capacitación

La capacitación, es de suma necesidad en el desarrollo de las organizaciones permite en gran medida mantener a las personas actualizadas y dispuesta a enfrentar los retos que se les avecina. Asimismo, capacitar a las personas en temas de gerencia, satisface las necesidades para la optimización de las empresas agropecuarias. En esa misma dirección, la capacitación incluye adiestramiento, pero un objetivo fundamental es la adquisición del conocimiento, en los aspectos técnicos del trabajo agrícola. Por todo lo expresado, se tiene según Martell y Sánchez (2013), las siguientes etapas:

⊗ Análisis de las necesidades: En esta etapa el proceso de capacitación implica, identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas para el desempeño del trabajo con la finalidad de mejorar el desempeño, rendimiento y la productividad. Al respecto, Schermenrhorn (2006), enfatiza que “el desempeño laboral es la cantidad, calidad en el cumplimiento de tareas por parte de un individuo o grupos” (p. 309). Asimismo, evaluar a los participantes para asegurar que el programa se ajuste a sus niveles específicos de educación, experiencia y competencias, así como a sus actitudes y motivaciones personales.

⊗ Diseño de la Instrucción: Consecutivamente, en esta etapa se debe seguir los siguiente; reunir objetivos, métodos, recursos, descripción y secuencia del

contenido, ejemplos ejercicios y actividades de la instrucción. Organizarlos en un programa. Destacando el aporte de Álava (2013), lo cual infieren que, “La instrucción es un conjunto de procedimientos, método y técnicas instruccionales que se planifican, organizan y ejecutan para facilitar el proceso de aprendizaje” (p. 43). En esa línea, asegurarse de que todos los materiales como guías del instructor y cuadernos del trabajo de los participantes se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se combinen en una capacitación unificada que se oriente directamente a los objetivos de aprendizajes que se establecieron.

⊗ Aplicación: Por consiguiente, en esta etapa es necesario impulsar el éxito con un taller para capacitar al instructor que se centre en el conocimiento y las habilidades para la presentación, además del contenido mismo de la capacitación, deben ser influidas por diversas técnicas y estrategias que dinamicen el proceso de aprendizaje en los participantes. En ese aspecto, la capacitación, Chiavenato (2007) argumenta que “se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas nuevas y actuales, las habilidades, destrezas y condiciones que requieren para desempeñar sus actividades” (p.195). La finalidad de la capacitación es ayudar a las personas de todos los niveles a proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requerida por las exigencias.

⊗ Evaluación y seguimiento: Esta última etapa se necesita evaluar el éxito del programa de acuerdo con: reacción, documentar las reacciones inmediatas de los apéndices ante la capacitación. Aprendizaje, usar tanto los recursos tanto para la retroalimentación como las pruebas previas y posteriores para medir lo que se aprendió en el proceso. Al respecto Chiavenato (2007), expresa, “Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor la excelencia, de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, como evaluación del desempeño” (p. 357). Del mismo modo, el comportamiento, una vez terminada la capacitación anotar las reacciones que tienen los supervisores ante el desempeño de las personas que se entrenan. Resultados, determinar el grado de mejoría.

## 2. Gerencia

La naturaleza de la gerencia es asumida a conducir una dirección, la persona que sume ese compromiso debe contar con un perfil y unas cualidades referidas a un gerente, para que pueda llevar con éxito

el rumbo de una organización. Para Drucker, (2007) "la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización" (p.79). Asimismo, la gerencia es el punto de partida para marcar cambios dentro de una empresa, todo gerente debe ser exigente y por eso debe estar atento a cualquier capacitación para que así pueda estar a la vanguardia de las exigencias de su empresa y el entorno. Desde esta visión conceptual, toda empresa agropecuaria, requiere de una gerencia eficaz y eficiente, para que pueda contrarrestar los eventos, políticos y económicos que surgen en la actualidad venezolana.

### 2.1. Gerencia agropecuaria

La gerencia agropecuaria, se ha venido convirtiendo en los años recientes en una actividad bastante compleja, debido a que las fincas requieren grandes capitales para operar, los precios de los insumos y productos cambian con frecuencia, las necesidades de mecanización son mayores, las políticas agrícolas variantes y las innovaciones tecnológicas producen cambios que exigen que los gerentes sean capaces de adaptarse y tomar decisiones rápidas y oportunas para alcanzar el propósito de la producción, rentabilidad y crecimiento del negocio agrícola.

Según Bermúdez (2003) "la gerencia agropecuaria es el proceso de toma de decisiones mediante el cual los recursos limitados son colocados entre un número de alternativas de producción para organizar y operar el negocio agrícola y satisfacer los objetivos planteados" (p.5). Es decir, dirigir una empresa agropecuaria es posicionarse a resolver todo tipo de problema y saber tomar las decisiones más idóneas para lograr el éxito.

### 2.2. El sector agropecuario

Según Rodríguez y López (2011), la agricultura es el sector más importante de la economía, debido a sus características naturales, técnicas, económicas y sociales- y las comunidades estudiadas fueron aquellas vinculadas a las entidades agropecuarias.

Así, la empresa agropecuaria es una unidad de producción cuyo objetivo es maximizar sus beneficios. Es aquí donde está la principal función del empresario, ya que en este sentido, el productor, tiene la tarea de combinar los factores en las proporciones adecuadas (según la disponibilidad de cada uno de ellos) y asumir los riesgos de las decisiones.

### 2.3. El productor agropecuario

El estudio de la administración desde el enfoque del proceso administrativo, el cual considera cuatro funciones básicas: prever, organizar, controlar y dirigir, las cuales deben ser llevadas por el administrador sin importar el tipo de organización o nivel en el que se trabaje. Esta investigación evidencia la importancia del administrador de la unidad de producción en el ejercicio de sus funciones, como factor condicionante del rendimiento de la actividad agropecuaria.

### 2.4. La gerencia de empresas agropecuarias

Es la herramienta más importante que posee el productor para conducir la empresa agropecuaria. La gerencia de las empresas agropecuarias implica todos aquellos elementos vinculados al manejo de las mismas con criterios económicos. Dicha definición tiene un sentido amplio y engloba la toma de decisiones.

Por tanto, el proceso administrativo de una empresa agropecuaria incluye una serie de pasos sistematizados para poder alcanzar sus objetivos.

### 2.5. Proceso de gestión administrativo

En efecto, este proceso debe estar ajustado a las necesidades de la empresa puesto que es de suma importancia que sean desarrollados con esos fines de la organización. Cabe expresar, los procesos administrativos constituyen una herramienta que permite el despliegue de acciones direccionadas al cumplimiento de objetivos organizacionales. En esa dirección, Koontz y Weihrich (2013), explican que la administración, "Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplen eficientemente objetivos precisos" (p.14). Por estas razones, la gerencia está representada por los siguientes elementos del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar.

● Planificación: Supone un proceso complejo que puede adquirir muy distintas formas. En ese sentido, la planificación constituye un aspecto relevante dentro de las organizaciones que relacionan las ventajas de la empresa con los desafíos del ambiente a la cual interviene para asegurar la consolidación de los objetivos trazados de manera que sea acertada del mismo modo las decisiones que dieran lugar dentro del marco del éxito empresarial y administrativo. Desde esta convicción, Stoner y otros (2005), indican que "la planificación implica que los administradores pien-

sen con antelación en sus metas y acciones, basen sus actos en algún método, plan o lógica, no en corazonadas" (p. 61). Asimismo, la planificación es una herramienta que debe ser apropiada por los gerentes de cualquier organización para lograr enrumbar a la misma hacia las metas que persigue, de igual manera, facilita el mejoramiento y eficacia en el desarrollo de los procesos administrativos.

⊗ Organización: El objetivo fundamental de la organización es la integración de los recursos, la conformación de equipos que desarrolle de la mejor manera la estructura organizacional. Para lograr este objetivo, es recomendable dirigir la organización en general en secciones o departamentos, con el fin de lograr dinamizar la organización, se les asigna responsabilidades particulares a ser cumplida en el ejercicio de funciones. Para Gómez (2004) argumenta, "la organización es la estructura técnica de las empresas que deben existir entre funciones, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales, con el fin de lograr los objetivos planeados" (p.191). Para la cual se requiere de una eficaz actividad administrativa que estimule el compromiso organizacional.

De este modo, la organización es la estructura que combina el esfuerzo de los individuos o grupos con los elementos necesarios dentro o fuera de la organización. Según Stoner y otros (2005) "organizar constituye un proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de la organización, de tal manera que pueda alcanzar la meta de la organización" (p.12). Por consiguiente, la organización es la identificación y clasificación de las actividades requeridas por una empresa y para la cual es indispensable la eficiencia de los procesos administrativos integralmente.

⊗ Dirección: Dirigir implica motivar, influir, a los empleados para que realicen una tarea determinada, por tanto, es la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones, además incluye la acción de alcanzar los objetivos, determinando la mejor manera de llevar a cabo el liderazgo como también de ocuparse de la manera de planeación e integración del equipo de trabajo.

Para Munich y García (2008), la dirección es la etapa del proceso gerencial en donde "se ejecutan los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión" (p.160).

⊗ Control: Las organizaciones utilizan el control para asegurar que van en camino correcto, para asegurar que utiliza los recursos eficientemente, por eso, el control es definido como todo lo que efectúa de acuerdo al plan que ha sido adoptado, a las órdenes dadas y a los principios establecidos. Su objeto es señalar los errores a fin de que sean rectificadas y prevenir que ocurran nuevamente.

En lo sucesivo, Munich y García (2008), indican "el control se estudia como última etapa del proceso administrativo, esto no significa que en la práctica suceda de la misma manera" (p.87). Conforme a esto, el control administrativo es mucho más eficaz y rápido, cuando se concentra en las cosas en que no se logró lo previsto, más bien que en los resultados que se obtuvieron como se había planeado (reportar solo cuando se dan desviaciones o cambios, de lo contrario, no se reporta).

## MATERIALES Y MÉTODOS

Naturaleza de la investigación: La naturaleza de la investigación, se encuentra bajo un paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo y bajo la modalidad de proyecto factible, ya que propone el modelo de diseño relacionadas con alternativas que impliquen la solución del problema, con la diferencia de quien busca la aplicación de esta alternativa a la realidad y de tal forma, mejorar el problema objeto de estudio. Según Arias (2012) "implica la producción de un nuevo conocimiento, el cual debe estar dirigido a incrementar los postulados teóricos de una determinada ciencia o puede tener una aplicación inmediata en la solución de problemas prácticos" (p. 22). De esta manera, se desarrolló una investigación para proponer un plan de capacitación en gerencia agropecuaria y explicativa ya que intenta revelar la causa de la disminución producida en las empresas agropecuarias del colectivo campesino Alí Primera El 15, para proponer acciones que permitan su solución.

Tipo y diseño de la investigación: Para Tamayo y Tamayo (2007), consiste en "describir situaciones y eventos que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis y que miden de forma independiente las variables en estudio" (p. 180). Esta indagación se clasificó según nivel de conocimiento, como un estudio descriptivo debido a que su objetivo principal está centrado en proponer

un plan de capacitación en gerencia agropecuaria para el fortalecimiento de las funciones administrativas del colectivo campesino Alí Primera El 15.

Así de esta forma, el diseño de investigación es de campo no experimental, debido a que la variable se estudió estableciendo sus propiedades esenciales sin controlar, intervenir o manipular el contexto realizando una sola medición de las mismas. Según Tamayo y Tamayo, (2007), el diseño de la investigación “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos” (p. 114).

**Población:** La misma se refiere al universo de estudio constituido por todos los elementos que presentan características comunes, haciéndolos susceptibles de ser considerados para la solución de un problema concreto, al respecto, Balestrini (2006), la define como “cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características” (p. 140). Para esta investigación la población es finita constituida por doce (12) productores, del colectivo campesino Alí Primera El 15 ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.

**Técnicas e instrumentos de recolección:** En relación a las técnicas para la recolección de datos, Tamayo y Tamayo, (2007) la conceptualiza como “...la expresión operativa del diseño de la investigación, la especificación concreta de cómo se hará la investigación” (p.98). En el caso de esta investigación, se aplicó como técnica la encuesta, lo cual es definida por Arias, (2006) como “una técnica que pretende obtener información que suministre un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos o en relación con un tema particular” (p. 70). El instrumento de recolección de datos es el medio a través del cual el investigador toma la información acerca de las variables objeto de estudio. Para este estudio la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario, donde Arias, (2006) menciona que “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p. 74).

Por su parte, indica que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variable que se midieron. El cuestionario, estuvo constituido por 25 preguntas con 5 alternativas de respuestas (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre), asignándole un valor de 1, 2, 3, 4 y 5 respectivamente.

**Validez del instrumento:** El instrumento está sometido a juicio de validación, mediante la opinión de tres (3) expertos, a quienes se les entregó, un instrumento de validación. Por su parte Arias, (2006), expresa que la validez del cuestionario “significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación” (p. 79). El instrumento de recolección de datos después de elaborado exige, una serie de condiciones que garanticen la pertinencia, coherencia y consistencia de los ítems. De esta manera, se seleccionó tres (3) profesionales, dos (2) en el área de administración y un (1) profesional en el área de metodología de investigación, a quienes se les entregó una carpeta contentiva, una carta de solicitud de evaluación del instrumento, el cual tiene, título y los objetivos de la investigación, la operacionalización de la variable y el formato del instrumento.

**Confiabilidad del instrumento:** Para Rosario y Camacho (2015), la confiabilidad de un instrumento de medición puede ser entendida como la exactitud con la que mide el concepto o constructo para el cual fue diseñado (p. 131). La confiabilidad de esta investigación fue realizada utilizando el coeficiente Alpha de Conbrach, en este sentido Palella y Martins (2006), indica que el coeficiente “es una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición...” (p. 180). El mismo autor indica que dicho coeficiente mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiendo por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí (p. 181).

En este sentido, la fórmula para calcular el coeficiente Alfa de Crombach, fue la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \cdot \left| 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right|$$

Dónde:

k = Número de ítems.

Si<sub>2</sub> = Varianza de los puntajes de cada ítem.

St<sub>2</sub> = Varianza de los puntajes totales.

1 = Constante.

= Coeficiente Alpha de Conbrach

De esta manera, la fórmula estuvo conformada así:

$$\alpha = \frac{25}{25 - 1} \cdot \left[ 1 - \frac{10,90}{85,75} \right]$$

$$\alpha = 0,91$$

Así, se realizó la confiabilidad del instrumento calculando el coeficiente Alpha de Conbrach a través de un programa estadístico SPSS versión 19, obteniéndose un valor de 0,91, producto de una encuesta compuesta de 25 preguntas con 5 alternativas de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), obteniéndose una buena consistencia interna para esta escala de cinco puntos y un coeficiente aceptable.

Técnica de procesamiento y análisis de datos: Los resultados obtenidos, producto de la aplicación del instrumento, se ordenaron y registraron, donde se codificaron y debidamente se analizaron con el propósito de verificar que la información obtenida permita la comprobación de las interrogantes planteadas y los objetivos formulados. Según, Hernández y otros (2005), señalan que “es un conjunto de puntuaciones ordenadas con sus respectivas categorías” (p. 496). El conteo se realizó con la finalidad de relacionar los indicadores con los resultados obtenidos en la investigación, donde se procesaron y presentaron en cuadros, con sus respectivos análisis escritos y en donde se calculó la frecuencia absoluta y relativa de cada indicador, todo esto se realizó bajo un ambiente de Microsoft Excel 2010.

## MATERIALES Y MÉTODOS

En el cuadro 1, se observa como el 75 % de los productores manifiesta haber no haber recibido capacitación mientras que el 25 % seleccionó la opción a veces, de acuerdo a los resultados obtenidos se visualiza que los productores requieren de una capacitación, para Drucker, (2011) explica, que, “en cualquier organización la capacitación y desarrollo del potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención”. (p. 56). Sin embargo, en este caso observamos como los productores o las instituciones de capacitación cercana a ellos no han tomado la misma preocupación y tiempo para formarse o formarlos.

Esta situación es preocupante debido a lo manifestado por Álava, (2013), donde indica: “Hay muchas razones por las cuales una organización debe capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y nos enfrenta constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo y por eso es que debemos estar siempre actualizados...”(p. 43). Esto implica que ante una situación inesperada en su producción agropecuaria quizás los productores no estarían en la capacita se enfrentar el contexto que pudiera ser negativo para su unidad de producción.

**Cuadro 1. Conocimiento de los productores pertenecientes al colectivo campesino “Alí Primera El 15” ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem Nº 01. ¿Ha recibido usted capacitación?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	0	3	0	9	12
%	0%	%	25%	0%	75%	100%

  

Ítem Nº 02. ¿Los conocimientos que Usted posee le dan seguridad para hacer el trabajo agropecuario?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
	6	0	6	0	0	12
%	50%	0%	50%	%	%	100%

Fuente: Vergara, Alvarado.

Por otra parte, de los productores encuestados, el 50% respondieron que se sienten seguros para ejecutar sus labores agrícolas ya que desde niños han obtenido experiencia debido a que su labor a desempeñar fue el trabajo en el campo en fundos como empleados y hoy en día aplican esos conocimientos, mientras que el 50 % restante manifestaron que a veces, ya que desconocen algunos procedimientos y trabajan empíricamente.

En el siguiente cuadro, el 58 % de los campesinos expresaron que siempre tienen habilidades para hacer su trabajo agropecuario y el 42% indicaron que a veces consideran que tienen todas las habilidades. Tendencia similar fue observada, cuando se les preguntó que si eran capaces de realizar todas las actividades gerenciales, donde el 42% señaló que

siempre y el 58 % dijo a veces. Se presume entonces estar conforme a lo expresado por Chiavenato (2011), donde las necesidades de capacitación se encuentran enmarcadas en una serie de pasos y entre estos se ubican las habilidades que se posean, así se trata de observar a las personas para ver como realizan las actividades, el desenvolvimiento total de su comportamiento para luego realizar el análisis.

**Cuadro 2. Habilidades de los productores pertenecientes al colectivo campesino "Alí Primera El 15" ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 03. ¿Considera Usted que tiene todas las habilidades para hacer su trabajo agropecuario?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	7	0	5	0	0	12
%	58%	0%	42%	0%	0%	100%

  

Ítem N° 04. ¿Se siente Usted capaz para realizar todas las actividades gerenciales?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	5	0	7	0	0	12
%	42%	0%	58%	0%	0%	100%

*Fuente: Vergara, Alvarado.*

En el cuadro 3, se observa como el 75% de los productores encuestados respondieron que casi siempre requieren ser capacitados en el área de gerencia agropecuaria y el 25 % indicó que a veces. Adicionalmente, el 100 % de los mismos manifestaron que casi siempre aceptarían que los capaciten en el área de gerencia agropecuaria. Estos resultados son similares a los encontrados por Ayala (2016), donde expresan la necesidad de la instrumentación de cursos especializados que permitan a los productores adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar sus cultivos y aumentar las producciones.

Por su parte, Bermúdez (2003), señala que la gerencia agropecuaria, es el "proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar, los recursos disponibles, entre un número de alternativas de producción para organizar y operar el negocio agrícola y satisfacer los objetivos planteados" (p. 5).

**Cuadro 3. Actitud sobre la capacitación de productores pertenecientes al colectivo campesino "Alí Primera El 15" ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 05. ¿Considera Usted que necesita capacitación en gerencia agropecuaria?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	9	3	0	0	12
%	0%	75%	25%	0%	0%	100%

  

Ítem N° 06. ¿Aceptaría Usted que le capaciten en el área de gerencia agropecuaria?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	12	0	0	0	0
%	0%	100%	0%	0%	0%	0%

*Fuente: Vergara, Alvarado.*

En el cuadro 4, se presenta que el 58% de los productores encuestados señalan que a veces han realizado bien sus tareas agropecuarias y el 42 % restante seleccionó la opción siempre. En cuanto lo positivo del desempeño en el área de gerencia agropecuaria, manifestaron el 67 % la alternativa casi nunca debido que presentan dificultad para llevar control en los gastos y desconocen sus ganancias y pérdida, mientras que el 33 % seleccionó que a veces es positivo debido a la situación por la que presenta en el país.

**Cuadro 4. Desempeño sobre la capacitación de productores pertenecientes al colectivo campesino "Alí Primera El 15" ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 07. ¿Hasta el momento cree Usted que ha realizado bien sus tareas agropecuarias?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	5	0	7	0	0	12
%	42%	0%	58%	0%	0%	100%

  

Ítem N° 08. ¿Considera que su desempeño en el área de gerencia agropecuaria es positivo?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	0	4	8	0	12
%	0%	0%	33%	67%	0%	100%

*Fuente: Vergara, Alvarado.*

En el cuadro 6, el 100 % de los productores encuestados indican que siempre le gustaría que los cursos en gerencia sean llevados a la práctica en el campo agropecuario. Al respecto, Álava, (2013), señala que, "La instrucción es un conjunto de procedimientos, método y técnicas instruccionales que se

planifican, organizan y ejecutan para facilitar el proceso de aprendizaje “(p. 43). De esta manera, debe asegurarse de que todos los materiales como guías del instructor y cuadernos del trabajo de los participantes se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se combinen en una capacitación unificada que se oriente directamente a los objetivos de aprendizajes que se establecieron.

**Cuadro 6. Diseño de instrucción de capacitación de productores pertenecientes al colectivo campesino “Alí Primera El 15” ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 10. ¿Le gustaría que los cursos en gerencia sean llevados a la práctica en el campo agropecuario?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	12	0	0	0	0	12
%	100%	0%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Vergara, Alvarado.

También se observa como el 83 % de los campesinos encuestados indican que siempre les gustaría que los cursos en gerencia sean validados por profesionales expertos y que a su vez dichos cursos de capacitación le ayuden a hacer bien sus tareas agrícolas, mientras que el 17% restante seleccionó la opción a veces para ambos ítems (cuadro 7 y 8). Al respecto, Chiavenato (2007), argumenta que esta fase “se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas nuevas y actuales, las habilidades, destrezas y condiciones que requieren para desempeñar sus actividades” (p. 195).

**Cuadro 7. Opinión de los productores respecto a la validación de cursos por expertos en el área de gerencia.**

Ítem N° 11. ¿Le gustaría que los cursos en gerencia sean validados por profesionales expertos?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	10	0	2	0	0	12
%	83%	0%	17%	0%	0%	100%

Fuente: Vergara, Alvarado.

**Cuadro 8. Aplicación de cursos de capacitación a sus tareas agrícolas por parte de productores pertenecientes al colectivo campesino “Alí Primera El 15” ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 12. ¿Le gustaría que los cursos de capacitación le ayuden a hacer bien sus tareas agrícolas?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	10	0	2	0	0	12
%	83%	0%	17%	0%	0%	100%

Fuente: Vergara, Alvarado.

De igual forma, el 100 % de los productores indica que siempre le gustaría recibir algún registro de sus conocimientos cuando termine de capacitarse (cuadro 9). Así, Chiavenato (2007), expresa, “Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor la excelencia, de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, como evaluación del desempeño” (p. 357).

**Cuadro 9. Opinión respecto a la recepción de registro de conocimientos al capacitarse los productores pertenecientes al colectivo campesino “Alí Primera El 15” ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 13. ¿Le gustaría a Usted recibir algún registro de sus conocimientos cuando termine de capacitarse?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	12	0	0	0	0	12
%	100%	0%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Vergara, Alvarado.

En el cuadro 10, se observa como el 58% de los productores encuestados manifiestan que casi siempre ha realizado y definido en alguna oportunidad objetivos para alcanzar lo que quiere, mientras el 42 % restante indica que a veces. Asimismo, el 100 % de los encuestados señalan que siempre han tomado decisiones más nunca han realizado un presupuesto. Desde esta convicción, Stoner y otros (2005), manifiestan que la planificación implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones, basen sus actos en algún método, plan o lógica, no en corazonadas” (p. 61).



Los resultados de la investigación presumen que las decisiones son tomadas previa planificación y definición de sus objetivos, pero sin considerar la realización de un presupuesto.

**Cuadro 10. Planificación como función administrativa realizada por los productores pertenecientes al colectivo campesino “Alí Primera El 15” ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 14. ¿Ha realizado y definido en alguna oportunidad objetivos para alcanzar lo que quiere?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	7	5	0	0	12
%	0%	58%	42%	0%	0%	100%

  

Ítem N° 15. ¿Ha tomado decisiones?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	12	0	0	0	0	12
%	100%	0%	0%	0%	0%	100%

  

Ítem N° 16. ¿Ha realizado Usted un presupuesto?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	0	0	0	12	12
%	0%	0%	0%	0%	100%	100%

*Fuente: Vergara, Alvarado.*

En el cuadro 11, se señala como el 100 % de los productores nunca han realizado un cronograma, sin embargo, el 67% indican que a veces manifiestan conocer la funciones a realizar en su producción agropecuaria, al respecto, solo el 33 % seleccionó la opción casi siempre. También, el 75% expresan que a veces realizan una división de trabajo en su producción agropecuaria, y el 25% restante indican que siempre. Destacando con esta respuesta que en sus agropecuarias pueden presentar debilidades en lo referente a organización, según Stoner y otros (2005): “organizar constituye un proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de la organización, de tal manera que pueda alcanzar la meta de la organización” (p. 12). De esta manera, pareciera entonces que los productores descentralizan el trabajo en su producción agropecuaria sin realizar un cronograma de este.

**Cuadro 11. Organización como función administrativa realizada por los productores pertenecientes al colectivo campesino “Alí Primera El 15” ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 17. ¿Ha realizado Usted un organigrama?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	0	0	0	12	12
%	0%	0%	0%	0%	100%	100%

  

Ítem N° 18. ¿Conoce Usted las funciones que debe realizar en su producción agropecuaria?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	4	8	0	0	12
%	0%	33%	67%	0%	0%	100%

  

Ítem N° 19. ¿Ha realizado Usted una división de trabajo en su producción agropecuaria?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	3	0	9	0	0	12
%	25%	0%	75%	0%	0%	100%

*Fuente: Vergara, Alvarado.*

Para el caso de la dirección como función administrativa, el 75% de los productores indican tener siempre nociones de comunicación y el 25 % solo a veces. Adicionalmente, el 100 % de los mismos señalan no conocer los tipos de motivación, mientras que el 67% indican que a veces han realizado trabajos de coordinación y el 33% siempre (cuadro 12). Esto demuestra que los productores tienen fallas en el tema de dirección. Para Munich y García (2008), la dirección es la etapa del proceso gerencial en donde “se ejecutan los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión” (p. 160).

**Cuadro 12. Dirección como función administrativa realizada por los productores pertenecientes al colectivo campesino “Alí Primera El 15” ubicado en sector Onia, parroquia Moralito, municipio Colón.**

Ítem N° 20. ¿Sabe Usted las nociones de comunicación?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	9	0	3	0	0	12
%	75%	0%	25%	0%	0%	100%

  

Ítem N° 21. ¿Conoce Usted los tipos de motivación?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	0	0	0	12	12
%	0%	0%	0%	0%	100%	100%

  

Ítem N° 22. ¿Ha realizado Usted trabajo de coordinación?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	4	0	8	0	0	12
%	33%	0%	67%	0%	0%	100%

*Fuente: Vergara, Alvarado.*

Así se presenta el cuadro 13, donde las alternativas a veces y nunca fueron las seleccionadas para los productores encuestados en los dos primeros ítems de este cuadro, de esta manera, se observa como el 58% y 75%, expresan haber identificado los errores y desvíos que se presentan a diario en su producción agropecuaria, así como también tomaron medidas y acciones correctivas para poder controlar estos desvíos; el 42 % y 25 % restante seleccionaron la opción a veces, respectivamente, para estos dos ítems. La situación se agrava aún más cuando el 100 % de los productores indican que nunca saben llevar un control de los ingresos y egresos ejecutado en su producción agropecuaria.

Así se demuestra ampliamente que las agropecuarias tienen gran falla en la parte de controlar su capital. En lo sucesivo, Munich y García (2008), indican “el control se estudia como última etapa del proceso administrativo, esto no significa que en la práctica suceda de la misma manera” (p. 87).

**Cuadro 13. Control como función administrativa realizada por los productores pertenecientes al colectivo campesino “Alí Primera El 15” ubicado en sector Onia, parroquia Morality, municipio Colón.**

Ítem N° 23. ¿Ha identificado Usted los errores y desvíos que se presentan a diario en su producción agropecuaria?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	0	5	0	7	12
%	0%	0%	42%	0%	58%	100%

  

Ítem N° 24. ¿Ha tomado medidas y acciones correctivas para poder controlar desvío que se presentan a diario en su producción agropecuaria?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	0	3	0	9	12
%	0%	0%	25%	0%	75%	100%

  

Ítem N° 25. ¿Usted sabe llevar un control de los ingresos y egresos ejecutado en su producción agropecuaria?						
Alternativas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
	0	0	0	0	12	12
%	0%	0%	0%	0%	100%	100%

Fuente: Vergara, Alvarado.

De esta manera, se realizó una propuesta orientada a capacitar a los productores del colectivo campesino Alí Primera El 15. Ubicado en sector Onia. Parroquia. Morality. Municipio. Colón, el cual consiste en crear cinco (05) cursos básicos en gerencia agropecuaria: Curso 1. La planificación en base al presupuesto; Curso 2. La organización y el organigrama como técnica; Curso 3. La dirección basada en

la comunicación y la motivación; Curso 4. El control administrativo y Curso 5. El control y sus técnicas.

Cabe destacar, que este plan de capacitación pretende en los productores agropecuarios mejorar su desempeño, sus habilidades y destrezas. Por eso es necesario que su contenido sea lo más básico posible que se ajuste al nivel de conocimiento que tiene la población que va recibir la capacitación, también se va a implementar estrategias didácticas que demuestren la enseñanza en la práctica, con la finalidad que los productores ponga en marcha sus nuevos conocimientos y fortalezcan el desenvolvimiento administrativo que corresponde con la planificación, organización, dirección y control para que así sea exitosa la gerencia del productor agropecuario.

En síntesis, este plan es relevante, porque su practicidad es brindar capacitación en gerencia agropecuaria, y su alcance es aplicarla, buscando generar soluciones que viabilicen los problemas que actualmente enfrentan los productores del colectivo campesino Alí Primera El 15 ubicado en sector Onia, parroquia Morality, municipio Colón.

## CONCLUSIONES

Se diagnosticó que los productores no han recibido capacitación. Asimismo, la mitad de los campesinos, no se sienten seguro del trabajo que han venido realizando, ya que ellos piensan que desconocen algunos procedimientos administrativos, que los pueda ayudar a realizar bien su trabajo.

Por otra parte, la mayoría de los productores, manifestaron ser habilidosos en sus labores diarias, pero no se sienten capaces, de realizar todas las actividades gerenciales, esto debe ser que los campesinos presentan dudas y debilidades al momento de ejecutar la gerencia. La mayoría de los campesinos respondieron, que necesitan capacitación en gerencia agropecuaria. Asimismo, la totalidad de los productores respondieron que aceptarían ser capacitados en gerencia agropecuaria, ya que presentan debilidades en el área de gerencia.

De este modo, los productores recalcaron su interés en que les gustaría que los cursos en gerencia sean validados por profesionales expertos y resaltaron en que les gustaría que los cursos de capacitación les ayuden a hacer bien sus tareas, para mejorar sus labores agrícolas.



En cuanto a las funciones administrativas, los productores nunca han realizado un organigrama, pero la gran mayoría si conocen las funciones que deben realizar en su producción agropecuaria y a veces, los campesinos, han realizado una división de trabajo. En función a esto, los productores saben las nociones de comunicación. Pero nunca han escuchado ni conocen el tema de motivación. Han realizado trabajos de coordinación, pero no, como debe ser.

De esta forma, los productores no han podido identificar los errores y desvíos que ocurren en su producción agropecuaria. Esto demuestra ampliamente que las agropecuarias tienen gran falla en lo que respecta el control su capital. Los campesinos nunca han tomado medidas y acciones correctivas para poder controlar desvío que se presentan a diario en su producción.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLAVA, A. (2013).** Programa de capacitación en recurso humano dirigido a la unión de asociaciones de prestadores de servicios turístico del cantón playas provincia del guayas. Trabajo especial de postgrado. Universidad Estatal. Península de Santa Elena. Libertad. Ecuador.
- ARIAS, F. (2006).** El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. 5ta Edición. Caracas, Venezuela.
- ARIAS, F. (2012).** El Proyecto de Investigación. Editorial Episteme. 7ma Edición. Caracas. Venezuela.
- BALESTRINI, M. (2006).** Cómo se elabora un proyecto de investigación. Consultores Asociados. 7ma Edición. Venezuela
- BERMÚDEZ, A. (2003).** Manual de Ganadería de Doble Propósito. Fundación Servicio para el Agricultor. Maracaibo.
- CHIAVENATO, I. (2007).** Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill. México.
- CHIAVENATO, I. (2011).** Administrattion. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores. 5ta Edición. México.
- DEAL, E. (2000).** Recursos Humanos: Capacitación en el Sector Agropecuario. Rev. del Plan Agropecuario. p- 6-9.
- DESSLER, G. Y R. VARELA (2011).** Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. Editorial Pearson Educación. 5ta Edición. México.
- DRUCKER, P. (2007).** La gerencia. Editorial Sudamericana. pp. 197-203.
- GÓMEZ, C. (2004).** Planeación y Organización de empresas. Editorial McGraw-Hill. 8va Edición. México.
- HERNÁNDEZ, R; FERNÁNDEZ, C. Y P. BAPTISTA. (2005).** Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill. 3era Edición. México
- HURTADO, D. (2008).** Principio de administración. Fondo Editorial ITM. Colombia.
- KOONTZ, H. Y H. WEIHRICH (2013).** Administración Un Perspectiva Global. Editorial McGraw-Hill Interamericana. 12va Edición. México.
- MARTELL, B. Y A. SANCHEZ, A. (2013).** Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del Gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo. Trabajo especial de postgrado. Universidad Privada Antenor Orrego. España.
- MUNICH, W. Y C. GARCÍA. (2008).** Fundamentos de la Administración. Editorial Trillas. México.
- PALELLA S. Y F. MARTINS. (2006).** Metodología a de la investigación cuantitativa. FEDUPEL. 2da Edición. Caracas.
- RODRÍGUEZ, E. Y A. LÓPEZ. (2011).** La UBPC: Forma de rediseñar la propiedad estatal con gestión cooperativa. En: Cooperativas y socialismo. Una mirada desde Cuba. (Comp. Camila Piñeiro). Editorial Caminos, La Habana. p. 337.
- ROSARIO, M. Y C. CAMACHO. (2015).** Apuntes de metodología de la investigación. Santa Bárbara de Zulia. Venezuela. Dirección de publicaciones UNESUR.
- SCHERMERHORN. J. (2006).** Administración. Editorial Limusa. México.
- STONER, J; FREEMAN, R. Y D. GILBERT. (2005).** Administración. Editorial PrenticeHall. 6ta Edición. Estados Unidos.
- TAMAYO Y M. TAMAYO. (2007).** El proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa. 5ta Edición. México.