



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCION DE ENSEÑANZA E INVESTIGACION EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

DESARROLLO RURAL

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LA UNIDAD
ECONÓMICA CAMPESINA EN UNA AGROEMPRESA EXITOSA. CASO
DE ESTUDIO: EMPRESA DE VILLAMAR, EN EL ESTADO DE
MICHOACAN, MÉXICO.**

ROMELIA NOHEMI FAVELA RAMOS

TESIS

**PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OBTENER EL GRADO DE:**

MAESTRA EN CIENCIAS

MONTECILLO, TEXCOCO, EDO. DE MEXICO

2016

ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LA UNIDAD ECONÓMICA CAMPELINA EN UNA AGROEMPRESA EXITOSA. CASO DE ESTUDIO: EMPRESA DE VILLAMAR, EN EL ESTADO DE MICHOACAN, MÉXICO.

Romelia Nohemi Favela Ramos, M. C.

Colegio de Postgraduados, 2016

RESUMEN

En México las agroempresas son la principal fuente de empleo en el sector agrícola y rural. Su avance técnico y científico se encuentra en constante evolución; sin embargo, el cambio y la necesidad de adaptación de los procesos de producción y mercado demandan una mayor estructura en las funciones administrativas a la empresa rural. Por ello, la unidad económica campesina que se inicia en el mercado, se ve obligada a generar cambios, adquirir mayores habilidades para una mayor formalidad y así convertirse en una agroempresa. El objetivo de la presente investigación fue analizar el proceso de adaptación de la unidad económica campesina en una agroempresa exitosa: Cultivo, Industrialización y Venta de Nopal – Productores Unidos Guaja S. P. R de R. L, localizada en el municipio de Villamar, Michoacán, se consideró como caso de estudio por su importante beneficio productivo y social en la región. La investigación se realizó en 2016 a través de una metodología mixta y descriptiva, en la recolección de datos se utilizó un cuestionario, entrevista semiestructurada y observación participante. Como conclusión se corrobora que la agroempresa familiar conserva características al interior del sistema campesino y organizativamente al exterior se desarrolla en respuesta al mercado.

Palabras claves: empresa familiar, familia campesina, organización administrativo.

**ANALYSIS OF THE PROCESS OF ADAPTATION OF THE CAMPESINA
ECONOMIC UNIT IN A SUCCESSFUL AGRIBUSINESS. CASE STUDY:
COMPANY OF VILLAMAR, OF MICHOACAN STATE, MEXICO.**

Romelia Nohemi Favela Ramos, M.C.

Colegio de Postgraduados, 2016

ABSTRACT

In Mexico the agribusiness are main source of employment in the agricultural and rural sectors. Its technical and scientific progress is constantly evolving; however, the change and the need to adapt the production and market processes demand a greater structure in the administrative functions in the rural enterprise. For this reason, the peasant economic unit that begins in the market, is forced to generate changes, to acquire greater abilities for a greater formality, thus to become an agribusiness. The objective of this research was to analyze the process of adapting the peasant economic unit in a successful agroindustry: Cultivo, Industrialización y Venta de Nopal – Productores Unidos Guaja S. P. R de R. L, located in the municipality of Villamar, Michoacán, was considered as a case study for its important productive and social benefits in the region. The research was conducted in 2016 through a mixed and descriptive methodology in the data collection was used a questionnaire, semi-structured interview and participant observation. As a conclusion, it is corroborated that the family agroindustry preserves characteristics within the peasant system and organically abroad develops in response to the market.

Keywords: family business, peasant family, administrative organization.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco Al que hasta aquí me ha ayudado.

Agradezco al CONACYT, por otorgarme la beca para estudiar la maestría en el Colegio de Postgraduados.

Al Colegio de Postgraduados, Campus Montecillo, por el espacio otorgado para mi aprendizaje.

Agradezco al Dr. Tomás por sus enseñanzas como maestro, pero sobre todo por su apoyo en este proceso de investigación, para mí es un orgullo haber sido su aconsejada.

Agradezco a la Dra. Mercedes Jiménez Velázquez y al Dr. José Luis García Cué por su profesionalismo, sus aportaciones y su apoyo académico y moral, para mí es un logro haberles tenido como mis asesores.

Agradezco a la familia Villanueva por abrirme las puertas de su familia, de su empresa y por enseñarme la importancia de la unidad familiar.

Agradezco especialmente al Sr. Santiago y Sra. Lucila por su apoyo en la recolección de información.

Agradezco a la empresa Cultivo, Industrialización y Venta de Nopal – Productores Unidos Guaja S. P. R de R. L., quienes en este periodo permitieron entrara a su lugar de trabajo.

Agradezco a Elvira González porque ha sido como una hermana en tiempos de angustia.

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada:

A mi esposo Miguel Ángel por su amor, su esencia y su ejemplo que me motiva a ser mejor persona.

A mis padres Víctor y Romelia quienes aún en la distancia me brindan su apoyo y amor.

A mis sobrinos Erika y Alan porque son el motorcito de mis sueños y esfuerzos.

CONTENIDO

RESUMEN	ii
ABSTRACT.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DEDICATORIA	v
LISTA DE FIGURAS.....	viii
LISTA DE GRÁFICAS	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 El problema de investigación.....	3
1.2 Objetivos de la investigación	5
1.3 Hipótesis.....	6
1.4 Justificación.....	6
1.5 Métodos y técnicas.....	8
CAPÍTULO II. UNIDAD FAMILIAR Y AGROEMPRESA	10
2.1 La familia	10
2.2 Unidad económica campesina (UEC)	12
2.3 Agricultura	15
2.4 Agroempresa.....	17
2.5 Desarrollo organizacional.....	21
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.1 Primeros acercamientos e identificación del área de trabajo	26
3.2 Metodología cuantitativa.....	28

3.3 Metodología cualitativa.....	31
3.4 Recolección y análisis de datos	34
CAPITULO IV. ÁREA DE ESTUDIO: EMILIANO ZAPATA, MUNICIPIO DE VILLAMAR, MICHOACAN.....	36
4.1 Características geográficas.....	36
4.2 Familia.....	38
4.3 CULTIVO, INDUSTRIALIZACION Y VENTA DE NOPAL – Productores Unidos Guaja S.P.R de R.L.....	39
CAPÍTULO V. ANALISIS DE RESULTADOS	47
5.1 Economía de la unidad doméstica	47
5.2 Sociodemografía y escolaridad	49
5.3 Experiencia en la empresa	52
5.4 Salario y prestaciones	56
5.6 Satisfacción laboral	57
5.7 Relaciones laborales	59
5.8 Consolidación Organizacional	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66
ANEXOS	71

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Estructura del cuestionario	30
Cuadro 2. Actividades donde se utilizó observación participante.....	33
Cuadro 3. Estadística de edades de trabajadores.....	50
Cuadro 4. Media de años trabajando en la empresa.....	53
Cuadro 5. Horas que le dedica a la semana a su trabajo.....	54
Cuadro 6. Satisfacción laboral.....	57
Cuadro 7. Factores de éxito	62

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Curva de Chayanov.....	15
Figura 2. Huerta en Emiliano Zapata, 2016.....	27
Figura 3. Emiliano Zapata, municipio de Villamar, en el estado de Michoacán.....	36
Figura 4. Genealogía de la unidad de análisis	39
Figura 5. Organigrama administrativo	40
Figura 7. Plantación de nopal en crecimiento, Febrero 2016	41
Figura 6. Distribución de la planta.....	42
Figura 8. Empaque al alto vacío manual	43
Figura 9. Inauguración de la planta, Agosto 2016	43
Figura 10. Tortilla de nopal.....	44
Figura 11. Nopal empacado al alto vacío	45
Figura 12. Relación de instancias gubernamentales.....	46
Figura 13. Unidad domestica campesina	48
Figura 14. Desarrollo organizativo de la unidad de análisis	61

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. División por género	49
Grafica 2. Edad de los integrantes de la empresa.....	49
Gráfica 3. Estado civil.....	50
Gráfica 4. Escolaridad	51
Gráfica 5. Si sabe leer	51
Grafica 6. ¿Realiza otra actividad económica?	52
Gráfica 7. Función en la empresa	52
Gráfica 8. Estructura y funciones definidas	54
Gráfica 9. Conoce los objetivos de la empresa	55
Grafica 10. Programación de actividades.....	55
Grafica 11. Prestaciones	56
Grafica 12. Prestaciones de seguridad social	56

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario	71
Anexo 2. Entrevista	79

INTRODUCCIÓN

En México las agroempresas son la principal fuente de empleo en el sector agrícola y rural. Su avance técnico y científico, se encuentra en constante evolución, sin embargo el cambio y la necesidad de adaptación de los procesos de producción y mercado también demandan una mayor estructura en las funciones administrativas, por ende la familia campesina que se integra como unidad económica doméstica y se inicia en el mercado, se ve obligada a generar cambios y adquirir mayores habilidades, para una mayor formalidad organizativa y convertirse en una agroempresa.

La formalización de las agroempresas en México se ubica en el siglo XX formando parte del proceso general de industrialización. Al “modernizarse” la agricultura requirió adaptarse con el desarrollo industrial, por una parte, materias primas y salarios baratos y, por otra, productos de exportación que pudieran financiar parcialmente y la importación de maquinaria requerida para el proceso de industrialización.

Es así como surge una nueva demanda de mercado con problemas estructurales de origen. Este resultado no es natural del desarrollo económico, sino que el proceso se da en parte desde afuera y de la adopción de técnicas extranjeras.

Desde el año 2010, la SAGARPA y otras dependencias en el estado de Michoacán, informan sobre una serie de empresas agropecuarias exitosas y sus características. El análisis de esa información determinó que los datos son insuficientes o limitados para describir las unidades económicas familiares que traban como empresas.

En la presente investigación se trabajó con la información recabada de la agroempresa familiar **Cultivo, Industrialización y Venta de Nopal – Productores Unidos Guaja S. P. R de R. L.**, en el municipio de Villamar, en el estado de Michoacán. Su principal producción es el nopal, y el proceso de la elaboración de tortilla, además de harina de nopal y bebidas en polvo de piña y nopal.

Esta agroempresa cumple con ciertos criterios de inclusión que se describen en el documento presente. Por su importante beneficio productivo y social este modelo de empresa está siendo utilizado como ejemplo estatal por SAGARPA para fomentar en la región la agricultura intensiva.

El documento está integrado por cinco capítulos. En el primer capítulo se justifica la investigación de acuerdo a un análisis de literatura, se plantea el problema de un estudio de caso relacionado con la unidad económica doméstica y su desarrollo organizativo como agroempresa y con base en el planteamiento del problema se establecen las preguntas de investigación, el objetivo general y los objetivos particulares.

En el segundo capítulo se hace un análisis de acuerdo al marco de referencia y teorías de la familia, la unidad económica doméstica, el desarrollo organizativo y la madurez organizacional.

En el tercer capítulo se mencionan las características generales de la zona de estudio y de la unidad de análisis: unidad económica doméstica y de la agroempresa,

En el cuarto capítulo se describe la metodología que se siguió, cuantitativa y cualitativa, siguiendo los lineamientos del diseño no experimental, transeccional y descriptivo de Hernández Sampieri *et al* (2010). De la metodología cuantitativa se realizó un cuestionario de 60 ítems. De la metodología cualitativa se realizaron entrevistas semiestructuradas y se utilizó la herramienta de observación participante.

En el quinto capítulo se presentan los resultados arrojados por la encuesta aplicada y las encuestas semiestructuradas aplicadas a los socios, en este capítulo se determinaron resaltar e identificar los datos sociodemográficos, la percepción de la satisfacción laboral y relaciones laborales en la empresa.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 El problema de investigación

En la unidad económica doméstica cada uno de los integrantes se desempeñan de acuerdo a sus funciones, de tal modo, que sus acciones e intervención se definen con base en las necesidades y propósitos de la unidad.

Estas funciones y roles definen la estructura de las redes, tanto productivas como socioculturales y representan la base de la existencia de la economía, explicando su inserción del trabajo, por lo tanto, permite apreciar la relación entre el resultado económico y los sistemas productivos, y contribuir a la dirección del desarrollo organizativo (Garofoli, 1994).

En la agricultura familiar la unidad tiene como objetivo producir y garantizar el alimento para el autoconsumo, sin embargo, cuando existe un excedente en la producción, se comercializa y lleva un proceso administrativo a esto se le denomina agroempresa, el cual le proporciona un estilo de vida diferente a los integrantes de la unidad y cumple con la sostenibilidad de la familia.

Hernández *et al* (2013) menciona que el sector agropecuario de México en el siglo XX ha sufrido grandes transformaciones en los ámbitos productivos y de negocios, sin embargo esto no siempre corresponden con el desarrollo de las condiciones de vida y de trabajo de los agentes que interactúan en ese mercado.

Los cambios en la competencia, tecnológicos y del panorama internacional, presenta para las agroempresas familiares una complejidad, que requerirán implementar nuevos sistemas y estrategias para retener su posicionamiento en el mercado.

De acuerdo a Gligo (2001) el capitalismo también se ha desarrollado en el campo, variando las formas de producción, para incorporarse a la globalización.

Johnston (1961) destacó la importancia del aumento de productividad aun en las pequeñas unidades, a través de un proceso de crecimiento implementando la innovación y la tecnología, pues su visión era que la agricultura debía ayudar al desarrollo de los demás sectores de la economía, principalmente proporcionándoles bienes y factores de producción.

Castro (2012) menciona que el aporte del trabajo de la mujer y el hombre es hacia la familia y no como desarrollo personal o profesional. Es por esto que genera una tensión con las nuevas generaciones, pues estas van alcanzando un mayor grado de escolaridad, por ende también su interés por trabajar fuera del sector agropecuario.

El desinterés por parte de los integrantes más jóvenes de integrarse y en plazo sustituir a los adultos mayores, constituye de igual forma un factor determinante para la pérdida de la tradición campesina, que se ve influenciada por el pensamiento que la proletarización es sinónimo de éxito y abundancia.

Las empresas familiares son conservadoras y con frecuencia carecen de la habilidad de responder a los cambios de su entorno, habilidad que puede convertirse en una ventaja competitiva que le permita triunfar y permanecer. De acuerdo a Pérez (2001) en el sector rural las tensiones y exigencias de los mercados a las tradiciones del campesino generan articulaciones sociales.

En las empresas familiares hay elementos determinantes para su estructura, los conflictos internos y emocionales que se pueden generar, los cuales se dan en términos específicos debido a que el ámbito familiar se fundamenta en aspectos en los que prevalece la protección y la lealtad y no solo el rendimiento y la producción.

Sin embargo; las empresas familiares tienen algunas ventajas, derivadas de características que consideran únicas e inimitables que les pueden permitir alcanzar y sostener niveles superiores de rendimiento financiero a través del tiempo. (Zahra et al. 2008).

Con base en esto, es necesario valorar y conservar las fortalezas, y las debilidades atenderlas para que no obstaculicen el crecimiento de una empresa y la integración de la unidad económica doméstica en ella. Debido a la importancia del tema por su influencia en los criterios de éxito de una organización agrícola y por ende en el campo, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál ha sido el proceso de adaptación de la unidad económica familiar en una agroempresa exitosa?

En este contexto, surgen otras preguntas:

¿Cuál es la dinámica interna de la unidad económica doméstica que contribuye a la empresa?

¿Cuál es la influencia de la unidad económica doméstica en el éxito de una agroempresa?

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que perciben los integrantes de una agroempresa familiar?

¿Qué cambios ha sufrido la unidad económica doméstica para adaptarse en una agroempresa exitosa?

1.2 Objetivos de la investigación

- **Objetivo general**

Analizar el proceso de adaptación de la unidad económica familiar en una agroempresa familiar exitosa.

- **Objetivos específicos**

- ❖ Determinar el éxito de la empresa, de acuerdo a la percepción de las personas que trabajan en la empresa.

- ❖ Identificar el contexto organizativo de la agroempresa desde su consolidación a la fecha.
- ❖ Identificar los procesos de adaptación de la unidad económica a través de administración formal.

1.3 Hipótesis

La agroempresa exitosa Cultivo, Industrialización y Venta de Nopal – Productores Unidos Guaja S. P. R de R. L. ha sido resultado del proceso de adaptación de la unidad económica campesina.

1.4 Justificación

SEDESOL (2009), registró que en el sector agropecuario existen más de 5 millones de unidades de producción, de las cuales el 80% realiza una actividad productiva agrícola o pecuaria, en su mayoría, surgidas de los procesos de reparto de tierras, estas caracterizadas por ser unidades de producción familiar de pequeña escala.

Debido al predominio de las unidades familiares, la principal producción son los bienes de consumo básico, y en menor escala (Hernández *et al*, 2013). De estas unidades productivas familiares que se tiene conocimiento, solo el 0.3% declara vender el total de su producción en el mercado, mientras que el 45% de las unidades productivas reportan que su producción es meramente para autoconsumo y el 43% producen para autoconsumo y comercialización en el mercado local o nacional (Carton de Gramont, 2009).

En América Latina la media de las empresas son familiares, su importancia, no ha sido lo suficientemente estudiada, sin embargo, en los últimos tiempos universidades como Harvard Families in Business, Kellogg Center for Family Enterprises, entre otras, están creando centros para estudiar y enseñar la administración de empresas familiares. En

México existe la Red de Investigadores en materia de empresa familiar (Belausteguigoitia, 2009).

De acuerdo a la FAO (2007), los agricultores que combinan métodos agrícolas convencionales con empresas rurales innovadoras pueden adquirir mayores ingresos y mejorar el medio de vida, que aquellos que se dedican a la agricultura tradicional o al trabajo asalariado.

La presente investigación se centra en el análisis de la intersección de los elementos que convergen en la unidad económica familiar, los retos que en la actualidad enfrenta para su desarrollo organizativo y la demanda ante una competencia creciente a nivel local y global, estableciendo la importancia de lograr una eficiencia en su gestión, para desarrollar una cultura de innovación y planear la sucesión, tomando en cuenta la coexistencia de factores de su naturaleza como familia.

El proyecto aborda la problemática de la unidad económica familiar que se convierte en una agroempresa vinculando los resultados y entendimiento de los aspectos de la unidad económica doméstica, a través de la misma e identificando si las habilidades prácticas que la conforman influyen como factor predeterminante para el desarrollo organizativo de una agroempresa.

Para efectos de este trabajo, se consideró como unidad de análisis, a la unidad económica doméstica que ahora compone una agroempresa. La familia es la determinante para desempeñar el trabajo de acuerdo a las funciones dictadas dentro de la organización, a través de la planificación, coordinación y ejecución de actividades para la obtención de beneficios en la producción.

Lo anterior se logrará con el análisis y la descripción de la agroempresa familiar: Cultivo, Industrialización y Venta de Nopal – Productores Unidos Guaja S. P. R de R. L, la identificación de su forma de trabajo y de las transformaciones que ha sufrido desde su constitución como empresa familiar hasta convertirse en una empresa

catalogada por RENDRUS como exitosa. El periodo comprendido del trabajo de la pesquisa está contemplado a realizarse de enero a agosto de 2016.

La investigación permite prestar interés en la familia campesina, en su modo de relacionarse, como unidad económica y en función de sus necesidades para el logro de objetivos productivos que den como resultado a una empresa familiar exitosa.

1.5 Métodos y técnicas

La investigación es un estudio de caso, a través de una metodología mixta, descriptivo y observacional. La investigación siguió los lineamientos metodológicos que brinda el diseño no experimental y descriptivo de Hernández Sampieri *et al.* (2010).

Para la recolección de datos se consideró a los integrantes de la empresa, desde los socios, trabajadores fijos, como los trabajadores temporales. El total son 26 personas que componen la organización pero solo se pudo trabajar con 17 de ellas.

La metodología cuantitativa se aplicó en el periodo hipotético deductivo con un cuestionario aplicado a los empleados, con un total de 58 ítems, el objetivo identificar el nivel organizativo de la empresa direccionado en cinco secciones: datos sociodemográficos, experiencia en la empresa, organización, satisfacción laboral y relaciones laborales. El cuestionario se sometió a diferentes pruebas con el propósito de ser corregido: expertos, prueba piloto, validez de contenido, fiabilidad.

En la metodología cualitativa se plantearon preguntas e hipótesis antes, durante y después de la recolección y el análisis de los datos, a través de entrevista semiestructurada y observación participante.

La entrevista fue dirigida a los socios de la organización y consto de 60 preguntas abiertas, se diseñó para la obtención de información de características específicas de

la organización, alternando preguntas diseñadas con preguntas abiertas y con una estructura de base de datos que permitió comparar la información de los entrevistados.

La observación participante se realizó en diferentes eventos en el periodo de investigación. Observando el involucramiento de los miembros de la unidad económica en el desarrollo organizativo de la empresa.

Para el análisis de datos cuantitativos, la información obtenida por la encuesta, se utilizó, a través de estadísticos descriptivos ya que los datos están basados en la percepción de los integrantes de la unidad. Para el análisis cualitativo, las entrevistas semiestructuradas, se utilizó el método análisis etnográfico para reforzar los datos obtenidos en la encuesta.

- **Fases de la investigación**

La investigación se realizó en 8 etapas:

1. Revisión documental y definición del problema a investigar: revisión en libros, artículos científicos y postulados teóricos.
2. Diseño de la metodología: de acuerdo al problema a investigar, el contexto de la zona de estudio, la unidad de análisis e hipótesis formuladas.
3. Antecedentes del tema: formulación de una estructura formal del problema que se investigó y determinación de su viabilidad.
4. Elaboración de marco teórico: revisión de la literatura, consulta de la literatura y recopilación de postulados del problema de investigación.
5. Elaboración de instrumentos, cuestionario y encuesta semiestructurada: determinación de la población y corroboración de fiabilidad de instrumentos.
6. Recolección de los datos: aplicación de instrumentos
7. Análisis de datos: selección de las pruebas estadísticas y descripción de resultados obtenidos.
8. Elaboración del documento final.

CAPÍTULO II. UNIDAD FAMILIAR Y AGROEMPRESA

El presente capítulo tiene como objetivo identificar el posicionamiento epistemológico, percepción y valoración de la unidad económica doméstica en una agroempresa.

2.1 La familia

A la familia se le considera grupo primario en la sociedad, es el denominador común en todas las sociedades. Para el ser humano su principal grupo social es la familia, que se constituye por un grupo de personas vinculadas por lazos de pareja. Descendencia y que comparten una identidad.

Para las sociedades modernas la influencia de la familia sigue siendo intensa. Rodríguez (2012) propone reconocer a la familia como el medio de mayor incidencia en la educación de la personalidad. La influencia de la educación familiar es esencial durante los primeros años de vida, trasciende ese marco inicial y se manifiesta a lo largo de la vida.

El entorno familiar es el ámbito más importante, es el entorno en el que se representa y se vincula los aspectos con la cultura, el conocimiento, los beneficios sociales, la economía y quien puede proporcionar las habilidades que capacitaran para la etapa productiva.

En el sector rural los descendientes son dotados por parte de los integrantes mayores de la familia de conocimientos ancestrales, sin embargo provee de tres conocimientos fundamentales:

1. Información acerca del mundo ecológico.
2. Relaciones de intercambio.
3. Introducción a un sistema de usos y costumbres.

Los procesos de crianza y de socialización de cada persona en el núcleo de la familia, es el resultado del condicionamiento desde el nacimiento, la necesidad de protección y de ser satisfecho sus necesidades básicas en los primeros años.

- **Familia extensa**

La base de la familia es la pareja matrimonial, sin embargo, la familia extensa se puede considerar desde el momento en que los nuevos cónyuges pasan a integrarse a una unidad ya preexistente. Su principal característica que lo define es que se compone de diversas unidades materiales.

La pareja de los nuevos cónyuges al integrarse a la familia del hombre se le denomina familia extensa patrilineal, la pareja al integrarse a la familia de la mujer se le llama familia extensa matriarcal, la pareja que reside con el de la madre del hombre se le denomina avuculocales. La denominación bilocal se considera a la pareja que reside indistintamente con la familia del hombre o de la mujer. Estas denominaciones son poco comunes.

- **Familia extensa patrilineal**

Cada familia se determina por la forma de matrimonio y la elección de residencia del matrimonio, en el caso de la familia patrilineal sigue a la línea del padre, la mujer pasa a tomar el apellido de su esposo. Las hijas una vez casadas, abandonan la casa doméstica. Los hijos célibes independientes del sexo continúan en el hogar familiar.

- **Familia campesina**

Los campesinos son labradores y ganaderos rurales; es decir, recogen sus cosechas y crían su ganado en el campo, no en invernáculos situados en medio de ciudades ni en macetas dispuestas en terrazas o entrepechos de ventana (Wolf, 1972: 9).

El término campesino abarca a los agricultores, los artesanos, los peones del campo y los pobladores que viven en las zonas rurales, la mayoría concentrado y en comunidades cerradas. Estas comunidades comparten características culturales y sociales, pero con particularidades locales, y con economías altamente diferenciadas (Diskin y Scott, 1990: 55).

La familia campesina es el grupo social más significativo en el medio rural, su lógica económica es producir bienes para autoabasto. De acuerdo a esta norma que los rige, cada integrante de la unidad familiar cumple una función y/o estatus social dentro de la misma, en correspondencia con la concepción de su dinámica interna.

De tal modo, que los integrantes de la unidad familiar cumplen un rol social, el cual se define como el conjunto de funciones, normas, comportamientos y derechos definidos culturalmente, un status concreto que se asume en función de las necesidades y propósitos de la familia, debe ser asumido y aceptado por sus miembros.

Por lo tanto la unidad campesina es el principal elemento que estructura y se vincula con la organización comunitaria, hasta la sociedad mayor y otras unidades familiares (Chayanov, 1974).

2.2 Unidad económica campesina (UEC)

La UEC es la familia campesina que une su fuerza de trabajo en la producción del campo para la su sostenibilidad, en ocasiones les permite generar un poco más y esto ofrecerlo al mercado.

La principal función de la UEC: el auto-abasto. La producción de auto-abasto incluye las actividades relacionadas con la producción agrícola. Dicha actividad contribuye a garantizar la seguridad alimentaria de los campesinos.

La UEC depende de dos factores, el trabajo (o mano de obra) y las necesidades de consumo de la unidad. Sus condiciones son los medios, el tiempo y la calidad de la

producción. La fuerza de trabajo de los que componen la unidad se le considera como el elemento técnico y organizativo en el proceso de producción.

La diferencia en el ingreso de cada UEC es determinado por su productividad y depende de dos factores:

1. El grado de intensidad del trabajo que ejercerá la UEC (gasto de energía que el trabajador gastara) y determinado por la familia.
2. La condiciones técnicas y económicas.

El objetivo de la producción de la UEC es la satisfacción de necesidades, sin embargo en ocasiones esta producción les permite llegar a una tasa de ganancia.

Chayanov (1987) deduce que en el sistema capitalista todos estos elementos pueden expresarse en una misma unidad, pues en las UEC no existe la categoría de salarios. El consumo de la fuerza de trabajo se expresa en unidades físicas, la remuneración de los miembros de la UEC se representa como un excedente.

Frecuentemente el acercamiento al equilibrio interno de la UEC hace que sean aceptables remuneraciones muy bajas por unidad doméstica, lo cual, le permite existir en condiciones que llevarían a la ruina a unidad que comercializa.

Consideraba que en la organización es posible determinar la relación técnica más apta entre factores de producción para determinar el tamaño adecuado de la UEC, reducir al máximo sus costos de producción y, lograr los más altos ingresos.

La única diferencia que ve Chayanov (1987) respecto a la organización de cualquier sistema de producción es que la fuerza de trabajo es un factor fijo, porque depende de la composición familiar, no puede aumentarse o disminuirse a voluntad. Así los demás medios productivos se ordenaran alrededor de la fuerza de trabajo y la tierra.

Si en la unidad doméstica se quisieran aplicar los conceptos capitalistas como la oferta, demanda, precios, mercados y salarios esto no sería posible, pues la ganancia productiva del campesino es simplemente la satisfacción de sus necesidades primarias que le permiten subsistir (Martínez Saldaña, 1985).

En el sistema tradicional campesino, los conceptos económicos son utilizados fuera de ella, no requieren de un ingreso monetario, para ello existe el trabajo comunitario: la mano vuelta o el fondo de reemplazo en donde solo se utiliza la mano de obra para obtenerlo. Por esta situación, sólo se invierte tiempo y esfuerzo físico.

Perez *et al* (2007) asevera que de acuerdo a las evidencias y predicciones muestran que efectivamente desde hace tiempo ya se preveía cierta evolución de la unidad doméstica campesina hacia los procesos de acumulación capitalista.

- **Medida de la autoexplotación en la familia campesina**

El objetivo de la producción de la UEC es la satisfacción de necesidades, no es la generación de ganancia. Cuanto más duro es el trabajo, comparado con la remuneración, más bajo es el nivel de bienestar en el cual la familia campesina deja de trabajar. El grado de autoexplotación de la fuerza de trabajo se establece por la relación entre la medida de la satisfacción de las necesidades y la del esfuerzo del trabajo (Figura 1).

Baños (2010) determina que los términos de intercambio mejoran por la incursión en el mercado de éstos productos ecológicamente innovadores nuevos o diferenciados. La determinación de los precios depende del tipo de producción y se determinan tomando en cuenta el precio de mercado.

Figura 1. Curva de Chayanov



Fuente: Martínez, T. 1985.

2.3 Agricultura

La agricultura se define como el proceso de cultivar la tierra, de la producción de cultivo del suelo, el desarrollo y recolección de las cosechas, la explotación de bosques y selvas, la cría y desarrollo de ganado.

Actividad del sector primario, siendo el recurso más importante con el que cuenta las familias del campo para su subsistencia; la producción agrícola es consumida de manera directa y otra es proporcionada a la industria para obtención de productos procesados y comercializados.

Existen dos tipos de agricultura, la agricultura tradicional que es practicada por campesinos y la agricultura moderna.

La agricultura tradicional es dependiente del ciclo del sistema productivo, sobre todo en los cultivos de alto valor comercial como es el caso de hortalizas, cereales, y cultivos forrajeros.

La agricultura moderna es el tipo de producción de alto rendimiento, basada en el uso intensivo de capital (tractores y maquinarias de alta productividad) e insumos externos (semillas de alto rendimiento, fertilizantes y pesticidas sintéticos).

Reca (1998) considera que en la agricultura existe una paradoja pues consiste en reconocer, la importancia del sector, pero en la práctica relegarlo en términos de prioridades de inversión y discusión sería de su problemática.

- **Agricultura familiar**

La FAO (2014) describió como un proceso que incluye todas las actividades agrícolas de base familiar y está relacionada con varios ámbitos del desarrollo rural. La agricultura familiar es una forma de clasificar la producción agrícola, forestal, pesquera, pastoril y acuícola gestionada y operada por una familia y que depende principalmente de la mano de obra familiar, incluyendo tanto a mujeres como a hombres.

En el sector rural la familia se concibe como unidad económica, y ello supone unificación de recursos. En cuanto al recurso del tiempo, en la oferta de trabajo para el mercado laboral, cada miembro tiene en cuenta las circunstancias de los otros, y de acuerdo con la productividad de cada miembro se decide cuántas horas ofrecer en el mercado laboral y cuántas destinar a las actividades no remuneradas del hogar.

El ingreso es considerado unificado; un aumento real de éste puede tener efectos diferentes para cada miembro.

La sumatoria de la producción de todas las familias campesinas, tienen efecto sobre los precios de los mercados locales y regionales. De modo que los precios del mercado

no son un elemento ajeno al modo de producción del pequeño o mediano productor, y aunque parezca paradójico, la práctica económica tradicional campesina, basada en su unidad básica de producción, el grupo familiar, es un aliado, en lo económico, de una entidad superior, la economía de mercado (opinión contraria a lo común).

Machado (2000) señala que las unidades que se organizan en una comunidad además de servir como base para el desarrollo de capital social, también cumplen con funciones como: facilitar la implementación de proyectos; vincular lo público y privado; ofrecer servicios y beneficios a sus miembros; favorecer alianzas productivas y difundir información entre sus socios.

2.4 Agroempresa

Se le considera como una actividad económica en el sector rural, a través de la producción primaria del campo, reteniendo en las zonas rurales y agregar un valor a la producción primaria del campo, este proceso se genera a través de la cosecha y proceso de la cosecha.

El sector agroempresarial se define como el subconjunto del sector manufacturero que procesa materias primas y productos intermedios agrícolas, forestales y pesqueros. Este sector incluye fabricantes de alimentos, bebidas y tabaco, textiles y prendas de vestir, muebles y productos de madera, papel, productos de papel e impresión, además de caucho y productos de caucho, como indica la FAO (2013).

El nivel organizacional de los pequeños y medianos productores agrícolas y agroempresas de Latinoamérica muestra áreas de oportunidad, dado que son organizaciones cuyo eje de asociación inicial ha sido, casi siempre, la solución a problemas de orden comunal. Debido a esta característica, su desarrollo gerencial es incipiente, con ausencia de intereses comunes en el campo productivo y comercial, que promuevan la cohesión.

- **Agroempresas familiares**

Galkeski (1977) consideran que la familia campesina dirige una economía doméstica y al mismo tiempo es considerada como una empresa, cumpliendo así una importante función de producción. Su actividad económica se basa en dos principios diferentes y a veces contradictorios: El primero, el productor (familia campesina) puede tratar los productos como valores de cambio, el segundo como valores de uso según su destino; esto se puede determinar después de finalizado el proceso de producción.

Toda agroempresa tuvo su origen en una decisión de integrar un ente organizacional específico, con características particulares y únicas, con un objetivo de canalizar recursos materiales y económicos; aspiraciones, conocimientos y habilidades muy definidas en muchos de los casos, con el fin de formar un patrimonio familiar. Esta conceptualización, se sustrae de la práctica de la empresa familiar en México, donde también se observa que estas empresas suelen considerarse erróneamente como organizaciones pequeñas, si bien ciertamente la mayoría de ellas lo son, pero es posible encontrar organizaciones familiares de cualquier tamaño (Belausteguigoitia, 1996).

Guerra (1992) lo define como una superficie de tierra que proporciona trabajo al agricultor, a su familia, ocasionalmente a algún trabajador temporal, supone un cierto nivel de tecnología que proporciona al agricultor un ingreso que le permite mantener a su familia, cubrir sus gastos de operación y acumular cierto margen de ahorro.

El agricultor es a la vez el administrador y trabajador, su esposa e hijos aportan el trabajo, esto permite una planificación más flexible del trabajo que contempla las posibilidades y necesidades de la familia.

Las unidades productivas que comercializan pueden desarrollar mecanismos dinámicos en la oferta y la demanda, a partir de la organización, de los ciclos de producción y aprovechamiento del clima, de esta forma enlazando redes en el mercado, lo que les permite convertirse en oferentes y vincularse con ello a los

sistemas de abasto, correspondientes a las redes logísticas de las tiendas departamentales (Reardon y Berdegué, 2008).

Juan (2007) lo describe como un proceso en el que las familias campesinas entran al mundo de producción capitalista se enfrentan a condiciones que de manera directa e indirecta influyen en el bienestar de toda la comunidad. Estas se relacionan con el deterioro del ambiente, provocado por el uso excesivo e indiscriminado de agroquímicos para combatir plagas y enfermedades en los cultivos y obtener mayor producción para abastecer los mercados. Aunado a esto, los pequeños productores de fresa y otros cultivos destinados al mercado nacional, están sujetos a los altibajos de los precios establecidos por las grandes empresas de producción a gran escala.

Las empresas familiares avanzan por etapas de conocimiento secuencial en la implementación de mejores prácticas y desarrollo de sus procesos. Horvath (2001)

- **Agroempresa exitosas**

Uno de los factores que determinan a las agroempresas exitosas es el manejo que garantiza la producción con base en las necesidades del producto identificado en el mercado.

Espinosa (2013) retoma los factores determinantes para el éxito que la Red Nacional de Desarrollo Rural Sustentable (RENDRUS, S/F), determina para el éxito de las empresas sociales. Considerando las características siguientes:

- ❖ Innovación Tecnológica-Productiva
- ❖ Organización y Administración
- ❖ Calidad
- ❖ Valor Agregado y Desarrollo del Mercado
- ❖ Capacitación y Asistencia Técnica
- ❖ Impacto Social y Económico
- ❖ Sustentabilidad y Medio Ambiente.

Camacho *et al* (2013) quienes realizaron un estudio con empresas rurales en Latinoamérica, concluyeron que existen 10 factores para que una empresa rural sea exitosa.

Cuadro 1. Factores de éxito de empresas rurales

Factores	CULTIVO, INDUSTRIALIZACION Y VENTA DE NOPAL – Productores Unidos Guaja S.P.R de R.L.
1. Inserción cercana y estable con mercados diferenciados	Actualmente la unidad mantiene una red local y nacional de compra de insumos y producción de nopal y otros productos de temporada
2. Rubros rentables para la pequeña agricultura	La familia garantiza la acumulación de biomasa con valor agrícola en terrenos abandonados
3. Desarrollo permanente de la innovación	Participan en eventos locales, regionales y nacionales: en 2014 la RENDRUS los catalogo como caso de éxito. “Estar investigando y acudiendo con los especialistas para saber de los proceso de producción”
4. Proceso asociativo con liderazgo	La agroindustria “Actualmente somos 16 productores y comercializamos el nopal de 70 Hectáreas sembradas en varios municipios del Estado”.
5. Gestión profesional e información actualizada	Dependiendo de la temporada se establece que y con quien se realizara la compra – venta.
6. Funcionamiento transparente y democrático	La empresa al crecer determino contar con los servicios de profesionales
7. Capacidad de desarrollar alianzas	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Sanidad Vegetal de la región • Profesionistas de Emiliano Zapata A. C. “Gestionamos y le dimos personalidad jurídica a un sistema producto del nopal y la tuna en el estado de Michoacán El objetivo es convocar a todo el estado”.
8. Capacidad de captar subsidios externos	Apoyos que han recibidos por parte de instancias gubernamentales: SAGARPA e INAES.
9. Capacidad de establecer un equilibrio	Al no contar con control financiero, para ellos es prioridad sacar el sueldo de los empleados y el recurso para la subsistencia de la unidad.
10. Entorno favorable	De acuerdo a la encuesta aplicada, los empleados manifestaron estar satisfechos con los medios y recursos, así como su lugar de trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en Camacho et al. (2005).

2.5 Desarrollo organizacional

En toda empresa existe factores que determinan afectan al desarrollo organizativo y se clasifican en cuatro claves: recurso humano, estructura, tecnología y su entorno.

El recurso humano forma parte del sistema social interno de la empresa, el cual está formado por individuos y por grupos tanto grandes como pequeños. Hay grupos informales o extraoficiales, así como también formales y oficiales. Las familias son dinámicas pues se forman, cambian y se desintegran; las personas son seres vivos, pensantes y con sentimientos, lo que significa que cada integrante tiene una amplia gama de antecedentes educativos talentos y objetivos.

El Desarrollo tiene que ver con datos cualitativos, como la visión estratégica, la cultura organizacional, la filosofía, los valores, el trabajo en equipo, la comunicación, los conocimientos, el aprendizaje, la experiencia, la toma de decisiones, la flexibilidad, la tolerancia, la energía, y demás aspectos que no son visibles a simple vista. Tienen que ver con la calidad de los cimientos que hay en la organización, tiene que ver con la calidad de los pensamientos, tiene que ver con los paradigmas que prevalecen en la organización, tienen que ver con el potencial acumulado en la organización, tienen que ver con la valentía para seguir enfrentando los riesgos y las incertidumbres propias del giro de la organización.

El desarrollo organizativo no sólo se centra en el progreso económico, sino también en el progreso del individuo: el actor social. Las principales bases que construyen los objetivos y generan la competitividad de la organización son a través de las redes sociales que el actor va articulando.

Para Gennero de Rearte (2002) el desarrollo organizativo genera competitividad a manera que la agroempresa se posiciona de manera ventajosa en los mercados con una elevada participación y con valor agregado.

Los parámetros que se determinan para indicar el nivel de desarrollo organizativo de una organización son:

- ❖ Madurez organizacional
- ❖ Capital económico
- ❖ Capital humano
- ❖ Capital social
- ❖ Satisfacción laboral

- **Madurez organizacional**

Se le denomina al nivel de conocimiento adquirido y aplicado para beneficio de la organización. Esto a través de una escala de medición de las capacidades de la organización que a su vez sirve de plataforma en el camino para conseguir una mejora.

Cada nivel de madurez considera un conjunto de objetivos que una vez satisfechos caracterizan y estabilizan a la organización. Esto reúne y organiza en niveles de madurez un conjunto de criterios de gestión con el fin de orientar las actuaciones. Donde los niveles sirven de base para el aprendizaje, asimilar prácticas e identificar las metas a conseguir por parte de las organizaciones.

De acuerdo con Montaña et al. (2010), un modelo se puede plantear bajo las siguientes premisas:

- ❖ Las organizaciones (empresas) aprenden de forma secuencial y conforme esta capacidad se incrementa van incrementando la madurez de sus procesos y de la organización.
- ❖ Existen niveles de madurez basados en el aprovechamiento de su conocimiento.

- ❖ Las organizaciones aprovechan su conocimiento a través de sus fortalezas y estrategias.
- ❖ Cada nivel de madurez sólo puede cumplir con cierto grado de estrategia.

La motivación para la estructuración de una empresa, consiste en entender y mejorar el rendimiento global (interno y externo) para facilitar su operación, por lo que es importante plantear capacidades para desarrollar estrategias que permitan mantener o elevar el desarrollo organizacional donde la competencia obliga a crear relaciones estrechas entre socios; y en todas direcciones como la satisfacción de los empleados (Ludlow, 2013).

- **Capital económico**

El capital económico es la composición o recursos financieros que la empresa ha captado u originado. Estos recursos son los que en el balance de situación aparecen bajo la denominación genérica de pasivo que recoge, por tanto, las deudas y obligaciones de la empresa, clasificándolas según su procedencia y plazo. La estructura financiera constituye el capital económico o las fuentes financieras de la empresa.

La estructura de este capital es relevante, para intentar conseguir el objetivo económico establecido: maximizar el valor de la empresa, se ha de disponer de la mezcla de recursos financieros que proporcionen el menor coste posible, con el menor nivel de riesgo y que procuren el mayor apalancamiento financiero posible.

Las principales decisiones acerca del capital:

- ❖ La cuantía de los recursos financieros a corto y largo plazo.
- ❖ La relación entre fondos propios y ajenos a largo plazo.

- **Capital humano**

El capital humano se define “como el conjunto de las capacidades que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Para ello se distinguen dos formas posibles de formación:

- ❖ La formación general, adquirida en el sistema educativo.
- ❖ Su transferibilidad

La formación específica adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa, pero nada, o bien poco, fuera de ésta. En este caso, la financiación se asegura al mismo tiempo por la firma y por el trabajador.

Arriagada (2003) define al capital humano como el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo.

Actualmente las empresas en el sector rural han ido evolucionando, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada empresa. La persona como individuo cada vez más una importancia.

- **Capital social**

El capital social es la fuente de control social, de apoyo familiar y de generación de beneficios transmitidos por redes extrafamiliares (Portes, 1999).

Durston (2000, 2002) y Ablanedo *et al.* (2008), abordan el tema de capital social en tres vertientes. La primera hace referencia a las normas, instituciones y organizaciones que promueven: la confianza, la ayuda recíproca y la cooperación. Plantean que las relaciones estables de confianza, reciprocidad y cooperación pueden contribuir a tres tipos de beneficios:

- a. reducir costos de transacción
- b. producir bienes públicos

- c. facilitar la constitución de organizaciones de gestión de base efectivas, de actores sociales y sociedades civiles saludables.

La segunda, habla de *capital* social en el sentido que es un recurso (o vía de acceso a recursos), en combinación con otros factores, permite lograr beneficios para los que lo poseen; esta forma específica de capital reside en las relaciones *sociales*. Y la tercera, el marco teórico del capital social tiene también fuertes raíces antropológicas, por ejemplo, el concepto de la reciprocidad.

- **Satisfacción laboral**

De acuerdo a Navarro *et al* (2010) la satisfacción laboral también se puede abordar desde dos perspectivas: la unidimensional y la multidimensional. La primera se centra en la satisfacción laboral como actitud con relación al trabajo en general, lo cual no equivale a la suma de las facetas que componen el contexto de trabajo, pero depende de ellas. La segunda, la aproximación multidimensional, considera que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de los sujetos en relación con cada uno de ellos.

Para Palma (1999) hace referencia a la satisfacción laboral que es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, vinculado a todo aspecto de su desarrollo personal, beneficios laborales, incentivos, relaciones laborales con otros miembros de la organización y autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas.

Rico (2012) menciona que de acuerdo a otros estudios se puede deducirse que los factores más relevantes que afectan a la satisfacción laboral son las horas de trabajo, la flexibilidad de horario, la remuneración recibida, la estabilidad y la seguridad en el empleo.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología es la estrategia integrada por una serie de decisiones, procedimientos y técnicas, que son seleccionados cuidadosamente para cumplir con los objetivos planteados en el tema de investigación. Persigue encontrar el significado de los hechos y fenómenos que se estudian, con el propósito de demostrar, rechazar y/o generar nuevos conocimientos (Briones, 2002).

La investigación es un estudio de caso, a través de una metodología mixta, el estudio es descriptivo y observacional.

La investigación siguió los lineamientos metodológicos que brinda el diseño “no experimental, transeccional y descriptivo” de Hernández Sampieri *et al* (2010). Con la finalidad de realizar una interpretación aproximada de los datos estadísticos obtenidos entre los integrantes de la organización. Se usaron técnicas del método etnográfico tales como: la observación participante, conversaciones, entrevistas semiestructuradas, así como técnicas cuantitativas como el diseño de un cuestionario, para la elaboración de una base de datos posteriormente el análisis estadístico.

3.1 Primeros acercamientos e identificación del área de trabajo

El primer acercamiento se realizó a través de un estudio exploratorio, en el mes de Enero del 2016. En el recorrido de campo por medio de la observación, se visitó los espacios donde se siembra el nopal y donde se procesa la tortilla.



Figura 2. Huerta en Emiliano Zapata, 2016

Se visitó la comunidad Villamar para explorar la posibilidad de realizar en la zona el trabajo de investigación. En ese primer acercamiento se entrevistó a los representantes de la agroempresa, quienes otorgaron información general de las huertas, la producción y la dinámica organizacional en la empresa.

El segundo acercamiento se realizó del 25 de abril al 02 de mayo del 2016. En esta ocasión se platicó de manera informal con los representantes de la agroempresa, a quién se le expusieron los motivos del trabajo y se le entregó la solicitud de permiso correspondiente y los pasos a seguir para que se autorizara el trabajo de investigación.

Posterior a las visitas exploratorias y la autorización correspondiente, se diseñó la metodología. En seguida se describe la ruta metodológica de cada uno de ellos.

3.2 Metodología cuantitativa

La metodología cuantitativa se aplicó en el periodo hipotético deductivo, comenzando a plantear teorías de las cuales se derivara la hipótesis. Si los resultados corroboran las hipótesis, se genera la teoría.

- **Población**

Se consideró a todos los integrantes de la empresa, desde los socios, los trabajadores fijos, como los temporales. El total de las personas a las que se les aplicó fue de 15 personas.

- **Cuestionario**

Se diseñó de forma flexible, alternando preguntas abiertas y con una estructura de base de datos que permita comparar la información de los entrevistados.

El objetivo del cuestionario fue determinar el nivel organizativo de la empresa, a través de la información obtenida direccionado en cinco secciones: datos sociodemográficos, su experiencia en la empresa, organización, satisfacción laboral y relaciones laborales.

El Desarrollo de la estructura conceptual del cuestionario se realizara en los siguientes pasos:

- 1.- Especificar la finalidad del instrumento, en términos de una definición operacional y estructura conceptual precisa de lo que se quiere medir.
- 2.- La función y objetivo del cuestionario tomando en cuenta los ítems
- 3.- El formato de la prueba seleccionado es de acuerdo a un escalamiento tipo Likert con 5 puntos de calificación, de papel y lápiz y de aplicación colectiva.

4.- La aplicación y calibración de los resultados de la Prueba Inicial se efectuara el proceso de análisis de Ítems con base en el cálculo de los promedios,

5.- Validación de los instrumentos y del procedimiento de medición, que en este caso y por las características propias del modelo se sugiere aplicar validez de contenido a partir de una escala de intervalo, los cuales deberán ser seleccionados de acuerdo a Frías et al, (2008).

De acuerdo Hernández Sampieri *et al* (2010) a partir de los resultados obtenidos se realizara una prueba piloto para aplicar a los resultados el coeficiente de correlación ítem-total, así como la validez de criterio concurrente y la validez.

Los criterios de inclusión de la población de la unidad de análisis, para la aplicación del cuestionario, fueron los siguientes:

- ❖ Su intervención.
- ❖ Representatividad.
- ❖ Acciones que desarrolla.
- ❖ Resultados que obtiene.

Cuadro 1. Estructura del cuestionario

Sección del cuestionario	Objetivo	Ítems	Análisis Estadístico
1. Datos sociodemográficos	Obtener la información demográfica y escolaridad de los encuestados.	12 ítems con preguntas abiertas y cerradas	Estadísticas descriptivas
2. Experiencia en la empresa	Recabar información de la experiencia de los integrantes en la empresa.	8 ítems con preguntas abiertas y cerradas	Estadísticas descriptivas
3. Organización	Identificar la forma en que se integraron a la empresa, así como su giro, permanencia y productividad.	8 ítems con preguntas abiertas y cerradas	Estadísticas descriptivas
4. Salario	Determinar destino y la suficiencia de su salario y la percepción del mismo.	7 ítems de escala Likert y una pregunta cerrada	Estadísticas descriptivas
5. Prestaciones	Especificar cuáles son los tipos de percepciones con los que cuentan.	4 ítems con preguntas abiertas y cerradas	Estadísticas descriptivas
6. Satisfacción laboral	Describir la percepción satisfactoria que tienen de su trabajo y entorno del mismo.	12 ítems con de escala Likert	Estadísticas descriptivas
7. Relaciones laborales	Identificar la percepción que tienen de trabajar como familia.	6 ítems, 2 preguntas abiertas y 4 cerradas.	Estadísticas descriptivas

Fuente: elaboración propia, 2016

El cuestionario resultante se localiza en el Anexo 1

El cuestionario se sometió a diferentes pruebas con el propósito de ser corregido.

- ❖ Expertos: se hizo una revisión por expertos del área de Desarrollo Rural, Empresas Rurales, Estadistas para revisar los ítems del cuestionario. Su opinión fue que Los expertos hicieron las siguientes recomendaciones: cambiar el número de ítems, y la redacción de las preguntas, modificar el orden de las preguntas, adecuar el lenguaje de las preguntas a la comunidad donde se aplicará el cuestionario y cambiar el tipo de ítems donde se cubren opiniones personales
- ❖ Prueba piloto: se aplicó a 10 personas para verificar el funcionamiento del cuestionario de los cuales recomendaron Las recomendaciones que hicieron: cambiar el número de preguntas ya que lo consideraron muy largo, modificar la redacción y modificar preguntas con lenguaje complicado para ellos.
- ❖ Validez de contenido: Se contrasto el objetivo de la investigación con los ítems del cuestionario para determinar si se podía obtener información deseada, además del objetivo de la entrevista semiestructurada.
- ❖ Fiabilidad: Se hizo la prueba alfa de Cronbach con el SPSS y se obtuvo un valor mayor de 0.7843, según Hernández Sampieri *et al* (2010:302) que dice un valor superior a 0.7500 indica que el cuestionario es fiable.

3.3 Metodología cualitativa

Se planeó para desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante y después de la recolección y el análisis de los datos.

- **Entrevista semiestructurada**

La entrevista se diseñó de forma flexible, para la obtención de información de características específicas de la organización, alternando preguntas diseñadas con

preguntas abiertas y con una estructura de base de datos que permita comparar la información de los entrevistados. Dirigida a los socios de la organización y consta de 60 preguntas abiertas (Anexo 2).

- **Población**

Se consideró para identificar el proceso administrativo de la empresa desde su consolidación hasta la actualidad. Así como reforzar la información recaba en los cuestionarios.

La información obtenida se analizada considerando un contexto general que permita detectar la problemática interna y externa, el nivel de desarrollo de la empresa y las relaciones entre los integrantes de la unidad económica domestica que intervienen.

- **Observación participante**

Se utilizó esta herramienta para propiciar datos cualitativos, ya que permite registrar para entender y comprender mediante el acceso e involucramiento con la unidad de análisis, en tiempo real y de forma directa (Sandoval, 2002).

Esta herramienta se utilizó en el mes de Enero y Febrero (Cuadro 4).

Cuadro 2. Actividades donde se utilizó observación participante

Fecha	Lugar	Actividades	Observaciones
Enero de 2016	Sahuayo	Huertas y planta	1. La empresa lleva un proceso administrativo.
Enero de 2016	Lázaro Cárdenas	Oficina	1. Identificación de funciones Las funciones dentro de la organización están delimitadas por las necesidades de la empresa y las habilidades y conocimientos de quienes la integran.
Febrero de 2016	Villamar	Campos de cultivo	1. Manejo ecológico del suelo. La familia garantiza la acumulación de biomasa con valor agrícola en terrenos abandonados.
Febrero de 2016	Villamar	Planta	1. Extensionismo agrícola La familia forma parte de un proceso en su comunidad de intercambio experiencia, y potencia las iniciativas intercambiando recursos.

Fuente: elaboración propia, con información de trabajo de campo, Enero – Agosto 2016.

3.4 Recolección y análisis de datos

El cuestionario se aplicó a 15 de los colaboradores de la empresa, esto debido a que eran con los que se pudo encontrar. Esto se realizó en el mes de Julio del 2016 esto se llevó a cabo en la planta de la empresa, en Emiliano Zapata, Villamar el periodo de la aplicación se realizó en dos sesiones, debido a la carga de trabajo de los empleados.

La observación participante. Observando el involucramiento de los miembros de la unidad económica en el desarrollo organizativo. Se realizó en diferentes eventos desde el mes de enero hasta el mes de mayo del 2016, esto se realizó en las oficinas que se localizan en Sahuayo, en la planta que se localiza en Emiliano Zapata, en los campos de cultivo, en la tortillería y en algunos puntos de distribución.

- **Análisis de datos**

La información obtenida se analizó, considerando un contexto general que permita detectar la situación actual del nivel de desarrollo de la empresa y las relaciones entre los integrantes de la unidad económica familiar que intervienen

Para el análisis de datos cuantitativos, la información obtenida por la encuesta, se utilizó estadísticos descriptivos, ya que los datos están basados en la percepción de los integrantes de la unidad, por ende no son precisos.

Para el análisis cualitativo, las entrevistas semiestructuradas y observación directa para reforzar los datos obtenidos en la encuesta.

La recolección y el análisis de datos se llevaron a cabo en el periodo de investigación, se llevaron de manera simultánea, de la siguiente forma:

- Se plantea el problema, sin seguir un proceso definido.
- Se analiza la problemática social y posterior se indaga en teorías particulares.

- Proceso de captación de datos - se genera hipótesis.
- Conclusión de hipótesis al finalizar el análisis de datos.

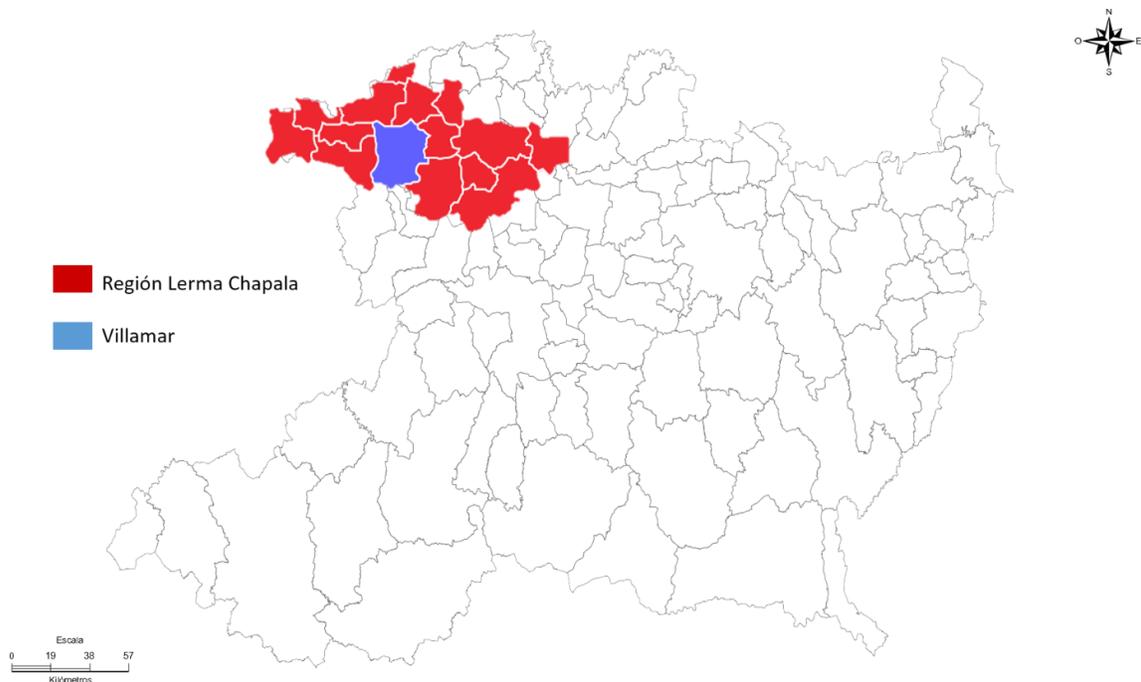
CAPITULO IV. ÁREA DE ESTUDIO: EMILIANO ZAPATA, MUNICIPIO DE VILLAMAR, MICHOACAN.

4.1 Características geográficas

Se localiza al noroeste del Estado, en las coordenadas 20°01' de latitud norte y 102°36' de longitud oeste, a una altura de 1,540 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con Venustiano Carranza y Pajacuarán, al este con Chavinda y Tangamandapio, al sur con Tingüindín y Tocumbo, y al este con Cotija, Jiquilpan y Sahuayo. Su distancia a la capital del Estado es de 189 km.

Respecto a su extensión, su superficie es de 352.39 Km² y representa el 0.60 por ciento del total del Estado. Cuenta en su demarcación con la Cabecera Municipal, 4 Tenencias y 39 rancherías.

Figura 3. Emiliano Zapata, municipio de Villamar, en el estado de Michoacán



Fuente: adaptado de INEGI, 2016

- **Superficie**

El número de localidades del municipio es de 47. Su superficie del municipio en km²: 350 % de superficie que representa con respecto al estado: 0.6 Cabecera municipal: Villamar Población de la cabecera municipal: 3,095 Hombres: 1,475 Mujeres: 1,620 Coordenadas geográficas de la cabecera municipal: Longitud: 102°35'46" O Latitud: 20°01'10" N Altitud: 1,525 msnm Clasificación del municipio según tamaño de localidades. Más del 50% de la población vive en localidades con menos de 2500 habitantes.

- **Unidad de producción en Michoacán**

Con base al VII Censo Agrícola Ganadero y Forestal 200911, en Michoacán existían 262 mil 780 unidades de producción, de las cuales 192 mil 863 registraron actividades agropecuarias o forestales, lo que representa el 73%. De estas últimas el 39% utilizan tracción mecánica; 18% tracción animal; 10% utilizan ambos tipos de tracción y 17% sólo hacen uso de herramientas manuales.

- **Agroindustrias en Michoacán**

Con base a las cifras del 2009, existen 11 mil 613 unidades económicas relacionadas con actividades del sector agroindustrial, incluyendo la industria alimentaria y la no alimentaria. Del total antes mencionado, el 19% de unidades económicas corresponden a negocios de elaboración de pan y 35% a negocios de elaboración de tortillas de maíz y molienda de nixtamal o molinos, haciendo notar que en tales actividades son empleadas casi 19 mil personas, es decir, más del 35% del total del personal empleado en el sector agroindustrial que es de 54 mil 285 personas empleadas aproximadamente, obteniendo un bajo ingreso per cápita en torno a los 34 mil pesos anuales, trabajando en promedio 3 personas por unidad económica y generando casi el 10% del valor total de la producción agroindustrial. Más del 69% del valor de la producción agroindustrial corresponde a la industria alimentaria (con más de 14 mil millones de pesos), de la cual, más de la tercera parte es aportada por la

industria de molienda de granos y oleaginosas para la obtención de harinas y aceites comestibles, así como el descascarillado de arroz.

Tal ámbito económico está integrado por 43 unidades económicas, donde participan mil 23 personas cuya remuneración representó un ingreso per cápita de casi 132 mil pesos anuales, obteniendo 4 veces, más ingresos que el personal empleado en las unidades económicas que elaboran pan y tortillas. Por otro lado, la mayoría de los 28 sistemas producto cuentan con empaques, y centros de acopio, pocos cuentan con centros de transformación como es la industrialización, sin embargo en su gran totalidad la infraestructura y los equipos son obsoletos. Otros sistemas producto carecen de este proceso como es el caso de la producción de leche y carne de cerdo, los cuales hacen las ventas de su producto con poco valor agregado, comercializándose a otros Estados donde son procesados y generan riqueza.

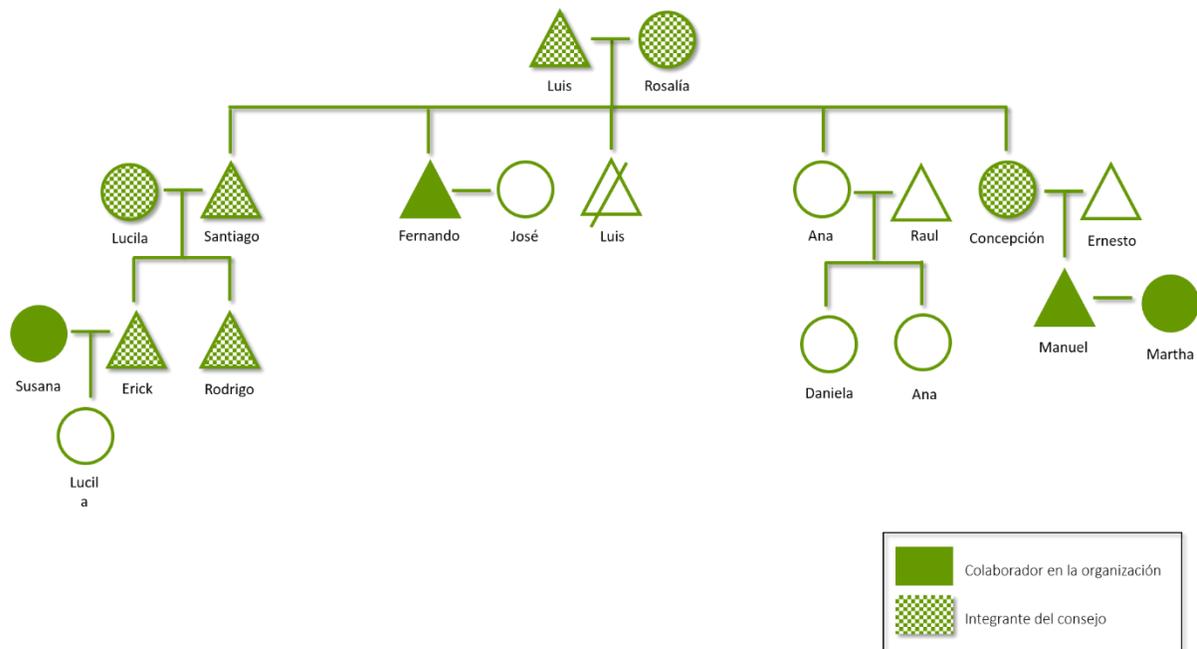
- **Uso agrícola del suelo**

Las huertas donde se realizan las diversas actividades agropecuarias son predios ejidales. Esto conforme al contenido de los artículos 44, 63, 73 y 76 de la Ley Agraria, así como del artículo 41 de su Reglamento en Materia de Certificación de Derechos Ejidales y Titulación de Solares, para efectos del derecho agrario, las tierras ejidales, por su destino pueden ser parceladas.

4.2 Familia

La unidad de análisis se compone por una familiar originaria de Villamar, que compone el matrimonio del señor Santiago y la señora Lucila residentes del poblado de Emiliano Zapata, municipio de Villamar, con el deseo no sólo de obtener ingresos para la supervivencia, sino mejor educación para sus hijos y tener un trabajo estable, deciden integrar sus conocimientos para constituir una empresa (Figura 4).

Figura 4. Genealogía de la unidad de análisis



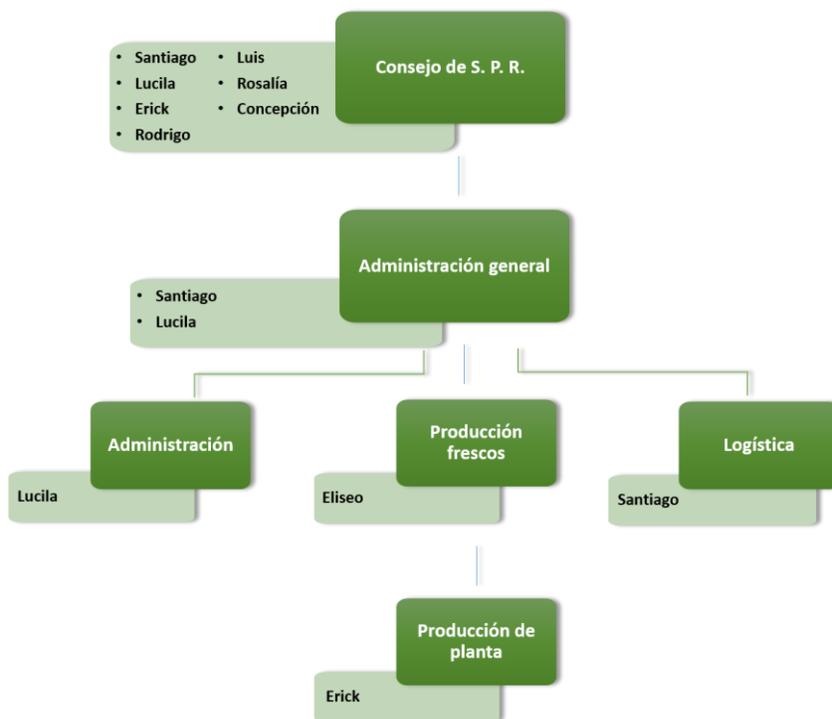
Fuente: elaboración propia, 2016.

Él originario del municipio El Guarache (hoy Emiliano Zapata), campesino, trabajaba en la milpa herencia de su padre, sembrando y cultivando lo que se da en la región. Ella proveniente de la Ciudad de México, Licenciada en administración de empresas, su principal trabajo era en una gasolinera como administradora.

4.3 CULTIVO, INDUSTRIALIZACION Y VENTA DE NOPAL – Productores Unidos Guaja S.P.R de R.L.

De acuerdo a la Ley Agraria quien regula y opera las sociedades de producción rural, La sociedad al estar constituida como S. P. R. de R. L. tiene por objeto coordinar actividades económicas productivas, de asistencia mutua, comercialización u otras no prohibidas por la ley, para dar satisfacción a necesidades individuales o colectivas.

Figura 5. Organigrama administrativo



Fuente: elaboración propia, 2016.

El consejo está constituido por integrantes de la familia, y es quien se encarga de la toma de decisiones, de esta área depende dependen cinco áreas, el consejo está integrado por seis personas: la administración general está dirigida por la pareja del señor Santiago y la señora Lucila, de esta dependen tres áreas que es la administración quién es responsable la Sra. Lucila, Logística quien está encargado el señor Santiago, cuentan con áreas de producción el señor Eliseo quien es externo a la familia es quien se encarga de la producción de frescos y cultivos y el responsable de los productos procesados e industrializados es Erick integrante de la familia (Figura 6).

- **Producción y actividades principales de la empresa**

Las parcelas cultivadas son 20 hectáreas distribuidas en tres parcelas, ubicadas en el Municipio de Villamar: Emiliano Zapata, San Antonio, Guaracha. El encargado es el señor Eliseo, quien cuenta con dos peones de fijo y en temporada alta contrata a dos más.

El total de la producción está distribuido de la forma siguiente:

- ❖ Tortilla 30%
- ❖ Deshidratado 30%
- ❖ Venta en fresco 40%

Por el relieve tan accidentado e irregular que se presenta en el territorio de la comunidad de estudio, la mayor parte de las actividades agrícolas se realizan en terrenos con pendiente, pedregosos o con una capa arable de pocos centímetros de profundidad. Por lo que para la preparación y apertura de espacios de cultivo, se realizan diferentes prácticas ecológicas.

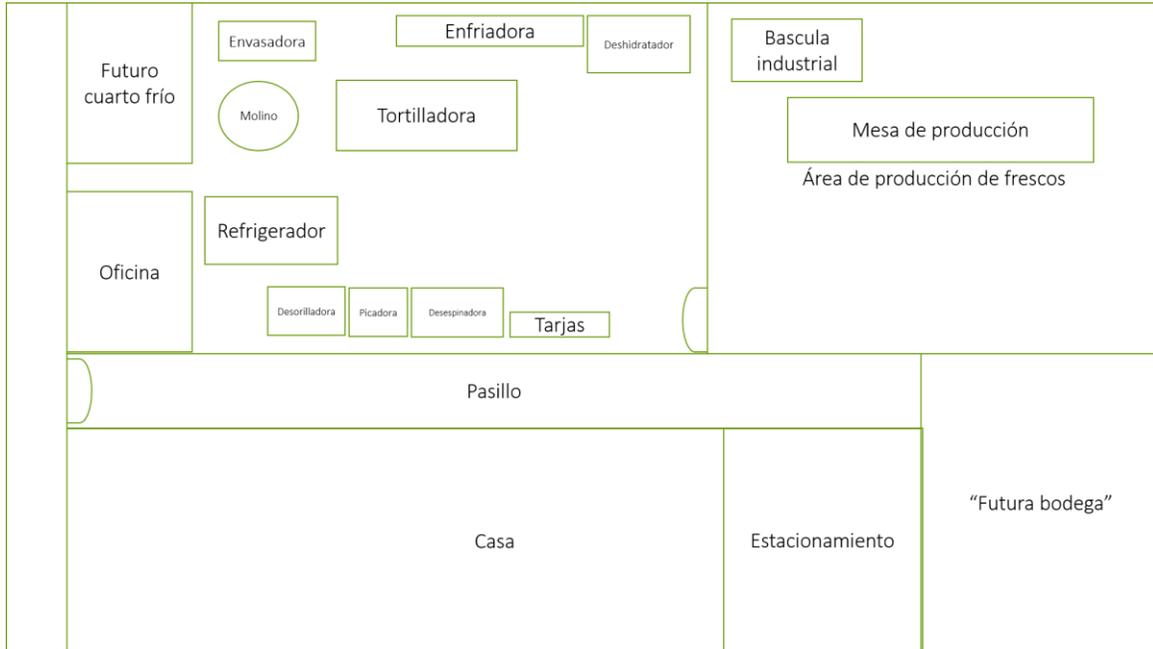


Figura 6. Plantación de nopal en crecimiento, Febrero 2016

○ **Fabrica**

La fábrica se encuentra en poblado de Emiliano Zapato, su extensión es de 900 m².

Figura 7. Distribución de la planta



Fuente: elaboración propia, 2016.

La fábrica en el tiempo de investigación estaba en construcción, en los primeros meses, su equipo era completamente manual. En el mes de marzo les fue autorizado un crédito por parte de la Secretaria de Economía del estado y en el mes de Agosto fue la inauguración de la planta. Actualmente cuentan con mano de obra de 12 personas, entre ellas tres hermanas y un hermano del señor, como el hijo menor.



Figura 8. Empaque al alto vacío manual

En el mes de Agosto del 2016 se inauguró la planta, la cual tiene como objetivo generar empleos para 30 personas. Actualmente está en función en un 70%. Uno de los planes a corto plazo es tener la tortillería en el mismo lugar.



Figura 9. Inauguración de la planta, Agosto 2016

- **Tortillería**

La tortillería se encuentra localizada en Emiliano Zapata. La producción de la tortilla es diaria de lunes a sábado, y su producción es de 1 tonelada por semana, la presentación del paquete de la tortilla es de ½ kilo y el costo es \$14.00



Figura 10. Tortilla de nopal, Marzo 2016.

- **Producto fresco**

El rendimiento del nopal depende del ciclo agrícola, en temporada alta que es del mes de Marzo a Octubre la producción es de 10 a 12 toneladas por semana, lo que significa que diario realizan un corte aproximado de 400 kg. y el costo es de \$12.00. En temporada baja que es la fría de Noviembre a Febrero, la producción es de 6 a 8 toneladas, el costo sube a \$17.00

El manejo de la variedad de nopales, son tres:

- ❖ Verde esmeralda
- ❖ Blanco
- ❖ Blanco

La temporalidad es de 6 meses, de enero a junio esto dependen del nivel de producción y de la demanda del mercado

- ❖ 10 toneladas por semana,
- ❖ 3 gentes de fuera y la familia (10 integrantes).

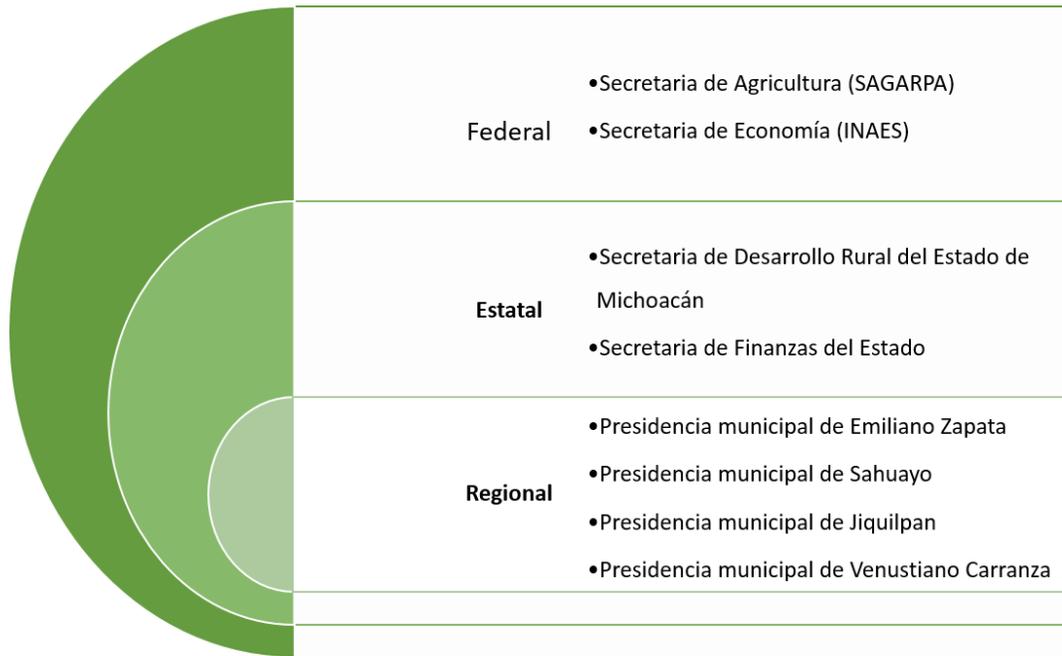
La producción es distribuida principalmente en dos cadenas comerciales en los estados de Michoacán y Jalisco, también en tiendas de la región, supermercados y carnicerías y fruterías de la localidad.



Figura 11. Nopal empacado al alto vacío, Mayo 2016

La empresa tiene relación con instancias federales, estatales y locales. Han recibido apoyo financiero por parte de SAGARPA y SEDRU para compra y siembra de materia vegetativo, equipos y vehículos (Figura 12).

Figura 12. Relación de instancias gubernamentales



Fuente. Elaboración propia, 2016

CAPÍTULO V. ANALISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se describen las características particulares de la unidad económica, de las características sociodemográficas que se identificaron en la población de estudio y del proceso del desarrollo organizativo de la empresa. Los datos se obtuvieron por medio de tres instrumentos: los cuestionarios aplicados a 15 personas que colaboran en la empresa, distribuidos correspondientes a la población de análisis, de la entrevista semiestructurada aplicada a los socios y de la observación participante en el periodo de investigación.

5.1 Economía de la unidad doméstica

La familia se describe como familia extensa, patrilineal, cuyos miembros operan dentro del marco de una división de roles y tareas. Los hijos del matrimonio que dirigen la empresa han alcanzado ya la independencia. Sin embargo, los hijos aún siguen viviendo con ellos y colaboran en la empresa, ya que de ello depende su economía y la de sus familias.

El hijo mayor principalmente es quien se encarga del proceso de producción en el campo, él con pareja y una hija pequeña, tiene la necesidad de intensificar su trabajo, dedicando más horas al trabajo.

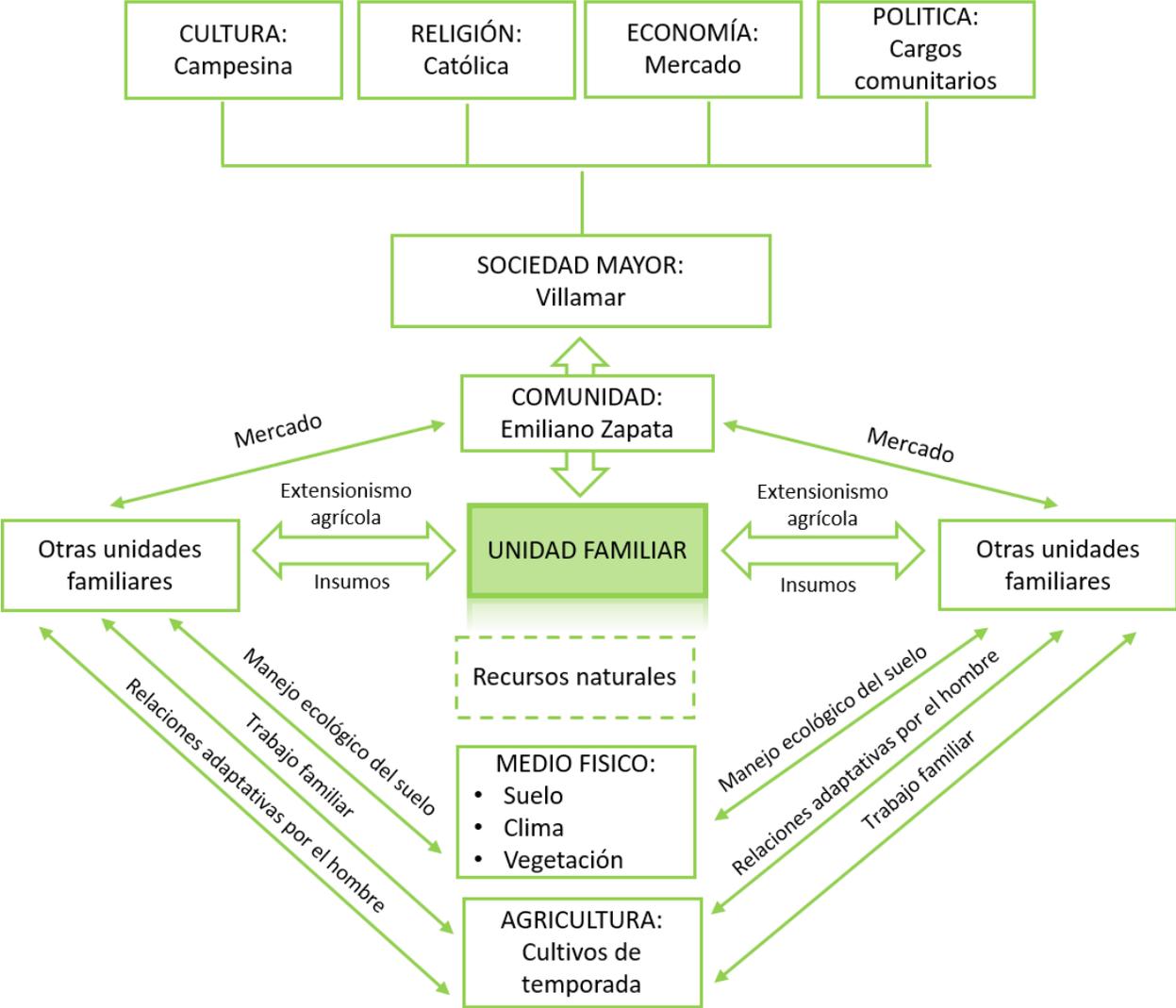
El hijo menor, su principal función es gestionar lo que se surte a las tiendas de autoservicio y lo que sale del proceso industrializado de la fábrica.

De acuerdo a la curva de Chayanov (1987), se determina que actualmente la familia se encuentra en el grado máximo de rendimiento (Figura 1).

La ganancia de la comercialización tiene que alcanzar para cubrir las necesidades básicas de tres familias principales, además de cubrir los gastos de insumos, pago de trabajadores y refacciones.

La familia mantiene una agricultura campesina debido a que el origen de la fuerza de trabajo es básicamente familiar, el destino de su producto y origen de insumos es mercantil y su tecnología se caracteriza por una alta intensidad de mano de obra. Las funciones de la unidad familiar son diversificadas (extensionista, productores, comercializadores) y se desarrolla a una red de escala amplia de relaciones laborales, locales y regionales. La producción agrícola es para el autoconsumo familiar (Figura 13).

Figura 13. Unidad domestica campesina



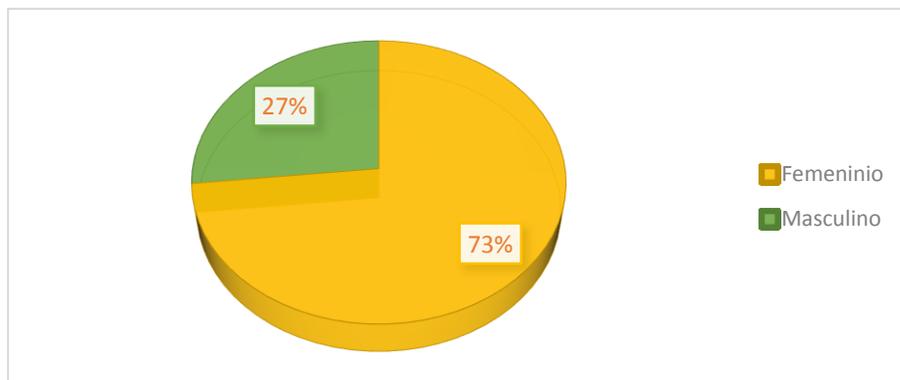
Fuente: elaboración propia, con base en Martínez, T (1985); Investigación directa (2016).

5.2 Sociodemografía y escolaridad

A continuación se describen las variables relacionadas con los datos sociodemográficos, como son: estado civil, edad, nivel de educación, información familiar y actividades principales de los encuestados que trabajan en la empresa.

Con relación a la población que integra la empresa el 73% son mujeres, mientras que el 27% son varones (Gráfica 1).

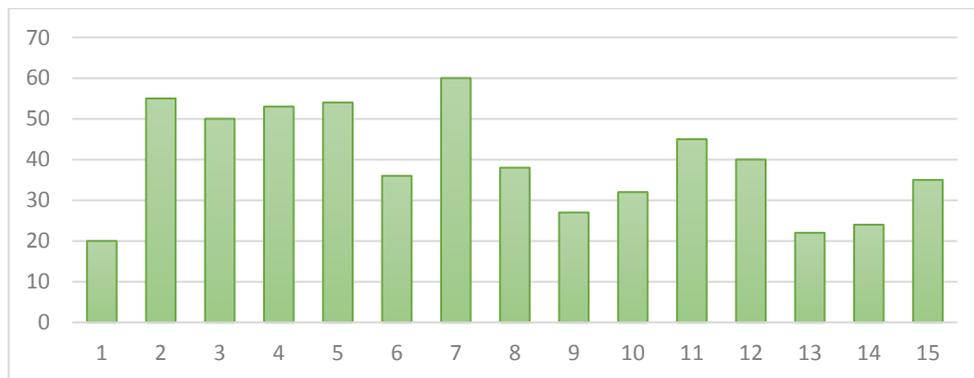
Gráfica 1. División por género



Fuente: Investigación de campo, 2016.

Respecto a la edad se encontró que en su mayoría de los empleados se encuentran en edad productiva, siendo el menor de 20 años y el mayor de 60 años (Gráfica 2).

Gráfica 2. Edad de los integrantes de la empresa



Fuente: Investigación de campo, 2016.

En la cuadro se identificó que la media de las personas que colaboran en la empresa es de 39.40 años, la variación de las edades es baja (33%), esto es, la mayoría de los encuestados tienen edades entre 26 y 52 años (Cuadro 5).

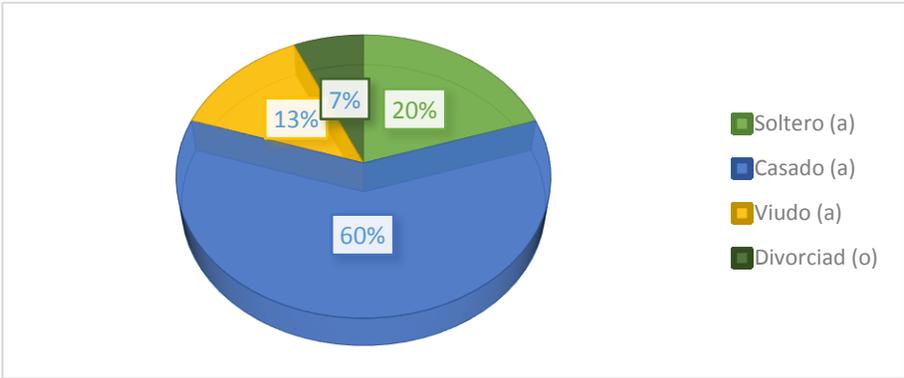
Cuadro 3. Estadística de edades de trabajadores

Estadísticos		
Válidos	15	15
Media	39.40	
Mediana	38.00	
Moda	20(a)	
Desv. típ.	13.004	
Mínimo	20	
Máximo	60	
C.V.	33.005	

Fuente: Investigación de campo, 2016.

El estado civil fue considerado porque esta condición puede generar una mayor dependencia de las mujeres. El 20% es soltero, el 60% es casado, el 13.32 son viudos y el 6.6% son divorciados (Gráfica 3).

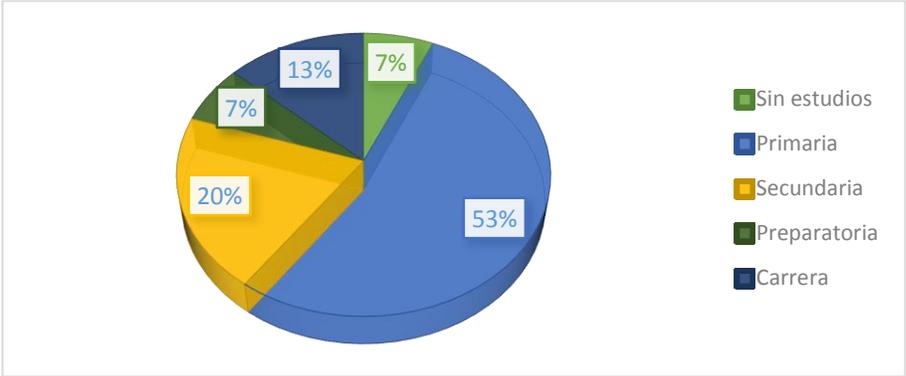
Gráfica 3. Estado civil



Fuente: Investigación de campo, 2016.

Respecto a la escolaridad, se encontró un caso que no tiene estudios, 8 personas tienen primaria, 3 cuentan con secundaria y 2 reportan haber cursado una carrera (Gráfica 4).

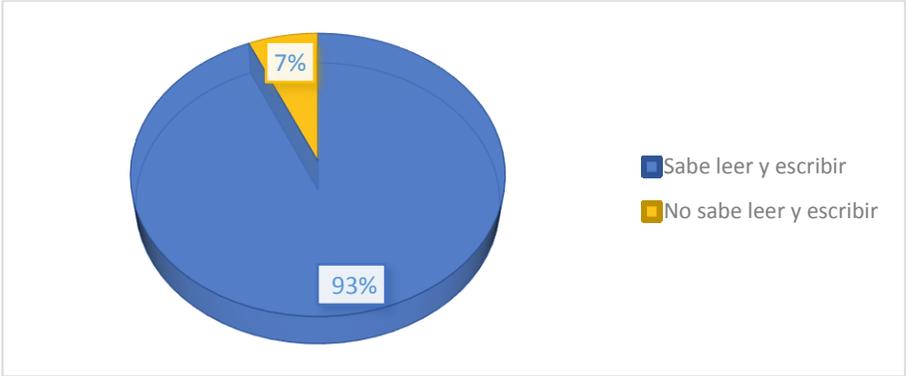
Gráfica 4. Escolaridad



Fuente: Investigación de campo, 2016.

De la población total de los que colaboran en la organización se encontró que el 93% sí sabe leer y escribir y el 6% no sabe leer y escribir (Gráfica 5).

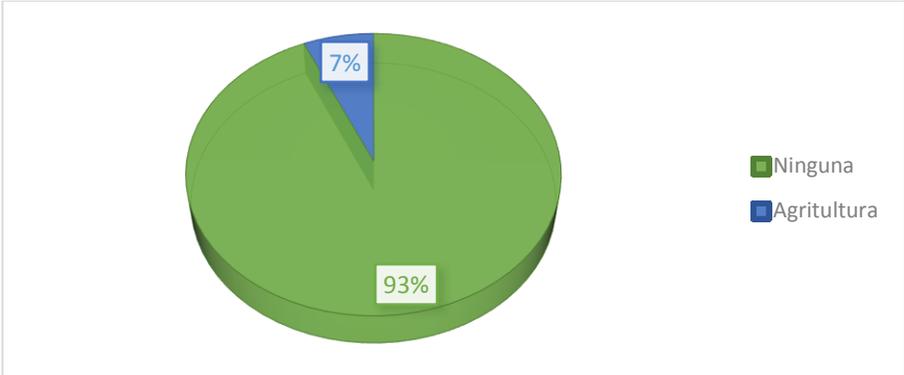
Gráfica 5. Si sabe leer



Fuente: Investigación de campo, 2016.

El 93% sólo cuentan con una actividad económica, que es su trabajo en la empresa y el 7% sí realiza otra actividad productiva, como la agricultura (Gráfica 6).

Grafica 6. ¿Realiza otra actividad económica?



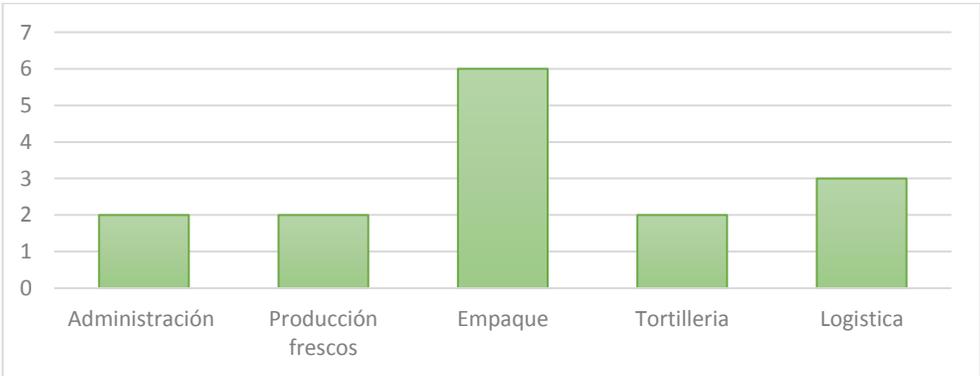
Fuente: Investigación de campo, 2016.

5.3 Experiencia en la empresa

En este apartado se describen las variables relacionadas con la experiencia en la empresa de los colaboradores, desde el tiempo que tienen colaborando en la empresa y la percepción que tienen respecto al proceso de organización de la misma.

De los encuestados 2 personas trabajan en la parte administrativa, 3 en logística, 2 en producción de frescos y 6 en empaque (Gráfica 7).

Gráfica 7. Función en la empresa



Fuente: Investigación de campo, 2016.

De los encuestados se encontró que la media de los años que llevan trabajando en la empresa son 2.6 años, la variación de los años trabajados es media (54%), lo cual indica que la mayoría de los encuestados tienen 4 y 1. 2 años (Cuadro 6).

Esto indica que la respuesta de los encuestados es con base en su contratación formal o al integrarse a un puesto definido, pues de acuerdo a la entrevista algunos llevan trabajando en la empresa desde que iniciaron como empresa. Otro indicador es que los integrantes de la familia no consideran que su trabajo como unidad campesina sea algo formal, pues cuentan sus años colaborando desde que se dio la formalidad a la empresa.

Cuadro 4. Media de años trabajando en la empresa

Estadísticos	
Válidos	15
Media	2.6
Mediana	2
Moda	1
Desv. típ.	1.4040757
Mínimo	1
Máximo	5
C.V.	54

Fuente: Investigación de campo, 2016.

A los encuestados se les pregunto cuántas son las horas de la semana que dedican a su trabajo, se encontró que la media es de 42.1 horas por semana, la variación de las horas que dedican de la semana a trabajar es baja (12%), ya que la mayoría de los encuestados dedican a la semana entre 36 y 47 horas al trabajo (Cuadro 7).

Esto indica que los encuestados no cumplen con un mismo horario, pues en algunos puestos por ejemplo los que están su trabajo depende de la cantidad de producción y no de un horario establecido.

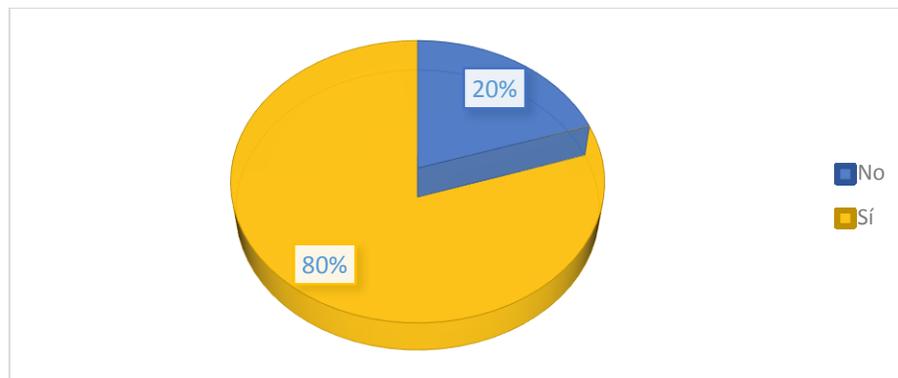
Cuadro 5. Horas que le dedica a la semana a su trabajo

Estadísticos	
Válidos	15
Media	42.13333333
Mediana	40
Moda	40
Desv. típ.	5.24903619
Mínimo	40
Máximo	60
C.V.	12.45

Fuente: Investigación de campo, 2016.

El 20% de los encuestados manifiestan que sí existe una estructura definida, contra el 80% que indica no tener clara la estructura de la organización (Gráfica 8).

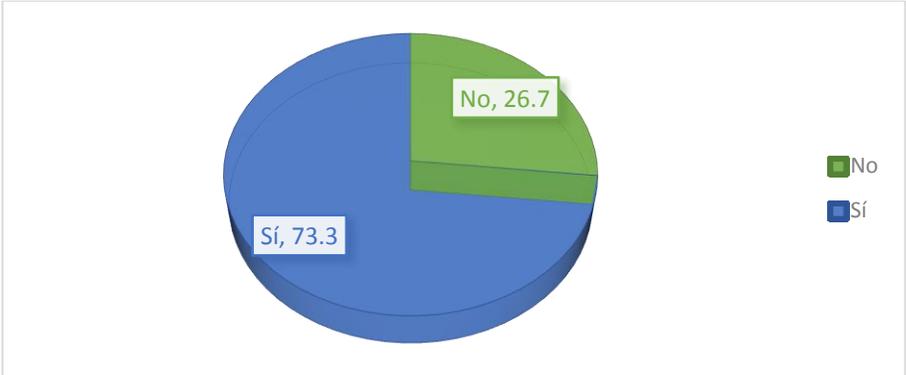
Gráfica 8. Estructura y funciones definidas



Fuente: Investigación de campo, 2016.

De los encuestados se encontró que el 73% conoce los objetivos de la empresa, mientras que el 26% respondió no conocerlos (Gráfica 9).

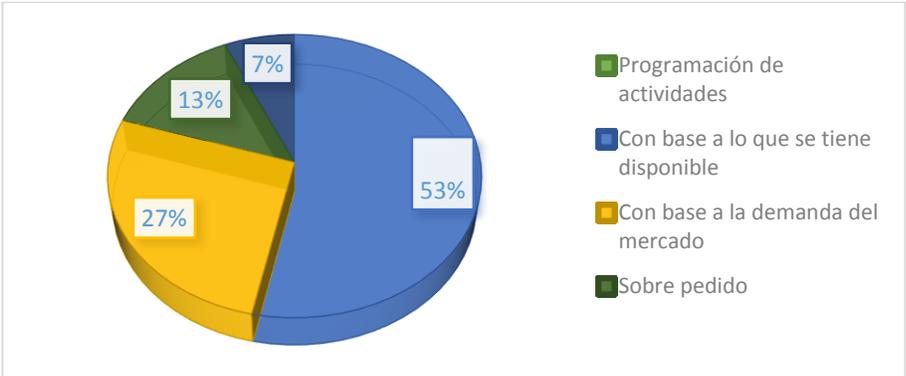
Gráfica 9. Conoce los objetivos de la empresa



Fuente: Investigación de campo, 2016.

Se identificó la forma en la que los encuestados programan sus actividades en la empresa, siendo la primera forma de programar con base en lo que se tiene disponible con un 53% de los que trabajan, el 27% indico de acuerdo a la demanda del mercado, el 13% sobre pedido y sólo el 7% contesto que siempre debe haber producto disponible (Gráfica 10).

Gráfica 10. Programación de actividades

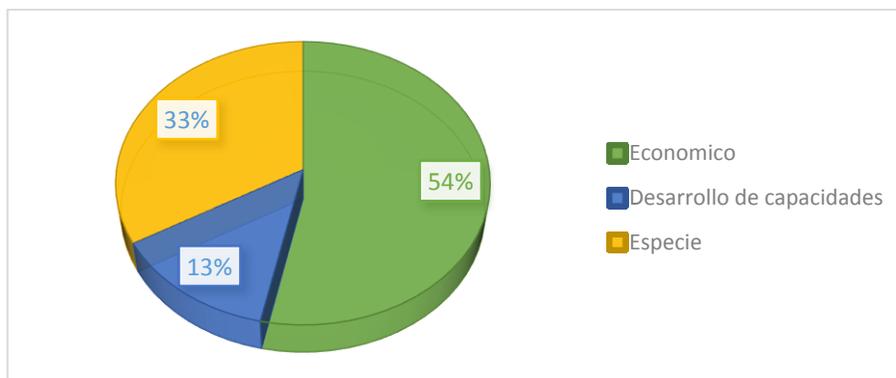


Fuente: Investigación de campo, 2016.

5.4 Salario y prestaciones

Los integrantes de la organización cuentan con una serie de apoyos, sin embargo como indica la gráfica, son tres los tipos que ellos perciben más importantes, el económico, el desarrollo de capacidades y en especie (Gráfica 11).

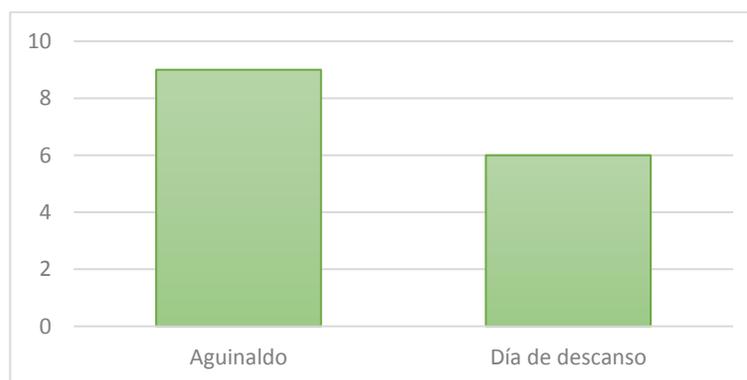
Gráfica 11. Prestaciones



Fuente: Investigación de campo, 2016.

De acuerdo a las prestaciones de seguridad social, los encuestados manifestaron percibir dos principales, la principal el aguinaldo y como segunda el día de descanso (Gráfica 12).

Gráfica 12. Prestaciones de seguridad social



Fuente: Investigación de campo, 2016.

5.6 Satisfacción laboral

En este apartado se describe el nivel de satisfacción de acuerdo a la percepción de los encuestados, en escala Likert.

Cuadro 6. Satisfacción laboral

ITEM	Validos	Media	Mediana	Moda	Desv. Tip.	Min.	Max.	C.V.	Evaluación
Salario que recibe	15	2.7333	3	1	1.438	1	5	52.57	Poco satisfecho
Comisiones y premios económicos	15	1.8	2	2	0.676	1	3	37.55	Insatisfecho
Remuneración de horas extras	15	2.2667	3	3	1.033	1	4	45.54	Poco satisfecho
Horario de jornada laboral	15	3.4667	4	4	0.990	1	5	28.61	Satisfecho
Ritmo de trabajo	15	4.067	4	4	0.799	3	5	19.62	Satisfecho
Medios y recursos	15	4.2	4	5	0.862	3	5	21.5	Satisfecho
Tiempo que dispone para realizar tareas	15	4.267	4	4	0.704	3	5	16.47	Satisfecho
Limpieza, higiene y salubridad	15	4.467	4	4	0.516	4	5	11.55	Satisfecho
Entorno físico y espacio	15	4.267	4	5	0.799	3	5	18.7	Satisfecho
Seguridad de su puesto	15	4.533	5	5	0.640	3	5		Muy Satisfecho
Opinión en cuenta	15	3.733	4	4	0.594	3	5	15.81	Satisfecho
Capacitación	15	3.133	3	3	0.640	2	4	20.12	Poco satisfecho

Escala Likert: 1 = muy insatisfecha, 2 = insatisfecho, 3 = poco satisfecho, 4 = satisfecho y 5 = muy satisfecho.

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta, julio 2016

De acuerdo a la percepción, el salario que reciben, se encontró que la mediana es de tres, la variación de la satisfacción es alta (52%), ya que la percepción de la mayoría de los encuestados califica entre cuatro y dos respecto a su salario. Esto indica que si bien hay personas que se encuentran satisfechas con el salario que recibe, otras lo califican como insatisfecho, esta variancia entre la percepción de los encuestados tiene una diferencia alta.

Respecto al horario de su jornada laboral la mediana es de cuatro, con una variación de las respuestas baja (28%), esto indica que los empleados se encuentran satisfechos con su horario de trabajo. Del tiempo que disponen para realizar las tareas los empleados, se encontró un mediana de cuatro, lo que indica que es satisfactorio, con una variación baja (16.4%). De acuerdo a la percepción de los medios y recursos que cuentan para trabajar, los empleados lo evalúan como satisfactorio, ya que la mediana es un cuatro, calificando la mayoría entre cinco y tres, con una variación baja (21.5%). La seguridad de su puesto se obtuvo una mediana de 5, lo que indica que se encuentran muy satisfechos, esto con una variación baja (14.11%).

Limpieza, higiene y salubridad los empleados lo califican como satisfactorio, ya que la mediana es 4, esto indica que la mayoría respondió entre cuatro y cinco, la variación de las respuestas es muy baja (11.55). Entorno físico y espacio se encontró una mediana de cuatro lo cual corresponde a satisfecho, es decir que hay una variación baja (18.7) pues la mayoría respondió entre cinco y tres.

Respecto a la opinión en cuenta los empleados la consideran como satisfactoria, ya que en la mediana se encontró cuatro, con una variación baja (15.81).

5.7 Relaciones laborales

De acuerdo a la encuesta semiestructurada estas fueron las preguntas y sus respuestas sobresalientes por parte de los socios, estas respuestas fueron consideradas para la comparación más adelante (Cuadro 7)

- **Que representa para la empresa que la familia participe**

“Prácticamente es el objetivo por la cual fue fundada, porque lamentablemente esta como otras localidades son zonas migrantes y por lo tanto no existen industrias o centros de trabajo para darle trabajo a toda la población la mayoría de las personas tienen su negocio”.

- **¿Cuáles son las desventajas de trabajar como familia?**

“Como en toda empresa familiar, se mezclan los problemas familiares con los de la empresa, porque si ya te enojas con la cuñada o el marido en la noche, ya en la mañana uno no quiere ir a trabajar. En sí se mezclan los intereses personales”.

5.8 Consolidación Organizacional

- **¿Cómo fue el inicio de la empresa?**

“Comenzamos a vender de tres a cuatro cajitas, primero con una señora que estaba en la calle y después las demás personas se fueron enterando”.

- **¿Cuentan con procesos de innovación?**

“Estar investigando y acudiendo con los especialistas para saber de los procesos de producción, el mantenimiento de control de plaga”.

- **¿Cuál es su método de planeación?**

“...Se planea en base a las ventas. Las ventas dependiendo de la temporada se establece que, con quien, precio, esto dependiendo de la calidad y abastecimiento, pues nos ha pasado, que agarrar por cualquier lado o a cualquiera nos ha quedado mal...”

- **¿Tienen control de resultados?**

“Como tal no, pero nos basamos en las ventas de las tiendas de autoservicio, hay una aplicación, que da resultados de la productividad, genera graficas

- **¿Llevan control financiero?**

“No hay control financiero, pues con la cuenta fiscal, arroja resultado por cada mes, pero nos basamos en las mermas”.

- **¿Cuáles son las metas a mediano plazo?**

“La capitalización y conocer mecánica para entrar al mercado”

- **¿Cómo se realiza la toma de decisiones?**

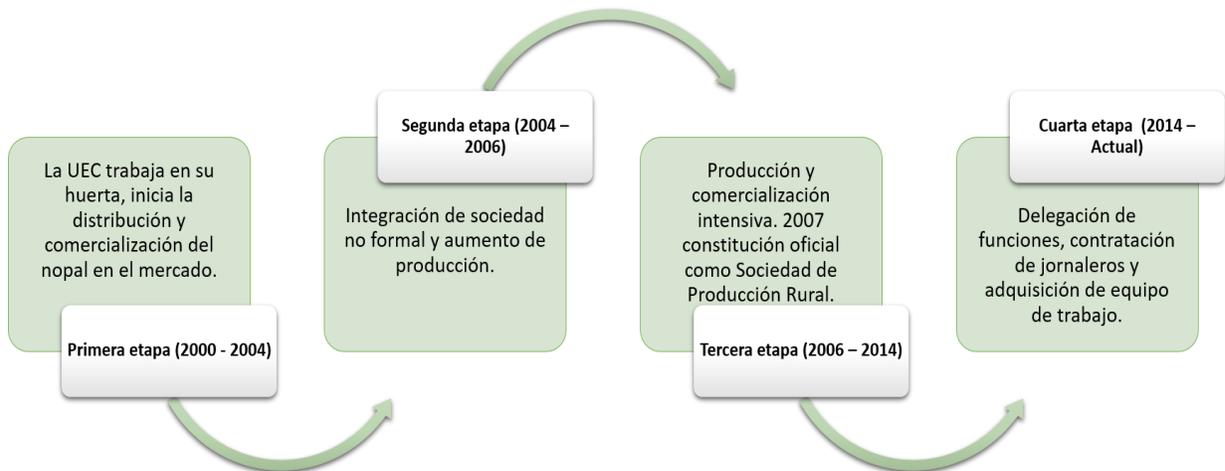
“Centraliza en nosotros dos Santiago y yo,

- **¿Cuáles son los puntos fuertes de la empresa?**

“Contamos con la experiencia necesaria, la capacidad intelectual para desempeñar todas las actividades que requiere una empresa, nuestros los dos principales productos están siendo aceptados y reconocidos”.

La sociedad que han constituido como empresa, ha pasado por cuatro etapas principales, divididas no solo por el tiempo, sino por las funciones y la representación que cada uno de los integrantes ha tenido y el impacto de la empresa en el mercado (Figura 2).

Figura 14. Desarrollo organizativo de la unidad de análisis



Fuente: Investigación de campo, 2016.

- ❖ **Primera etapa (2000 - 2004):** la unidad económica campesina trabaja en su huerta de una hectárea. En el año 2004 un empresario de la región los invita a trabajar en un proyecto, la producción del nopal. La UEC además de proveer del producto, se ven en la necesidad de llevar una administración y distribución del nopal en mercado.
- ❖ **Segunda etapa (2004 – 2006):** en esta etapa se determina formar una sociedad. Comienzan a cultivar el nopal en otras huertas y su producción es intensiva. Los productores comienzan a buscar capacitación con el funcionamiento de maquinaria, y en el proceso de la tortilla. Así, empieza la comercialización en tiendas de autoservicio.
- ❖ **Tercera etapa (2006 – 2014):** al comercializar a mayor escala los productores, en el 2007 requieren ingresar a otro ámbito administrativo, oficial y requiere facturar, por lo tanto tienen que constituirse como Sociedad de Producción Rural. Ya como sociedad rural, comienzan a solicitar apoyos a distintas instancias gubernamentales tanto federales como estatales, en federales destaca SAGARPA. Deciden comprar una maquinaria chica y usada para la elaboración de tortillas de nopal.

- ❖ Cuarta etapa (2014 – a la fecha): en el transcurso de la integración de la empresa (2014) deciden comenzar a delegar funciones, así como liberar de la carga de trabajo, por lo tanto contratan jornaleros, siendo personas de la misma familia del dueño y vecinos del poblado. Adquieren equipo de trabajo.

Se realizó una comparación respecto a la información obtenida de la encuesta semiestructurada, la observación y los diez factores de éxito identificados como centrales en las experiencias exitosas de acuerdo a Camacho et al. (2005) (Cuadro 7).

Cuadro 7. Factores de éxito

Factores	CULTIVO, INDUSTRIALIZACION Y VENTA DE NOPAL – Productores Unidos Guaja S.P.R de R.L.
1. Inserción cercana y estable con mercados diferenciados	Actualmente la unidad mantiene una red local y nacional de compra de insumos y producción de nopal y otros productos de temporada
2. Rubros rentables para la pequeña agricultura	La familia garantiza la acumulación de biomasa con valor agrícola en terrenos abandonados
3. Desarrollo permanente de la innovación	Participan en eventos locales, regionales y nacionales: en el año 2014 la RENDRUS los catalogo como caso de éxito. “Estar investigando y acudiendo con los especialistas para saber de los proceso de producción”
4. Proceso asociativo con liderazgo	La agroindustria “Actualmente somos 16 productores y comercializamos el nopal de 70 Hectáreas sembradas en varios municipios del Estado”.
5. Gestión profesional e información actualizada	Dependiendo de la temporada se establece que y con quien se realizara la compra – venta.
6. Funcionamiento transparente y democrático	La empresa al crecer determino contar con los servicios de profesionales
7. Capacidad de desarrollar alianzas	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de sanidad Vegetal de la región • Profesionistas de Emiliano Zapata A. C. “Gestionamos y le dimos personalidad jurídica a un sistema producto del nopal y la tuna en el estado de Michoacán El objetivo es convocar a todo el estado”.
8. Capacidad de captar subsidios externos	Han sido dos los apoyos que han recibido por parte de instancias gubernamentales: SAGARPA e INAES.
9. Capacidad de establecer un equilibrio	Al no contar con control financiero, para ellos es prioridad sacar el sueldo de los empleados y el recurso para la subsistencia de la unidad.
10. Entorno favorable	De acuerdo a la encuesta aplicada, los empleados manifestaron estar satisfechos con los medios y recursos, así como su lugar de trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en Camacho et al. (2005).

La inserción en el mercado local y regional les ha permitido dinamizar frente a una oportunidad dimensionada en cuanto a la demanda del producto. Este aprovechamiento de demandas específicas ha permitido posicionarse y evolucionar luego a un mercado más amplio.

El proceso como unidad familiar, ha generado identidad, adhesión, fidelidad y compromiso en los que integran la empresa, fomentando la participación en las decisiones y permitiendo una estructuración.

Gestión profesional e información actualizada y la flexibilidad para adaptarse y reaccionar a los cambios permite responder al mercado y ser competitivos.

Existen factores que han limitado que la empresa incrementación su superficie de cultivos, en el manejo de herramientas de gestión del negocio y falta de disponibilidad de capital de trabajo para tener liquidez e inversiones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente tesis se planteó el objetivo de analizar el proceso de adaptación de la unidad económica familiar en una agroempresa familiar exitosa y los objetivos específicos: 1) Determinar el éxito de la empresa, de acuerdo a la percepción de las personas que trabajan en la empresa. 2) Identificar el contexto organizativo de la agroempresa desde su consolidación a la fecha. 3) Identificar los procesos de adaptación de la unidad económica a través de administración formal.

El objetivo de esta investigación se cumplió, lo mismo que los objetivos específicos.

Se concluye que la agroempresa “Productores Unidos Guaja S. P. R de R. L.” es exitosa por el proceso de adaptación de la unidad económica doméstica.

La agroempresa al poseer un sistema campesino es exitosa por el proceso de adaptación de la unidad económica doméstica, conservando la naturaleza de la unidad:

- Al interior mantiene una economía doméstica, ya que los integrantes participan en la empresa, reciben beneficios, más no hay un cobro salarios.
- Al exterior conservan relaciones de mercado.

Con base en los análisis estadísticos y la valoración cualitativa se determinó que:

De acuerdo al modelo de empresa, se encontraron 3 factores con mayor persistencia de éxito, los cuales dinamizan su desarrollo organizativo:

1) satisfacción de los empleados.

2) organización en la producción.

3) adaptación al mercado.

El proceso de desarrollo organizativo de la agroempresa puede volver sostenible si hay un proceso técnico adecuado convergiendo con la dinámica administrativa y comercial.

Recomendaciones

Llevar una planificación administrativa:

Fomento al ahorro de las ganancias obtenidas y llevar un registro y control financiero: por concepto de ventas y gastos de operación, registrar entradas y salidas.

Llevar un proceso de capacitación de inducción y de procedimiento.

Utilizar la plantilla de factores de éxito retomada en la presente investigación para evaluar el nivel de éxito de agroempresas. La propuesta de los diez factores de éxito propone la elaboración de estrategias adecuadas para las agroempresas.

Continuar con una línea de investigación sobre las agroempresas familiares y su desarrollo organizativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arriagada, Irma; (2003). Capital social: potencialidades y limitaciones analíticas de un concepto. *Estudios Sociológicos*. 557 – 584 p.
- Baños, M.R. 2010. Una Contribución a la Economía Ecológica: Actividades No-proletarias Generadoras de Ingresos.
- Belausteguigoitia, I. 1996. La Relación Familiar en las organizaciones mexicanas, en *Adminístrate Hoy–La Práctica en la Micro, Pequeña y Mediana Empresa* (30). México.
- BELAUSTEGUIGOITIA, I. 2009. El campo de las empresas familiares en Latinoamérica: nuevas perspectivas. En Hamburger, A.A. et al, *Memorias del II Simposio Internacional de Empresas de Familia. Gestión de la empresa de familia en tiempos de crisis*, Bogotá (Colombia): Universidad de La Salle. 33 - 52 p.
- Briones, G. 2002. Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Bogotá, Colombia. 217 p.
- Johnston, B. 1961. The Role of Agriculture in Economic Development, *American Economic Review*, vol. 51. 566 – 593 p.
- Camacho, P. 2005. Estudio regional sobre “Factores de éxito de empresas asociativas rurales”. Ecuador, Plataforma Regional Andina RURALTER / AGRARIA Ltda/ INTERCOOPERATION/ Servicio Holandes de Cooperación al Desarrollo, Chile.
- Carton de Grammont, H. 2009 La desagrarización del campo mexicano. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*.

- Castro, A. 2012. Familias rurales y sus procesos de transformación: estudio de casos en un escenario de ruralidad en tensión. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 11, No. 1
- Chayanov, A. 1974. La organización de la unidad doméstica campesina. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires, Argentina.
- Chayanov, Alexander V. *et. al.* 1987. Chayanov y la teoría de la economía campesina. Siglo XXI. México.
- Diskin, M. y Scott C. 1990. Mercados de Oaxaca, 2ª ed., INI, México.
- Durston, J. 2002. El Capital Social Campesino en la Gestión del Desarrollo Rural. Diadas, equipos, puentes y escaleras. ONU. CEPAL. Santiago de Chile, 156 p.
- Espinosa, E. 2013. Factores que contribuyen al éxito de micro y pequeñas empresas agropecuarias en la región altos, estado de Chiapas. Tesis de D. C. Colegio de Postgraduados.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2007. Agricultura y Desarrollo Rural Sostenible (ADRS) y las Empresas Rurales. Agricultura y Desarrollo Rural Sostenible (ADRS) Sumario de Políticas No. 6. En <ftp://ftp.fao.org/SD/SDA/SDAR/sard/SARD-farmers-orgs%20-%20spanish.pdf> Acceso 27 de Marzo de 2016.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2013. Organización De Las Naciones Unidas Para La Alimentación y la Agricultura. Roma, Italia. En <http://www.fao.org/3/a-i3125s.pdf> Acceso 18 de Abril 2016.
- Garofoli, G. 1994. Modelos locales de desarrollo. Estudios Territoriales. Madrid, España. nº 22. 157 – 168 p.

- Gennero de Rearte, A. 2004. El Proceso De Creación De Empresas Factores Determinantes Y Diferencias Espaciales. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Gligo, N. 2001. La dimensión ambiental en el desarrollo de América Latina. Santiago: CEPAL.
- Goode, W. J y Hatt, P. K. 1975. Métodos de Investigación Social. Editorial Trillas. México 1, D. F (México).
- Guerra, G.1992. Manual de administración de empresas agropecuarias. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura San José, Costa Rica.
- Hernández Sampieri, R. 2010. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill. México, D. F (México).
- Horvath, L. 2001. Collaboration: key to value creation in supply chain management. Supply Chain Management: An International Journal. 205 – 207 p.
- Hernández, J. y Barrón, M. 2013. Las empresas agrícolas mexicanas y sus sistemas de aprovisionamiento de trabajadores Sociológica, año 28, número 80. 209 – 240 p.
- Ludlow, J. 2013. La dinámica de la manufactura, el caso mexicano en el período 1995:01-2012:06. Revista de Análisis Económico, 28(1). 65 – 90 p.
- Machado, A. 2000. El papel de las organizaciones en el desarrollo rural. Pontificia Universidad Javeriana. Seminario Internacional, Bogotá, Colombia.
- Martínez Saldaña, T. 1985. Ecología y campesinado en el México central contemporáneo. México: Centro de Estudios del Desarrollo Rural, Colegio de Postgraduados.

- Montaño, O. 2010. Modelo que identifica la madurez de los procesos. Caso: pequeña empresa manufacturera, DYNA Engineering and Industry, 85(5), 392 – 400 p.
- Navarro, E., Llinares, C. Y Montañana, A. 2010. Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). Revista de la construcción, 9(1), 4 – 16 p.
- Pérez, E. 2001. Hacia una nueva visión de lo rural. ¿Una nueva ruralidad en América Latina? (S/P). Buenos Aires: Desarrollo Rural, colección de grupos de trabajo de CLACSO.
- Programa Estatal del Estado de Michoacan 2012 – 2015. En <http://publicadorlaip.michoacan.gob.mx/itdif/2014/71/Programa%20Sectorial%20de%20Desarrollo%20Rural%202012-2015.pdf> Acceso: 16 de Julio 2016
- Juan Pérez, J.I. 2007. Manejo del ambiente y riesgos ambientales en la región fresera del Estado de México Edición electrónica gratuita. En www.eumed.net/libros/2007a/235/ Acceso 23 de Mayo 2016.
- Pérez Morales, S. 2007. Transformaciones socioeconómicas en la unidad doméstica campesina de San Miguel, Oaxaca. Economía y Sociedad, julio-diciembre, 223 – 243 p.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018.
- Reardon, T. y Berdegúe, J. 2008. El papel del comercio minorista en la transformación de los sistemas agroalimentarios. Implicancias para las políticas de desarrollo, Rimisp-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, Santiago de Chile.
- RECA, L. G y ECHEVERRÍA, R. G. 1998. Agricultura, medio ambiente y pobreza rural en América Latina. Washington, D. C. (USA).

- Rico Belda, P. 2012. Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, España*. Diciembre, 137 – 158 p.
- Rodríguez Fernández, N. 2012. Un acercamiento a la familia desde una perspectiva sociológica. En *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- Sandoval Casilimas, C. A. 2002. Investigación cualitativa. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Bogotá, Colombia. 311 p.
- SAGARPA. 2009. Acuerdo por el que se dan a conocer las Reglas de Operación de los Programas de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y de Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, que se indican. *Diario Oficial de la Federación*. Sexta Sección. 29 de Diciembre.
- Wolf, E. R. 1978. *Los campesinos*. Editorial Labor. España. 150 p.
- Zahra, S., Hayton, J., Neubaum D., Dibrell, C. y Craig, J. 2008. Culture of Family Commitment and Strategic Flexibility: The Moderating Effect of Stewardship. *Entrepreneurship Theory & Practice*.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO ORGANIZATIVO DE LA AGROEMPRESA

Autor: Romelia Nohemi Favela Ramos

El trabajo se desarrolla en torno al desarrollo organizativo, generado por los actores sociales que conforman la empresa.

La presente investigación la realiza la Lic. Romelia Nohemi Favela Ramos, quien tiene la autorización y está coordinada con el representante legal de la agroempresa CULTIVO, INDUSTRIALIZACION Y VENTA DE NOPAL – Productores Unidos Guaja S.P.R de R.L.

Objetivo: determinar el nivel de madurez organizativo de la empresa, integrado en cinco secciones: datos sociodemográficos, su experiencia en la empresa, organización, satisfacción laboral y prestaciones, esto de acuerdo a la información proporcionada por las personas que colaboran en la empresa.

La información obtenida será utilizada con fines académicos y en absoluta confidencialidad. Ante esto, le solicito su colaboración para contestar las preguntas que se formulan en seguida.

Fecha de la entrevista:

/ / 2016
Día Mes Año

Folio del cuestionario:

ID1

I. DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

Instrucciones: lea las siguientes preguntas y seleccione la respuesta que usted considere correcta.

/ / ID2
Nombre (s) Apellido Paterno Apellido Materno

Municipio: ID3 Localidad: ID4

P1. ¿Género?

Y1

1) Femenino

2) Masculino

P2. ¿Cuántos años tiene?

X1

2) No

II. EXPERIENCIA EN LA EMRESA

Instrucciones: lea las siguientes preguntas y seleccione la respuesta que usted considere correcta.

P13. ¿Cuál es su cargo dentro de la empresa?

_____ A2

P14. Especifique el tipo de actividad que realiza en la empresa:

_____ A3

P15. ¿Cuántos años tiene trabajando en la empresa?

X6

P16. ¿Cómo es que ingresó a trabajar en la empresa?

_____ A4

P17. ¿Cuál es su horario de trabajo?

_____ A5

P18. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?

X7

P19. ¿Además de la empresa, cuenta con otra actividad económica?

Y9

1) No pase a la 21

2) Sí continúe

20. ¿A qué otra actividad se dedica?

Y10

1) Agricultura 2) Ganadería 3) Forestal 4) Empresa
privada 5) Empresa
publica 6)

Ventas

III. ORGANIZACIÓN

Instrucciones: lea las siguientes preguntas y seleccione la respuesta que usted considere correcta.

P21. ¿Cómo se programan las actividades que se realizan dentro de la empresa? Y11

1. Con base a lo que se tiene disponible para trabajar
2. Con base en la demanda del mercado
3. Sobre pedido
4. Siempre debe haber producto o servicio disponible
5. Otra (especifique)

P22. Dentro de la empresa se manejan algunos de los siguientes elementos:

Establecimiento	Sí	No	
Inventarios	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y12
Lista de clientes	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y13
Lista de proveedores	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y14
Manuales o guías de proceso	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y15
Reglamentos	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y16
Libros de cuentas	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y17
Estructura jerárquica y funciones definidas	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y18
Auditorías	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y19
Controles de calidad	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y20
Retroalimentación	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y21
Pagos de regulaciones fiscal	(1)	(0)	<input type="checkbox"/> Y22
Otro, ¿cuál? _____	A7		

P23. ¿Conoce los reglamentos de la empresa? Y23

- 1) No *pase a la 2* 2) Sí *continúe*

P23. Menciónelas

_____ A8

P24. ¿Conoce los objetivos de la empresa? Y24

- 1) No */pase a la 21)* 2) Sí *(continúe)*

P25. Menciónelas

_____ A9

P25. ¿A través de qué medios se conocen las decisiones de la empresa?

_____ A10

P26. ¿Recibe capacitación?

Y25

- 1) No (*pase a la 2*) 2) Sí (*continúe*)

P27. ¿Quién imparte la capacitación?

Y26

1. Instituciones estatales 2. Instituciones federales 3. Organizaciones de la sociedad civil 4. Municipio

P28. ¿Conoce la forma en que determinan la capacitación?

A11

IV. SALARIO

Instrucciones: de acuerdo a los siguientes rubros, que cantidad destina de su salario.

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho	
P29. Actividades productivas						<input type="checkbox"/> Y27
P30. Alimentación						<input type="checkbox"/> Y28
P31. Vivienda						<input type="checkbox"/> Y29
P32. Salud (consulta médica, medicamentos, etc).						<input type="checkbox"/> Y30
P33. Educación						<input type="checkbox"/> Y31
P34. Imprevistos						<input type="checkbox"/> Y32
P35. Ahorro						<input type="checkbox"/> Y33

P36. ¿Lo que percibe por parte de la empresa es suficiente para que pueda ahorrar?

Y34

- 1) Sí 2) No

V. PRESTACIONES

P37. ¿Qué apoyos recibe por parte de la empresa?

Y35

1. Económico
2. Capacitación
3. Desarrollo familiar
4. Desarrollo de capacidades
5. Fomento cultural
6. En especie
7. Otro

P38. ¿Cuáles son las prestaciones de seguridad social que recibe?

└─┘ Y36

1. Aguinaldo
2. Vacaciones y prima vacacional
3. Día de descanso semanal
4. Licencia de maternidad
5. Prima de antigüedad
6. Prestaciones por renuncia
7. Prestaciones por despido injustificado
8. Utilidades

P39. ¿Existe alguna forma de motivación para que el personal cumpla con los objetivos y metas de la empresa?

A12

P40. ¿Qué apoyos considera que debería otorgarle la empresa?

A13

VI. SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: de acuerdo a las siguientes preguntas asigne un numero se acuerdo a su opinión. Donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho.

	1. Muy insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Poco satisfecho	4. Satisfecho	5. Muy satisfecho	
P41. El salario que usted recibe	1	2	3	4	5	↳Y37
P42. Sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe	1	2	3	4	5	↳Y38
P43. Remuneración de las horas extraordinarias que hace es	1	2	3	4	5	↳Y39
P44. Horario de su jornada laboral	1	2	3	4	5	↳Y40
P45. Ritmo de trabajo a que está sometido	1	2	3	4	5	↳Y41
P46. Medios y recursos que su empresa pone para que usted realice su tarea	1	2	3	4	5	↳Y42
P47. Tiempo que dispone para acabar tareas	1	2	3	4	5	↳Y43
P48. Limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	↳Y44
P49. Entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	↳Y45
P50. Seguridad de su puesto	1	2	3	4	5	↳Y46

	1. Muy insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Poco satisfecho	4. Satisfecho	5. Muy satisfecho
P51 Opinión es tomada en cuenta en la empresa	1	2	3	4	5
P52. Capacitación que se les proporcionan	1	2	3	4	5

└┐Y47

└┐Y48

VII. RELACIONES LABORALES

P53. ¿En su trabajo se fomenta el trabajo en equipo?

└┐Y49

3) Sí

4) No

P54. ¿Se promueven las relaciones laborales dentro de la empresa?

└┐Y50

1) Sí

2) No

P55. ¿Qué significado tiene para usted que cómo familia participe en la empresa?

_____ A14

P56. ¿Considera importante la participación de la familia en la empresa?

_____ A15

P57. ¿Cómo influye la familia en la toma de decisiones administrativas?

_____ A16

P58. ¿Cuáles son las desventajas que la familia participe en la empresa?

_____ A17

Anexo 2. Entrevista

GUIA DE ENTREVISTA A SOCIOS de la agroempresa CULTIVO, INDUSTRIALIZACION Y VENTA DE NOPAL – Productores Unidos Guaja S.P.R de R.L.

Autor: Romelia Nohemi Favela Ramos

La investigación es en torno al desarrollo organizativo generado por los actores sociales que conforman la empresa.

La presente investigación la realiza la Lic. Romelia Nohemi Favela Ramos, quien tiene la autorización y está coordinada con el representante legal de la agroempresa CULTIVO, INDUSTRIALIZACION Y VENTA DE NOPAL – Productores Unidos Guaja S.P.R de R.L.

Objetivo: conocer y obtener información del contexto y el proceso administrativo de la empresa desde su consolidación hasta a la actualidad de la agroempresa, a través de una entrevista a informantes clave, para determinar el desarrollo organizativo.

La información obtenida será utilizada con fines académicos y en absoluta confidencialidad.

Fecha de la entrevista:

	/		/	2016
<i>Día</i>		<i>Mes</i>		<i>Año</i>

Figura jurídica:

Socio:

- I. Consolidación organizativa

1. ¿Cuáles son las principales funciones de la empresa?

2. ¿Cuál es el tiempo de operación de la empresa?

3. ¿Cómo estuvo compuesta la estructura organizacional inicialmente?

4. ¿Cómo está compuesta la estructura organizacional actualmente?

5. ¿Cómo se realizan la toma de decisiones?

6. ¿Cuáles son los principales problemas a los que se ha enfrentado la empresa?

II. Administración

7. ¿De qué fuentes obtiene los recursos necesarios para las actividades productivas?

8. ¿Cuál es el método de planeación?

9. ¿Cómo se determinan las prioridades de la empresa?

10. ¿Llevan un control de resultados?

III. Financiamiento

11. ¿Llevan controles financieros?

12. ¿Aproximadamente cuál es el ingreso promedio mensual de su negocio?

13. ¿De las ganancias obtenidas cuál es el porcentaje que invierte en capacitación?

14. ¿De las ganancias obtenidas cuál es el porcentaje que ahorra?

15. ¿Cuál es la parte del proceso en la que más invierte?

IV. Redes

16. ¿Pertenece a alguna organización?

17. ¿Está asociado con otro negocio?

18. ¿Qué importancia a tenido para la empresa la vinculación con otras organizaciones?

V. Familia

19. ¿Qué significado tiene en la empresa la participación de la familia?

20. ¿Cuál es la importancia de la familia en la empresa?

21. ¿Cómo influye la familia en la toma de decisiones administrativas?

22. ¿Cuáles son las desventajas que la familia participe en la empresa?

VI. Empleados

23. ¿Cuántas personas trabajan en la empresa (incluyendo entrevistados)?

24. ¿Cuántas de las personas que trabajan son familiares?

25. ¿Cuáles son los criterios de selección y reclutamiento del personal?

26. ¿Cómo están contratados?

27. ¿Qué prestaciones tienen sus empleados?

28. ¿Se considera la opinión de los empleados para la toma de decisiones?

29. ¿De qué forma?

30. ¿Se mide la eficiencia de los empleados?

31. ¿Cómo lo hacen?

VII. Comercialización

32. ¿Quiénes son los principales clientes?

33. ¿De dónde son los principales clientes del negocio?

34. ¿Quiénes son sus principales proveedores?

35. ¿De dónde son sus principales proveedores?

36. ¿Cuáles son los productos que venden?

37. ¿Cuáles son los productos que más vende?

VIII. Infraestructura

38. ¿Dónde se realizaban las actividades de producción inicialmente?

39. ¿Dónde se realizan actualmente?

40. ¿Cuenta con algún tipo de almacén para sus productos?

41. Explique ¿cómo los almacenan?

42. ¿Cuál es la proyección de las instalaciones a largo plazo?

IX. Apoyos

43. ¿Inicialmente la empresa recibió algún tipo de apoyo?

- Sí
- No ¿por qué?

44. ¿De parte de quién?

45. ¿Qué clase de apoyo?

46. ¿Actualmente reciben apoyos?

- Sí
- No ¿por qué?

47. ¿De parte de quién?

48. ¿Qué clase de apoyo?

49. ¿Cuál es el medio que utilizan para informarse sobre los apoyos de las instancias gubernamentales?

50. ¿Qué apoyos considera que necesita su organización?

X. Consideraciones finales

51. ¿Cuáles son los puntos fuertes de la empresa?

52. ¿Cuáles son los puntos débiles de la empresa?

53. ¿Cuáles son las metas a mediano plazo para la empresa?

¡Gracias!