

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA
CALIFORNIA**
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



**ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN POR LA CAPACITACIÓN
RECIBIDA EN EL SECTOR AGRÍCOLA POR EL CENTRO
ESTATAL DE CAPACITACIÓN Y SEGUIMIENTO EN
ENSENADA, BAJA CALIFORNIA.**

**TRABAJO TERMINAL QUE
PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTA


LUIS JESÚS RODRÍGUEZ AGUILAR

Ensenada, B.C.

Marzo del 2015

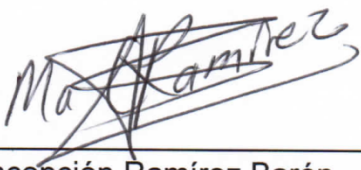
CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de la Tesis: _____



Dr. Arturo Meza Amaya

Aprobado por los integrantes del Síodo:

1.- _____


Dra. María Concepción Ramírez Barón

2.- _____


Dra. Mónica Fernanda Aranibar

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia por el apoyo que me ha dado en todo momento.

Agradecimientos

Primeramente a Jehová Dios por darme la vida y la oportunidad de estudiar la Maestría en Administración.

A mi familia por haberme guiado con cariño y confianza al logro de una carrera profesional. Por compartir tristezas, alegrías, éxitos y por todos los consejos que me han dado durante toda mi vida.

A mis maestros por impartir sus clases de manera excelente.

A CONACYT por su apoyo durante la Maestría en Administración.

Resumen

En la presente investigación se analizó la satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas sobre los cursos de capacitación agrícola que fueron otorgados por medio del Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento en Ensenada, Baja California en el mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014. Para conocer los resultados de este proceso se elaboraron dos cuestionarios o instrumentos de recolección para identificar los distintos niveles de satisfacción, de esta manera se conoció el impacto que tuvo la capacitación en los dos sujetos de estudio en el sector agrícola en Ensenada, Baja California. En el análisis de la información se utilizó el método cuantitativo con un enfoque descriptivo. Es necesario que las organizaciones se preocupen por crear las condiciones óptimas de trabajo e incrementen el conocimiento de los trabajadores mediante una constante capacitación con la finalidad de elaborar un producto agrícola de excelente calidad que beneficie al consumidor final y a la sociedad en general.

Palabras clave: Capacitación, satisfacción, sector agrícola, centro estatal de capacitación y seguimiento.

Ficha metodológica

Disciplina del estudio	Ciencias Administrativas.
Área de conocimiento	Recursos Humanos.
Objeto de estudio	La capacitación otorgada por medio del Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento de Baja California (CECS), en Ensenada, Baja California.
Sujetos de estudio	Prestadores de servicios profesionales (PSP) y productores agrícolas de la zona rural de Ensenada, B.C.
Finalidad	Identificar el nivel de satisfacción que se obtiene como resultado de la capacitación en el sector agrícola.
Tipo de Investigación	Cuantitativo.
Análisis de la información	Descriptivo.
Recopilación de la información	Dos cuestionarios.
Aportaciones	En el CECS se han implementado nuevos métodos o procedimientos de trabajo por medio de la asistencia técnica, es decir, la capacitación que se ha otorgado ha generado resultados, por ello, es necesario identificar el nivel de satisfacción de los cursos de capacitación agrícola para conocer las fortalezas o debilidades del programa y así poder mejorarlo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla de contenido

Introducción	1
Justificación de la investigación	2
Alcance de la investigación	4
Planteamiento del problema	4
Preguntas de investigación	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	7
I. Marco Teórico	
1.1 Marco Contextual	
1.1.1 Antecedentes históricos de la capacitación en México	8
1.1.2 Contexto actual de la agricultura en México	10
1.1.3 Contexto Internacional de la capacitación y su medio ambiente	11
1.1.4 Capacitación agrícola a nivel nacional	12
1.1.5 Capacitación agrícola a nivel internacional	12
1.1.6 Satisfacción	13
1.1.7 Innovación en los productos	14
1.1.8 Productividad del proceso	15
1.1.9 Mejora en los procesos	15
1.1.10 Beneficios	15
1.1.11 Relevancia social de la capacitación agrícola	16
1.1.12 Bases legales en México sobre la capacitación	16
1.1.13 Perspectivas mundiales sobre la agricultura	18
1.2 Marco referencial	
1.2.1 Antecedentes	18
1.2.2 Fundamentación teórica de la investigación	19
1.2.3 Análisis necesarios para realizar una capacitación	19
1.2.4 El objetivo de una capacitación	20
1.2.5 Modelos estudiados sobre la satisfacción en la capacitación	21

1.3 Marco Conceptual	
1.3.1 Capacitación	22
1.3.2 Capacitación agrícola	22
1.3.3 Nivel de satisfacción	23
1.3.4 Desarrollo de recursos humanos	24
1.3.5 Evaluación	24
1.3.6 Categorías de una evaluación en materia de capacitación	25
1.3.7 Servicio de desarrollo de capacidades	25
1.3.8 Desarrollo de las habilidades personales	25
1.3.9 Centros Estatales de Capacitación y Seguimiento	26
1.3.10 Condiciones necesarias para la innovación agrícola	26
1.3.11 Asistencia técnica rural integral en México	27
II. Metodología	
2.1 Enfoque del estudio	28
2.2 Paradigma de la investigación	29
2.3 Método de investigación	30
2.4 Diseño de la investigación	30
2.5 Delimitación del estudio	31
2.5.1 Nivel delimitador temporal	31
2.5.2 Nivel delimitador espacial	31
2.5.3 Nivel disciplinar	32
2.6 Sujetos de estudio	32
2.7 Variables e indicadores de estudio	33
2.8 Modelación de las variables	34
2.9 Definición conceptual y operacional de las variables e indicador del estudio	34
2.10 Instrumento de recolección de datos	36
2.11 Diseño del instrumento	36
2.11.1 Interpretación de los resultados	37

2.12 Población y muestreo	38
2.13 Cálculo de la muestra	38
2.14 Estudio piloto	40
III. Resultados y Análisis	
3.1 Análisis de la información	41
3.2 Aplicación de los cuestionarios a los sujetos de estudio	41
3.3 Recolección de datos	42
3.4 Estadísticas descriptivas del primer cuestionario	45
3.4.1 Datos demográficos de los prestadores de servicios profesionales	45
3.4.2 Análisis de los resultados del primer cuestionario	47
3.5 Estadísticas descriptivas del segundo cuestionario	67
3.5.1 Datos demográficos de los productores agrícolas	67
3.5.2 Análisis de los resultados del segundo cuestionario	69
3.6 Niveles de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas	86
3.6.1 Nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales	86
3.6.2 Nivel de satisfacción de los productores agrícolas	89
IV. Discusión, Conclusiones y Recomendaciones	
4.1 Discusión	92
4.2 Conclusiones	93
4.3 Recomendaciones	95
Limitaciones	96
Anexos	98
Referencias	106

Lista de tablas

Número	Concepto	Página
1.1	Superficie sembrada, cosechada de la producción agrícola de cultivos cíclicos en el estado de Baja California en los años del 2007 al 2011	10
1.2	Descripción de los estudios realizados sobre la satisfacción en la capacitación	21
1.3	Acciones de la asistencia rural integral en México	27
2.1	Variables e indicador del estudio	33
2.2	Definición conceptual y operacional de las variables e indicador del estudio	34
2.3	Baremo del instrumento	37
2.4	Escala utilizada para medir el instrumento de investigación	37
2.5	Escala utilizada para medir el nivel de satisfacción con el el programa estadístico SPSS	38
2.6	Datos generales aplicados en la fórmula para la población	39
2.7	Resultados del total de la población	39
2.8	Resultados de la muestra	40
3.1	Primer cuestionario de la investigación	42
3.2	Segundo cuestionario de la investigación	42
3.3	Cuestionario dirigido a los prestadores de servicios profesionales	43
3.4	Cuestionario dirigido a los productores agrícolas	44
3.5	Nivel de satisfacción de la variable capacitación	86

3.6	Nivel de satisfacción de la variable innovación en los productos	87
3.7	Nivel de satisfacción de la variable productividad del proceso	87
3.8	Nivel de satisfacción de la variable mejora en los procesos	88
3.9	Nivel de satisfacción de la variable beneficios	88
3.10	Nivel de satisfacción de la variable capacitación	89
3.11	Nivel de satisfacción de la variable innovación en los productos	89
3.12	Nivel de satisfacción de la variable productividad del proceso	90
3.13	Nivel de satisfacción de la variable mejora en los procesos	91
3.14	Nivel de satisfacción de la variable beneficios	91

Lista de figuras

Número	Concepto	Página
2.1	Modelación de las variables	34
2.2	Fórmula para el cálculo de la muestra	38

Lista de gráficas

Número	Concepto	Página
3.1	Género de los prestadores de servicios profesionales	45
3.2	Edad de los prestadores de servicios profesionales	46
3.3	El programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS), ¿ha sido el adecuado?	47
3.4	¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?	48
3.5	Antes de que usted les imparta la capacitación a los productores agrícolas, ¿les plantea los objetivos del curso a los grupos de trabajo?	49
3.6	¿Los objetivos que usted plantea son razonables y posibles durante el ciclo de trabajo?	50
3.7	¿La capacitación que se imparte en el CECS, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?	51
3.8	¿Considera usted diferentes herramientas o técnicas de enseñanza al momento de elaborar su programa de capacitación?	52
3.9	¿Usted ha tenido inconvenientes para la ejecución del programa de capacitación en las áreas o lugares establecidos para ello?	53
3.10	¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?	54
3.11	¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?	55
3.12	¿Ajusta su programa de trabajo con el fin de que el grupo beneficiario elabore un producto agrícola con las técnicas de innovación necesarias para ello?	56
3.13	Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?	57

3.14	¿Para usted ha sido útil la capacitación que ha recibido en el CECS sobre el proceso de producción agrícola?	58
3.15	Derivado de la capacitación y a la aplicación de nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?	59
3.16	¿Debido a la capacitación ha mejorado su trabajo?	60
3.17	En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?	61
3.18	¿Usted piensa que la capacitación debe ser continua?	62
3.19	Después de impartir la capacitación a los productores agrícolas, ¿ha dado un seguimiento personal al proceso de producción que tienen los distintos grupos de trabajo?	63
3.20	En su trabajo, ¿ha puesto en práctica la capacitación recibida en el CECS?	64
3.21	El tiempo que usted invierte en la capacitación que se imparte en el CECS, ¿representa un gasto para su trabajo?	65
3.22	De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?	66
3.23	Género de los productores agrícolas	67
3.24	Edad de los productores agrícolas	68
3.25	¿La capacitación que ha recibido ha cubierto sus expectativas?	69
3.26	¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?	70
3.27	¿Los capacitadores cuentan con los conocimientos necesarios al momento de impartir la capacitación?	71
3.28	¿La capacitación que imparte el prestador de servicios profesionales, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?	72
3.29	¿Para su unidad de producción, es indispensable la capacitación?	73
3.30	¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?	74

3.31	¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?	75
3.32	Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?	76
3.33	¿Para usted ha sido útil la capacitación que ha recibido en el CECS sobre el proceso de producción agrícola?	77
3.34	Derivado de la capacitación y a la aplicación de nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?	78
3.35	¿Debido a la capacitación ha mejorado su trabajo?	79
3.36	En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?	80
3.37	¿Usted piensa que la capacitación debe ser continua?	81
3.38	¿En su unidad de producción ha implementado los nuevos métodos de trabajo aprendidos en la capacitación?	82
3.39	En su trabajo, ¿ha puesto en práctica lo aprendido en la capacitación?	83
3.40	El tiempo que usted invierte en la capacitación que se imparte en el CECS, ¿representa un gasto para su trabajo?	84
3.41	De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?	85

Introducción

Actualmente en el siglo XXI, las sociedades modernas prosperan o declinan en la función de las contribuciones productivas de sus organizaciones. Por esa razón, no sorprende a nadie que toda sociedad se ocupe activamente de sus empresas y corporaciones (Werther & Davis, 2008). La capacitación ha sido fundamental para el desarrollo del elemento humano en las organizaciones y es muy necesario saber qué impacto ha tenido en los trabajadores. Por ello, en la presente investigación se analiza la satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas por la capacitación recibida por medio del centro de capacitación y seguimiento (CECS) en Ensenada, Baja California del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014.

Precisamente, los retos de productividad, calidad y excelencia que tienen las organizaciones de hoy, serán logrados en la medida en que a través de un modelo educativo integral, se forme y transmita la cultura de productividad a partir de valores de calidad, excelencia, eficacia, ahorro, etc. (Siliceo, 2004). Es indispensable reconocer que “la capacitación es un sistema, y la evaluación es un subsistema que atiende al todo y a cada una de las partes interrelacionadas para corregir” (Reza, 2007, p.17). Por lo anterior, es necesario conocer el nivel de satisfacción que se logra por medio de estos cursos de capacitación y de esta manera conocer cuáles han sido sus resultados para conocer las fortalezas y debilidades del programa de capacitación. En general, se puede mencionar que a un descenso de la productividad corresponde un descenso en la actividad económica de cierto sector y a un crecimiento en la productividad corresponde un incremento en el bienestar común (Rodríguez, 2007).

Según el estudio de Ramírez & Benítez (2012) se demuestra que la satisfacción se origina en función de las necesidades del hombre y de lo que este espera de una situación y de lo que obtiene de ella. Para apreciar lo que es la satisfacción laboral es necesario conocer primordialmente si sus necesidades básicas o primarias están

resueltas y después cuales son las metas y las aspiraciones a seguir y qué posibilidades hay de obtenerlas.

Justificación de la investigación

En México, la agricultura proporciona empleo a alrededor de 13% de la fuerza de trabajo, lo que representa unos 3.3 millones de agricultores y 4.6 millones de trabajadores asalariados y familiares no remunerados (McMahon & Valdés, 2011). Por ello, la asistencia técnica o capacitación ha sido fundamental para el desarrollo de las unidades de producción, aproximadamente 24% de la población total vive en las zonas rurales. La capacitación que se otorga en México, el 70.8% es por técnicos, 17.7% por productores, 2.8% por instituciones académicas o de investigación, 1.5% por despachos y 7.2% por otros tipos de actores (Cuevas, Baca, Cervantes & Aguilar, 2012).

Sin embargo, la cobertura de la asistencia técnica es baja, 3% del total nacional de unidades de producción con actividad agropecuaria disponen de este servicio, y sólo un 11.7% perciben como un problema la falta de asistencia técnica y capacitación. La agricultura cuenta con 75.4%, le sigue el sector pecuario 19.3% y el sector forestal 3.2% (Cuevas, et al. 2012). El estudio realizado por McMahon & Valdés (2011) sobre el análisis del extensionismo agrícola en México, menciona lo siguiente:

“Como la mayor parte de la demanda de estos servicios se canaliza a través de los programas de apoyo de la SAGARPA¹, hay una dispersión de esfuerzos y de recursos en proyectos menores y una falta de integración desde el punto de vista del desarrollo territorial y de los objetivos de productividad. Debido a esa dispersión es difícil evaluar el impacto general del programa, ya que los proyectos se distribuyen en distintas regiones agroecológicas y en una amplia variedad de productos” (p.21).

¹ Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

Por lo anterior, es importante identificar el nivel de satisfacción como resultado de la capacitación de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas en la zona rural de Ensenada, Baja California. Según el estudio de Aguilar, Magaña & Surdez (s.f.), se considera que el factor humano es el recurso más valioso de una organización y de un país en su conjunto, es el que puede desarrollar las competencias necesarias para construir ventajas competitivas y para que esto ocurra es indispensable atender su satisfacción, es decir, un trabajador satisfecho tiende a ser más productivo. Por ello, es deseable y necesario que se monitoree la satisfacción de los trabajadores.

En el presente trabajo se analizó la satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas, para esto se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos; el primer cuestionario comprende 20 preguntas dirigidas a los prestadores de servicios profesionales (PSP) y el segundo cuestionario está integrado por 17 preguntas dirigidas a los productores agrícolas de la zona rural del municipio de Ensenada, Baja California. Estas preguntas analizan las diferentes variables de investigación como es la capacitación, innovación en los productos, productividad del producto, mejora en los procesos y los beneficios; mediante la identificación del nivel de satisfacción correspondiente a cada una de estas variables de investigación. Para su análisis se utilizó la escala tipo Likert y diferencial semántico.

Esta investigación brinda un aporte para el mejoramiento de los cursos de capacitación mediante la generación de dos instrumentos de recopilación de información (cuestionarios) para identificar el nivel de satisfacción como resultado de capacitación agrícola en Ensenada, Baja California. Además, este trabajo permite realizar otras investigaciones en otros sectores que comprende la capacitación que se imparte en el Centro estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS) en Ensenada, Baja California.

En México existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer, por lo cual, es

necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando, así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia y productividad, y éste sea más significativo para el trabajador (Siliceo, 2004). La agricultura y la erradicación del hambre, están ocupando un importante lugar en las prioridades de la agenda internacional, además la inversión en este seguirá siendo fundamental para promover el crecimiento y la sustentabilidad ambiental para esto será necesario aumentar de manera importante la inversión en la agricultura y lo que es más importante, deberá mejorarse la calidad de esta inversión (Bautista, 2013).

Alcance de la investigación

El presente trabajo se realizó en la zona rural del municipio de Ensenada, Baja California, especialmente en la zona rural de Maneadero. Se tomó una muestra de 8 prestadores de servicios profesionales y 22 productores agrícolas que se encuentran registrados en el programa de capacitación del Centro estatal de Capacitación y Seguimiento. La investigación de campo se realizó del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014.

Planteamiento del problema

Actualmente las organizaciones enfrentan problemáticas diversas en el desempeño y se puede mencionar que uno de los principales aspectos es la falta de satisfacción laboral, la cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador (Aguilar, et al., s.f). Uno de los primeros pasos en la capacitación consiste en determinar qué tipo de capacitación se requiere y también al poder determinar la necesidad de capacitar a los empleados (Dessler, 2001).

En México no existe un servicio de extensión agrícola específico como tal, es decir, los agricultores cuentan con asistencia técnica al acceder a los distintos programas de apoyo de la SAGARPA. Por ello, la asistencia técnica se lleva a cabo a través dicha

asistencia se recibe por medio de contratistas del sector privado, es decir, prestadores de servicios profesionales (PSP), cuya función es poner en práctica los programas en el nivel de la explotación agrícola. Los servicios profesionales definidos para estos efectos incluyen la planeación estratégica, la formulación de proyectos, el acceso a los recursos públicos, la asesoría técnica, las estrategias comerciales y la capacitación, entre otros; su objetivo es apoyar a los agricultores para que aumenten su eficiencia y facilitar su incorporación a las cadenas de valor (McMahon & Valdés, 2011).

Esta situación ha generado uno de los problemas más obvios en lo que se refiere al sistema. La fuerza que impulsa la demanda de esos servicios es el acceso a los programas de gobierno, cuya elegibilidad exige algún elemento de asistencia técnica o de servicio de extensión y en muchos casos, el prestador de servicios profesionales es el agente que inicia el proyecto, pero los incentivos son para la captación de rentas más que para mantenerse al tanto del proyecto hasta su finalización y evaluar su impacto (McMahon & Valdés, 2011).

Los servicios profesionales definidos para estos efectos incluyen la planeación estratégica, la formulación de proyectos, el acceso a los recursos públicos, la asesoría técnica, las estrategias comerciales y la capacitación, entre otros; su objetivo es apoyar a los agricultores para que aumenten su eficiencia y facilitar su incorporación a las cadenas de valor (McMahon & Valdés, 2011). Un aspecto referente a la capacitación es que tiende a realizarse en forma intuitiva y urgente, pero no en base al perfil de los empleados y las herramientas necesarias a que se necesitan a futuro, por lo tanto, es necesario identificar las áreas clave de desarrollo y mejora, y a partir de ello implementar o contratar cursos y otras opciones de educación continua. Así es que en el caso de los estudios de necesidades de capacitación, se busca información sobre los problemas existentes (Ramírez, 2004). Actualmente, la capacitación se ha elevado a un gran nivel, junto con la productividad, la calidad, el servicio al cliente y todos los aspectos que se consideran esenciales para el éxito de una compañía (Melnik, 2008).

Ante las circunstancias como las que vive el mundo de hoy, nuestro comportamiento se modifica y nos enfrenta permanentemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo. La empresa mexicana, se ve obligada a encontrar e instrumentar mecanismos que le garanticen resultados exitosos (Siliceo, 2004).

Preguntas de la investigación

¿Se han analizado los resultados de los cursos de capacitación en el sector agrícola del Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento en Ensenada, Baja California del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014?

¿Se ha identificado el nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas sobre los resultados de los cursos de capacitación agrícola del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014?

¿Se ha elaborado un instrumento de recolección de datos para conocer los resultados de la capacitación en el sector agrícola en Ensenada, B.C.?

Objetivo general

Analizar el nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas sobre los resultados de los cursos de capacitación en el sector agrícola que ofrece el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS) en Ensenada, Baja California, del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014.

Objetivos específicos

1. Analizar los resultados de la capacitación agrícola recibida por los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014.
2. Identificar el nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales sobre los cursos de capacitación agrícola del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014.
3. Identificar el nivel de satisfacción de los productores agrícolas sobre los cursos de capacitación agrícola del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014.

I. Marco Teórico

1.1 Marco contextual

1.1.1 Antecedentes históricos de la capacitación en México

En el año de 1970, en México, se establece como obligación de las empresas capacitar a sus empleados (LFT², Artículo 1º transitorio, 2012). Por lo tanto, es fundamental que las acciones del proceso de capacitación estén dirigidas al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, buscar mejorar las habilidades, incrementar conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al individuo. Actualmente, la solicitud para la aprobación y el registro de los planes y programas de capacitación y adiestramiento debe presentarla el patrón o representante legal de la empresa ante la dirección general de capacitación o la delegación federal del trabajo que corresponda, esto será mediante el formato DC-2: “Presentación del plan y programas de capacitación y adiestramiento, requisitado con base en los criterios administrativos”.

En la STPS³ se establece que todas las empresas deben elaborar y conservar los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad de acuerdo a lo señalado en los artículos 153-F Bis, 153-H, 153-B segundo párrafo y 153-S de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, los planes deben considerar los requisitos señalados en el Artículo 10 del Acuerdo Normativo publicado en Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de junio del 2013 señalan que se debe de:

- I. Tomar en cuenta las necesidades de capacitación y adiestramiento de todos los puestos y niveles de trabajo existentes en la empresa;

- II. Precisar el número de etapas durante las cuales se impartirán;

² Ley Federal del Trabajo.

³ Secretaria del Trabajo y Previsión Social: “Elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad”.

III. Indicar si se trata de planes y programas de capacitación y adiestramiento específicos para una empresa; comunes para varias empresas o bien si se encuentran adheridos a un sistema general de capacitación y adiestramiento por rama o actividad; y, en su caso, los establecimientos en los que se aplica;

IV. Establecer periodos no mayores de dos años;

V. Considerar la impartición de la capacitación o adiestramiento por conducto de personal de la propia empresa, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados;

VI. Basar en normas técnicas competencia laboral o su equivalente si las hubiera para los puestos de trabajo de que se trate;

VII. Considerar las acciones a realizar con respecto a los temas de productividad mencionados en el Artículo 7 fracciones del II al V del presente Acuerdo;

VIII. Incluir, en su caso, los cursos de capacitación que impartan:

a) Las empresas de las que hayan adquirido un bien o servicio de cualquier naturaleza; b) Los extranjeros a trabajadores mexicanos en territorio nacional, o bien cuando los trabajadores reciban capacitación en el extranjero.

Las empresas deben conservar en sus registros internos, lo siguiente:

I. La elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad conforme al formato DC-2.

II. El nombre, objetivos y contenidos de los programas de capacitación, los puestos y niveles a los que están dirigidos y el proceso de selección para capacitar un mismo puesto y categoría.

III. Las acciones a realizar sobre productividad señaladas en el Artículo 7 fracciones del II al V del Acuerdo Normativo publicado en el DOF el 14-06-2013. Lo anterior deberá de mostrarse a la autoridad laboral cuando lo solicite en sus facultades de Inspección (STPS, 2009).

1.1.2 Contexto actual de la agricultura en México

La agricultura en México es cada vez más moderna y está más integrada con el resto de la economía, al comprar más insumos intermedios y vender sus productos como insumos intermedios en otros sectores. Los indicadores de participación clásicos no reflejan los vínculos de la agricultura primaria con otras actividades relacionadas, como las que se refieren al procesamiento de alimentos, que están excluidas del valor agregado agrícola (McMahon & Valdés, 2011).

Por lo tanto, el aumento constante en la producción agrícola en un determinado lugar es fundamental para abastecer el mercado tanto a nivel estatal como a nivel nacional. En la siguiente tabla identificaremos la producción agrícola en el estado de Baja California en los años del 2007 al 2011.

Tabla 1.1 Superficie sembrada, cosechada de la producción agrícola de cultivos cíclicos en el estado de Baja California en los años del 2007 al 2011

Año	Superficie sembrada (ha) ⁴			Superficie cosechada (ha)		
	Total	Riego	Temporal	Total	Riego	Temporal
2007	176545	145823	30722	144542	144264	278
2008	179422	140202	39220	168939	139502	29437
2009	182643	142719	39924	166582	142355	24227
2010	188580	144446	44134	184532	140964	43568
2011	182769	143195	39574	175306	141952	33354

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de INEGI, 2012.

⁴ Hectárea= 10,000 metros cuadrados.

En la tabla 1.1, se observa la producción agrícola en el Estado de Baja California en los años de 2007 al 2011. Por lo tanto, se identifica que el total de superficie sembrada por hectáreas ha ido en crecimiento con respecto al año 2007 hasta el año 2010, sin embargo, se observa que en el año 2011 el total de superficie sembrada en Baja California disminuyó, por lo tanto, también el bajo el total de superficie cosechada por hectáreas, esto significa que el sector agrícola necesita más apoyos en todos los aspectos para mantener un crecimiento continuo a niveles estatales y nacionales.

1.1.3 Contexto internacional de la capacitación y su medio ambiente

En 2012, FAO⁵ retomó el tema de la inversión. A través de su informe, “El estado mundial de la agricultura y la alimentación: invertir en la agricultura para construir un futuro mejor”, puso de manifiesto que es vital aumentar la inversión en agricultura y sobre todo, mejorar la calidad de esa inversión, si es que el mundo quiere lograr el doble objetivo de reducir la pobreza y transitar hacia una agricultura sostenible (Bautista, 2013).

Por ello, el cambio constante en las condiciones sociales y económicas (creciente globalización, avances en la tecnología y la información, y cambios demográficos significativos) ha ayudado a crear un clima en el que la orientación ocupacional adquiere una creciente importancia en muchos países. La escasez de obreros calificados y la falta de movilidad del trabajador se han vuelto problemas de alcance internacional. A fines de dar respuesta a estas cuestiones, la industria y los gobiernos están comenzando a buscar mayor colaboración de los especialistas en orientación ocupacional (Amundson, 2008). Sin embargo, los sistemas agrícolas y los alimentos deben someterse a transformaciones importantes con el fin de cumplir con los correspondientes desafíos de la seguridad alimentaria y el cambio climático. Aumentar la eficiencia de los recursos es esencial, tanto para incrementar y garantizar la seguridad alimentaria a largo plazo y contribuir a mitigar el cambio climático (FAO, 2013).

⁵ Food and Agriculture Organization.

1.1.4 Capacitación agrícola a nivel nacional

En México el volumen de producción agrícola tiene una gran importancia dándose a conocer que los principales cultivos deben de atenderse y también estar a la vanguardia tecnológica. En un contexto por demás cambiante, la capacitación se ha convertido para muchas empresas en una de sus principales herramientas para no sólo mejorar, sino también para insertarse de mejor manera (Reynoso, 2007).

Como vemos, la capacitación agrícola es indispensable, mediante ella podemos desarrollar a un gran grado toda la producción de una excelente manera y producir con excelente calidad. Además, una función del día con día de toda organización, deberá ser el poder desarrollar al máximo el potencial de la gente, administrando el recurso humano en forma integral o total, en el marco de una cultura laboral de respeto, de formación y crecimiento mutuos (García, 2011).

De ésta manera se podrán lograr objetivos particulares como: incrementar el liderazgo tanto individuales como de grupos, que permita el compromiso del personal con su organización; crear programas de comunicación efectiva y sistemas de reconocimientos y cambios de cultura para una mayor integración y participación de todos en el logro de los objetivos organizacionales. Estas actividades resaltan la importancia de la administración de los recursos humanos y una de las actividades principales de esta función es la capacitación y desarrollo del personal que integra las organizaciones (García, 2011).

1.1.5 Capacitación agrícola a nivel internacional

Según la FAO, 1996 (citado por Vasconcellos & Calle, 2011) la producción alimentaria y el desarrollo rural, sobre todo en aquellos países con deficiencias considerables en seguridad alimentaria, requiere de tecnologías apropiadas y actualizadas que, de acuerdo a criterios de desarrollo sostenible y a tradiciones alimenticias locales, promuevan la modernización de métodos locales de producción y facilite la

transferencia de tecnología. Para que estas tecnologías sean aprovechadas al máximo serán necesarios programas de capacitación, educación y desarrollo de habilidades dirigidos a recursos humanos locales.

Básicamente, la agricultura mundial tendrá que enfrentar en las siguientes casi cuatro décadas un importante desafío. De acuerdo a las previsiones demográficas, se estima que para el año 2050 la población del mundo crecerá 34%, lo que indica que llegará a cerca de 9,000 millones de personas a los que se tendrá que ofrecer servicios y alimentos (Ochoa, 2013).

1.1.6 Satisfacción

Según el estudio de Abrajan, Contreras & Montoya (2009) la satisfacción se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización y esta se transforma en la percepción del trabajador culminando en un componente emocional. Precisamente, todo ello desemboca en la manera de actuar del individuo y por lo tanto, habría que cuestionarse hacia qué va dirigida dicha experiencia.

A su vez, el estudio realizado por Rutty (2007) menciona que es necesaria una evaluación para medir el nivel de reacción (satisfacción) de los participantes frente al programa. Si los participantes no reaccionan satisfactoriamente al programa, es probable que no estén motivados para aprender. Además, una reacción positiva no asegura aprendizaje pero una reacción negativa reduce que ocurra el aprendizaje. Por ello, es importante saber cuál es la satisfacción del asistente a los programas de capacitación. Las razones para medir la reacción (satisfacción) que se menciona en el estudio de Rutty (2007) son que:

- a) Genera un retorno que permite evaluar el programa y mejorarlo.
- b) Le dice a los entrenados que los capacitadores están para ayudarlos y que esta información les permite hacer su trabajo mejor.
- c) Genera información cuantitativa para ofrecerla a los jefes u otros entrenadores.

- d) Provee información cuantitativa que puede ser usada para fijar estándares
- e) Para evaluar el desempeño de futuros programas.

Además, de acuerdo con Topa, Lisboa, Palaci & Alonso, 2004 (citado por Aguilar et al., s.f.) la satisfacción es una dimensión actitudinal que se ha definido como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construida a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo. Por ello, la satisfacción es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados, esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refiere a factores específicos como las condiciones de trabajo, el reconocimiento de la capacidad, entre otras cosas.

En el estudio de Abrajan, et al., (2009), se ha hallado que la satisfacción es un elemento de gran utilidad para las organizaciones ya que a través de su medición entran en contacto con el capital humano y por lo tanto, esta se transforma en una percepción y una carga emotiva dirigidas hacia el entorno o ambiente organizacional. Esta interacción influye determinantemente en la manera de actuar del trabajador.

1.1.7 Innovación en los productos

En cuanto a la innovación, el estudio realizado por Ramos, Parra, Hernández, Herrera & Nahed (2009) menciona que: “si las innovaciones tecnológicas encaminadas por el Estado o por la experimentación campesina no se adaptan a las condiciones del contexto de la agricultura local y si no se interiorizan las prácticas culturales, no tendrán éxito o serán altamente dependientes de las condiciones externas de precios para mantener el sistema de producción” (p.99). Por ello, es necesario identificar el nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas para conocer si realmente se está innovando en materia de producción agrícola.

1.1.8 Productividad del proceso

Esta investigación concuerda con el estudio realizado por Vicorino & Flores (2004) sobre que: “La sostenibilidad de la base productiva de la agricultura y la necesidad de aumentar la productividad se imponen ante el hecho irreversible de que existen cada vez menos agricultores, menor cantidad de tierra fértil disponible, y a la par crece el número de consumidores. Lo anterior significa, que es necesario producir más con menos” (p.118).

1.1.9 Mejora de los procesos

En el estudio de Cuevas, et al. (2012) se identifica que en “nuestro país existen pocos estudios de ámbito nacional que identifiquen la visión del productor agropecuario respecto a los problemas principales que le afectan, y en menor sentido, la participación y la importancia que juega la asistencia técnica en sus unidades de producción” (p.945). Debido a lo fundamental que es mejorar los procesos de producción agrícola se puede ver como una oportunidad de crecimiento en este aspecto considerado con los productores agrícolas de la zona rural del municipio de Ensenada, Baja California.

1.1.10 Beneficios

Con respecto a los beneficios de la capacitación el estudio de Ruty (2007) menciona que la capacitación como un sistema de INPUTS y OUTPUTS, donde los INPUTS son los costos para la organización y los OUTPUTS son generalmente beneficios. Por ello, “el objetivo de la capacitación se orienta a mejorar las habilidades y conocimientos de manera de afectar el desempeño actual o futuro en el trabajo. Esto es medible a través de la observación de cambios en la conducta que también impactarían en los resultados operacionales de la organización” (p.44).

1.1.11 Relevancia social de la capacitación agrícola

La Secretaría de Agricultura, ganadería, desarrollo rural, pesca y alimentación (SAGARPA), coordina a los diversos órganos ejecutores cuyos cometidos son la investigación agrícola, la generación de tecnología, la experimentación y el extensionismo. Por ello, el sistema de investigación agrícola abarca una extensa gama de instituciones que incluye financiamiento; tales como, las Fundaciones “produce” y el “consejo nacional de ciencia y tecnología”, y también las universidades e institutos de investigación y beneficiarios como las organizaciones de agricultores y las entidades de la cadena de producción, como los comités sistema producto (McMahon & Valdés, 2011).

Principalmente, “el área de capacitación es la encargada de ayudar a la organización a funcionar como ámbito y sujeto de aprendizaje” (Gore, 2004, p.163). Así es que, como efecto de los cambios que ha experimentado el mundo rural en los cincuenta años de carácter demográfico, económico e institucional la multiactividad de los hogares rurales tiene cada vez más una mayor participación de tal forma que los ingresos derivados, representan en la actualidad una importante entrada para las familias rurales, de ahí que se haya convertido en un objeto de análisis (Bautista, 2011).

1.1.12 Bases legales en México sobre la capacitación

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala la importancia del desarrollo rural integral con servicios de capacitación y asistencia técnica, el artículo 27 sección XX señala lo siguiente:

“El Estado promoverá las condiciones para el desarrollo rural integral, con el propósito de generar empleo y garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional, y fomentará la actividad agropecuaria y forestal para el óptimo uso de la tierra, con obras de infraestructura, insumos, créditos, servicios de capacitación y asistencia técnica. Asimismo expedirá la legislación reglamentaria para planear y

organizar la producción agropecuaria, su industrialización y comercialización, considerándolas de interés público. El desarrollo rural integral y sustentable a que se refiere el párrafo anterior, también tendrá entre sus fines que el Estado garantice el abasto suficiente y oportuno de los alimentos básicos que la ley establezca” (p.59).

En el Artículo 123 sección XIII de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece claramente que: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación” (p.198).

Como vemos, el desarrollo humano sustentable es el principio rector del plan nacional de desarrollo 2007-2012, que en su eje “Economía competitiva y generadora de empleos” plantea, entre otros objetivos, la ampliación de las capacidades de los individuos que contribuya directamente al crecimiento, al bienestar y al desarrollo social. Orientado a este propósito, la SAGARPA ha establecido a partir del 2011 el programa de desarrollo de capacidades, innovación tecnológica y extensionismo rural.

Las reglas de operación 2013 de los programas de la SAGARPA, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de febrero de 2013, plantean una nueva visión del extensionismo, con múltiples actores y con estrategias orientadas a dinamizar el desarrollo rural a través del impulso al desarrollo del factor humano y a crear la energía social necesaria para hacerlo posible (SAGARPA, 2013). Por ello, la Ley Agraria título segundo del desarrollo y fomento agropecuarios en el artículo 4º menciona que: “El Ejecutivo Federal promoverá el desarrollo integral y equitativo del sector rural mediante el fomento de las actividades productivas y de las acciones sociales para elevar el bienestar de la población y su participación en la vida nacional” (p.1).

1.1.13 Perspectivas mundiales sobre la agricultura

El 38% de la superficie territorial del mundo es suelo de aptitud agrícola, y de este el 80% está siendo explotado, este 20% “sobrante” corresponde a 160.000.000 para la población que incrementara en los próximos años, si vemos los índices de crecimiento poblacional, veremos que para el año 2020 la población mundial superara los 7.000.000.000 de habitantes, y que para el 2050 esta será de 9.000.000.000, esto significa que los nuevos 3.000.000.000 de habitantes requerirán más de 1.000.000.000 de superficie fértil más que la actual disponible, algo imposible sabiendo que la disponibilidad natural de suelos fértiles es menor al 20% (Gutiérrez, 2011).

1.2 Marco referencial

1.2.1 Antecedentes

En los modelos económicos pasados, el valor de las empresas estaba marcado por los activos tangibles que tenían. En los mercados actuales, el valor de las compañías está directamente relacionado con los activos intangibles que poseen, donde el conocimiento cumple un rol de privilegio; las compañías reconocen al conocimiento como el capital principal, lo llamativo es que reconocen no saber cómo gestionar ese capital intelectual (McMahon & Valdés, 2011).

En el pasado se pensó, a lo interno de las empresas, que la capacitación era la mejor forma de aumentar la productividad y eficiencia de las personas. Sin embargo, para que tenga un impacto notorio, la capacitación no puede desarrollarse, como un evento aislado de lo estratégico, sino que debe ir enfocada a lograr la competitividad empresarial en el entorno a través de su talento humano (McMahon & Valdés, 2011). En general, la noción de desarrollo sostenible comprende una forma de desarrollo basado en una ética global que propone la puesta en marcha de múltiples acciones tendientes a promover una forma de conciencia acerca de nuestro presente y futuro con la humanidad (Sánchez, 2010, p.109).

1.2.2 Fundamentación teórica de la investigación

a) ¿Por qué realizar una capacitación?

Una capacitación es indispensable para el crecimiento de una empresa o negocio, por lo tanto, es necesario realizarla constantemente, ante circunstancias como las que vive el mundo de hoy, nuestro comportamiento se modifica con situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo. Por ello, la empresa mexicana se ve obligada a encontrar e instrumentar mecanismos que le garanticen resultados exitosos en este dinámico entorno (Siliceo, 2004).

Algo que se debe tener en cuenta es que la capacitación promueve el conocimiento, es indudablemente uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura, de trabajo y productividad dentro de cualquier organización y al mismo tiempo se constituye en una de las responsabilidades esenciales de toda empresa y sus directivos que habrán de resolver apoyados en la filosofía y sistemas institucionales de recursos humanos (Siliceo, 2004). Además, “si la empresa realiza un diagnóstico organizacional, una detección de necesidades, una capacitación para su personal o cualquier otra actividad que tenga por objetivo fortalecer el alineamiento estratégico, lo hará con expectativas de resultados” (Marchant, 2005, p.16).

1.2.3 Análisis necesarios para realizar una capacitación

Es necesario hacer un análisis de lo que es y lo que representa la capacitación y desarrollo en las organizaciones, cómo se clasifica, como debe administrarse e impartirse, esto es, señalando las etapas del proceso para llevarla a cabo y qué actividades se deben realizar en cada etapa del proceso. Se hace una clasificación de las técnicas que se deben utilizar en la enseñanza, señalando cuál es la más efectiva para el aprendizaje (García, 2011). De igual manera, se señalan algunas leyes o aspectos a tomar en consideración, para facilitar el aprendizaje y que se pueda aprovechar la capacitación de los trabajadores, de tal manera que considerando ambos

aspectos, es decir, si el instructor hace más fácil la enseñanza, a los participantes en la capacitación se les facilitará el aprendizaje, completándose de ésta manera el proceso de enseñanza-aprendizaje para beneficio de ambas partes, esto es, la organización y el recurso humano (García, 2011).

1.2.4 El objetivo de una capacitación

Los objetivos especifican que el empleado sea capaz de lograr algún cambio después de terminar con éxito el programa de capacitación. Es conveniente que los objetivos resalten las habilidades que los empleados deben adquirir al final del programa. Este objetivo orienta en la selección del contenido de la capacitación, es decir, los temas que deberá cubrir el programa; el enfoque de la capacitación, o sea el cómo se desarrollarán los temas, ya sea mediante exposición o mediante ejercicios de participación, etc. (García, 2011).

Finalmente, los métodos de evaluación que se utilizarán durante o al final del curso. Desarrollar el plan general del curso implica realizar un análisis breve del objetivo general del programa que revele los temas y las áreas que se deben tratar, porque la instrucción en diferentes temas requiere distintos enfoques. Delimitar objetivos específicos para cada sesión de capacitación implica hacer una lista de propósitos a alcanzar en cada sesión, estos han de derivarse de otro objetivo general (García, 2011).

Según el estudio elaborado por Guiñazú (2004) menciona que: “La necesidad de capacitación es una brecha entre lo que requiere el puesto y el perfil de las personas. Se presenta cuando en la ejecución de una tarea o función quienes deben hacerlo carecen de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para desempeñarla correctamente. Los conocimientos son datos o conjunto de datos que nos remiten a un concepto. Constituyen el saber. Las habilidades describen una acción y requieren el uso de algún conocimiento, es decir, ponen los conocimientos en acción” (p.106).

1.2.5 Modelos estudiados sobre la satisfacción en la capacitación

Tabla 1.2 Descripción de los estudios realizados sobre la satisfacción en la capacitación

Autor	Año	Publicación	Descripción
Abrajan, et al.	2009	Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa.	Es de importancia para las organizaciones conocer la perspectiva del trabajador y así obtener información valiosa para el mejoramiento de los procesos y la productividad, y además obtener una guía para el aumento de la satisfacción de los miembros que al final impactará en su calidad de vida, se buscó determinar el grado de satisfacción.
Aguilar, et al.	s.f.	Importancia de la satisfacción laboral	Se concluye que el grado de satisfacción de un individuo, va más allá de la simple satisfacción de ciertas clases de necesidades físicas o psicológicas, por lo tanto la debe expresarse a través de la evaluación subjetiva de las condiciones actuales percibidas por el individuo.
Esquivel, R., Félix, G. & Bello, R.	2012	Evaluación del impacto de la capacitación con lógica difusa.	El presente artículo propone, mediante el uso de herramientas basadas en la lógica difusa, evaluar el impacto de la capacitación en las empresas, aplicando el razonamiento propio de la lógica difusa a fin de complementar y extender la lógica clásica.
Ramírez, A. & Benítez, J.	2012	Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México	La investigación muestra resultados sobre los niveles de satisfacción laboral en una muestra de trabajadores pertenecientes a una institución educativa de Nivel Superior del Estado de México.
Laca, F., Mejía, J. & Gondra, J.	2006	Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental	El objetivo general de la investigación es medir la satisfacción de los docentes en una organización educativa como un aspecto determinante de su bienestar. El modelo evalúa la posición del sujeto. Tal modelo incorpora también factores ambientales laborales y no laborales, los cuales influyen en los niveles de satisfacción. También se toma en consideración ciertos factores individuales, tales como las disposiciones afectivas.
Rutty, M.	2007	Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos.	El objetivo del proceso de evaluación fue evaluar los impactos en términos de satisfacción, aprendizaje, aplicación y mejoramiento en los resultados del negocio que tienen los programas seleccionados y medir el retorno sobre la inversión que generaban los mismos.

Fuente: Elaboración propia

1.3 Marco conceptual

1.3.1 Capacitación

Entendemos esta definición como la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Existe una diferencia entre capacitación y desarrollo, ya que la capacitación se refiere a cuestiones de desempeño de corto plazo y desarrollo a largo plazo, es decir, la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos (Bohlander, Sherman & Snell, 2001).

Además, es muy importante que el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Como se desglosa, la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad (Bohlander, et al., 2001).

El objetivo central es generar procesos de cambio para cumplir las metas de la organización. Así mismo lo primordial es dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo (Bohlander, et al., 2001). Decidir que vale la pena capacitar y desarrollar a los miembros de su equipo es el primer paso para formar un mejor equipo (Maxwell, 2012).

1.3.2 Capacitación agrícola

En un entorno natural y social que cambia rápidamente, se les pide la educación y la capacitación agrícola a desempeñar un papel fundamental. ¿Cuáles son los cambios y

adaptaciones, en la estructura, la estrategia y la política, que las instituciones de educación agrícola tienen que hacer para afrontar los nuevos retos del siglo XXI? Facultades de la agricultura y las universidades agrícolas se formaron por primera vez en la creencia de que la producción agrícola podría aumentar como resultado de la aplicación sistemática de la tecnología actual y los hallazgos de investigación agrícola (FAO, 1997)

La misión de estas instituciones educativas para la primera consistía en estudiar científicamente la agricultura con la participación de la comunidad agrícola, para llevar los resultados a una amplia gama de los agricultores que lo puedan utilizar, y capacitar a los agricultores, extensionistas, docentes e investigadores agrícolas a fin de que la agricultura producción podría seguir incrementando de manera sostenida (FAO, 1997).

Sin embargo, la enseñanza media y superior en la agricultura sigue desempeñando un papel decisivo en el desarrollo rural y la producción agrícola sostenible. Un mundo cada vez más interdependiente, sin embargo, es la producción de nuevos retos para las instituciones donde se enseña la agricultura. Con los años, el mundo ha cambiado y, en muchos de los países en desarrollo, la educación y la capacitación agrícola no han podido adaptarse y responder a las realidades de las sociedades rurales (FAO, 1997).

1.3.3 Nivel de satisfacción

Con respecto al estudio elaborado por Ramírez & Benítez (2012), definen al nivel de satisfacción como una combinación del nivel de aspiración, tensiones y necesidades, así como de la cantidad de beneficios obtenidos del medio ambiente. Además, Brunet 2011 (citado por Ramírez & Benítez, 2012) “señala que en los individuos se presentan situaciones multidimensionales del ambiente, considerando sus variables que lo conforman y las interacciones interpersonales en las que se ven involucrados diariamente. Asimismo, la satisfacción busca reforzar, apoyar la motivación y la productividad dentro de las organizaciones” (p.36).

Según el estudio de Esquivel, et al. (2012) la satisfacción se divide en varios niveles, es decir, la satisfacción del personal expresa el grado de concordancia entre las expectativas que cada persona genera y las compensaciones que el curso le provee. A su vez, en la satisfacción alta del personal: se observa una elevada participación y motivación por los cursistas, existen condiciones materiales y organizativas elevadas que contribuyen a un excelente criterio de los cursistas, así como excelente preparación de los profesores que enseñan con un elevado grado de aplicación en la práctica. En la satisfacción media del personal se manifiestan ausencias, y una participación media durante los cursos, existen ciertas deficiencias materiales y organizativas que pueden afectar la calidad de los cursos. Los contenidos no son del todo aplicables en la práctica del trabajo del dirigente. Y por último, la satisfacción baja del personal provoca poca motivación con los cursos, falta de aplicación práctica para las funciones del dirigente, problemas materiales y organizativos. Por lo anterior, es necesario conocer el nivel de satisfacción de los cursos de capacitación con el propósito de identificar las debilidades o fortalezas del programa.

1.3.4 Desarrollo de recursos humanos

Una función importante de la administración de recursos humanos que consiste no sólo en capacitación, sino también en la planeación de carreras individuales y actividades de desarrollo, desarrollo organizacional y evaluación del desempeño, una actividad que destaca las necesidades de capacitación y desarrollo (Mondy & Noe, 2005). Por ello, para que la capacitación sea lo eficaz que se pueda esperar es preciso determinar las necesidades de ésta y elegir el método adecuado a las circunstancias de la empresa, así mismo implementar el proceso de la administración de la capacitación y cumplir con los lineamientos que marcan las Leyes que rigen a ésta (López, 2005).

1.3.5 Evaluación

Un aspecto a tomar en cuenta es determinar quién efectuará la evaluación. Las aportaciones para la evaluación de desempeño laboral pueden proceder de diversas

fuentes: el empleado mismo, sus compañeros de trabajo, los supervisores, sus subordinados y personas ajenas a la empresa. Las evaluaciones de fuentes múltiples merecen más confianza. Entendemos a la evaluación como la actividad sistémica y continua, integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso. La evaluación, en general, es un concepto valorativo incorporado hoy día a todos los sectores de la actividad humana y no solo a la actividad educativa. Por ello, se podría decir que la actividad evaluadora es una característica inherente a toda actividad humana intencional. La evaluación aspira a conocer y valorar, no sólo los resultado conseguidos, sino también la correlación que existe entre estos y los medios utilizados (Reza, 2007).

1.3.6 Categorías de una evaluación en materia de capacitación

Así mismo, en materia de capacitación se pueden tener dos categorías: La evaluación macro que pretende revisar aspectos generales del funcionamiento del sistema de capacitación que exista al interior de la empresa u organización, entre los que destaca el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cálculo de la productividad, el costo-beneficio global y la evaluación micro se encarga de revisar los procesos de enseñanza aprendizaje, a través del análisis del comportamiento de los participantes (Reza, 2007).

1.3.7 Servicio de desarrollo de capacidades

Mediante este servicio se desarrollan y fortalecen las capacidades en la población rural, para el impulso de su desarrollo económico, ambiental, humano y social, mediante el diseño, operación y evaluación de los programas de capacitación rural integral, a partir de la formación de la población rural (SAGARPA, 2013).

1.3.8 Desarrollo de las habilidades personales

En el desarrollo constante de los trabajadores se tienen en cuenta las características individuales y se pretende situar a cada persona en el lugar correcto de la organización,

así como dotarlas del conjunto de conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo (Montes & González 2006). Por ejemplo, debido a la capacitación “los agricultores y los trabajadores opinaron que el entrenamiento había tenido éxito” (Billikopf, 2003, p.60).

1.3.9 Centros Estatales de Capacitación y Seguimiento

Son instituciones de educación superior o investigación, de cobertura estatal o nacional, acreditadas por la SAGARPA para participar en el Programa de Desarrollo de Capacidades, Innovación Tecnológica y Extensionismo Rural, conforme a las Reglas de Operación de la propia Secretaría. Los Centros Estatales de Capacitación y Seguimiento son nombrados por la SAGARPA; como parte del proceso, la Delegación Federal en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Agropecuario (o su similar) del Gobierno del Estado correspondiente, propone a la institución de educación superior o de investigación (SAGARPA, 2013).

1.3.10 Condiciones necesarias para la innovación rural

Según el estudio de Aguilar, Altamirano & Rendón (2010) mencionan que: “La innovación es un proceso espontáneo que se ha presentado desde siempre en la sociedad rural, pero de manera natural es muy lento y aleatorio. Con el fin de acelerarlo y orientarlo, en América Latina se establecieron servicios públicos de investigación y extensión agrícola que (bajo un enfoque lineal de transmisión de conocimientos) fueron más o menos eficaces en el marco de la revolución verde, cuando se trataba de promover masivamente el uso de nuevos insumos en la producción” (p.86).

Por ello, la gestión de la innovación tiene que darse bajo una lógica de eficacia y debe focalizarse en las actividades, productores y regiones donde haya posibilidades reales para que en tiempos razonables el conocimiento aplicado abata la pobreza, cree nuevas oportunidades para que los campesinos participen en la economía de mercado, promueva procesos de reconversión o genere bienes públicos (Aguilar, et al., 2010)

1.3.11 Asistencia técnica rural integral en México

En la Ley de desarrollo rural sustentable se muestra cuáles son las acciones que realiza la asistencia rural integral y esto se observa en la tabla 1.3 que se presenta a continuación:

Tabla 1.3 Acciones de la asistencia rural integral en México

Número	Acciones
1	Elaborar y ejecutar el Programa Nacional de Capacitación Rural Integral.
2	Articular los esfuerzos de capacitación de las diversas instancias del gobierno federal con las diversas entidades federativas, los municipios y las organizaciones de los sectores social y privado.
3	Mejorar la calidad y cobertura de los servicios de capacitación.
4	Validar los programas de capacitación.
5	Realizar el seguimiento y evaluar los programas de capacitación que realicen las instituciones públicas y privadas.
6	Apoyar el mejor aprovechamiento de las capacidades y recursos que en esta materia poseen las entidades de los sectores público, social y privado, orientando su ejercicio en correspondencia con el Programa Nacional de Capacitación Rural Integral.
7	Integrar el Fondo Nacional de Recursos para la Capacitación Rural con los recursos de las entidades integrantes del Sistema Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Rural Integral.
8	Apoyar con recursos para la capacitación a la población campesina.
9	Las demás atribuciones necesarias para el cumplimiento de los propósitos que le determina esta Ley.

Fuente: Artículo 45 de la Ley de desarrollo rural sustentable.

II. Metodología

En este capítulo se hace una descripción de la metodología que se desarrolla en la presente investigación, además se da una explicación del procedimiento utilizado para la elaboración de dos instrumentos de recolección de datos referente a los cursos de capacitación que se imparten dentro del programa en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS) de Ensenada, Baja California. El instrumento se elaboró mediante el análisis de varios aspectos importantes como es el paradigma de investigación, el diseño de la investigación y mediante la utilización de las variables dependientes e independientes, junto con sus dimensiones e indicadores.

Como se ha analizado, la capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo y sistemático debe concebirse por todos los miembros de la organización como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del crecimiento individual y por ende del desarrollo sólido de la empresa (Siliceo, 2004).

Por lo anterior, en esta investigación se desarrollaron dos encuestas tipo cuestionario que permiten identificar el nivel de satisfacción como resultado de los cursos de capacitación que se imparten en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento de Ensenada, Baja California. Para ello, se comprenden dos grupos; uno está representado por los prestadores de servicios profesionales y el otro grupo se refiere a los productores agrícolas de la zona rural de Ensenada, B.C.

2.1 Enfoque de la investigación

En la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, empírico-analítica. Por medio de este enfoque se cuantificaron los resultados de los cursos de capacitación. Es decir, la información recolectada se traduce en números y estos datos se obtuvieron mediante dos cuestionarios; uno dirigido a los prestadores de servicios profesionales y

otro cuestionario es dirigido a los productores agrícolas de la zona rural del municipio de Ensenada, Baja California.

Por lo tanto, el análisis cuantitativo es el enfoque científico para la toma de decisiones administrativas, el enfoque comienza con los datos, estos son transformados en información valiosa para las personas que toman decisiones. Este procesamiento y su transformación en información significativa es el corazón del análisis cuantitativo (Render, Stair & Hanna, 2006).

Además, los datos generales acerca de la capacitación recibieron un tratamiento cuantitativo porque son analizados como datos de contexto o de evaluación. Sin embargo, un aspecto a considerar es con este enfoque se evaluó el impacto que tienen las variables como la innovación en los productos, la productividad del proceso, la mejora en los procesos y los beneficios en el proceso de capacitación.

2.2 Paradigma de la investigación

La investigación se ubicó en el paradigma positivista con metodología cuantitativa de tipo descriptiva, con un diseño de campo no experimental transversal. Esto se realizó para explicar cómo influyen las variables independientes; calidad en el producto y la productividad de los procesos, en la variable dependiente capacitación. Precisamente, “el paradigma es un esquema normal admitido y consensuado por una comunidad para ver un fenómeno” (Ramírez, Arcila, Buriticá & Castrillón, 2004, p.17).

En la capacitación, el paradigma positivista corresponde a un cierto estilo de pensamiento que privilegia el conocimiento obtenido por la experiencia, basado en los datos observacionales y las mediciones de magnitudes y sucesos, además es importante conocer los juicios, sentidos, valores y los intereses tanto de los prestadores de servicios profesionales como el de los productores agrícolas en la zona rural de Ensenada, Baja California.

2.3 Método de investigación

El método de estudio en esta investigación es objetivo, verificativo. Esto se elaboró con el fin de poder demostrar empíricamente que en la capacitación agrícola la observación de fenómenos y su análisis estadístico junto con sus indicadores se ven reflejados en los resultados de la capacitación, por lo tanto las relaciones explicativas de las variables independientes previamente determinadas asocia la relación entre la variable dependiente que van a ser cuantificada y esto ayuda aún más en la interpretación de los resultados (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Además, el ideal de los investigadores cuantitativistas ha sido siempre el logro de la objetividad máxima, es decir, hallar un lugar fundamental de observación universal, absoluto y ahistórico que no se contamine de factores subjetivos ni contextuales. Por ello, el método científico debe ser aséptico y suprimir al máximo los deseos, interpretaciones y expectativas del investigador, quien debe mantenerse al margen de los proyectos para evitar sesgos y errores subjetivos (Ramírez et al., 2004).

2.4 Diseño de la investigación

En el presente estudio de caso se utilizó un diseño no experimental transaccional con un alcance descriptivo. En los diseños no experimentales el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente durante el proceso de capacitación, es decir, sin intervenir en su desarrollo. Por lo cual, este diseño de investigación constituye un plan estructurado de acción o plan estratégico que está orientado, dentro del ámbito de las ciencias sociales y del comportamiento (Arnau, 1995).

En términos generales, en el diseño transaccional la encuesta es aplicada solamente una vez en un determinado tiempo y lugar. Sin embargo, el alcance descriptivo, el cual como su nombre lo indica, describe las situaciones, los fenómenos o los eventos que nos interesan, midiéndolos, y evidenciando sus características. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de

personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al., 2010). A su vez, la investigación descriptiva es un nivel básico de investigación, el cual se convierte en la base de otros tipos de investigación. Esta investigación se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador; cuando se plantean hipótesis en los estudios descriptivos, éstas se formulan a nivel descriptivo y se prueban dichas hipótesis (Bernal, 2006).

2.5 Delimitación del estudio

Esta investigación se realizó en base a los resultados de los cursos de capacitación que se imparten en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento. Estos centros se encuentran en todo el país pero en cada entidad o estado solo debe de haber uno. Referente a ello, en el estado de Baja California está establecido un solo centro para la calidad de los servicios profesionales y lo coordina la Universidad Autónoma de Baja California. A continuación se especificarán las delimitaciones de la investigación.

2.5.1 Nivel delimitador temporal

Esta investigación se inició en el mes de enero de 2013, la información analizada comprende un estudio de la zona agrícola de Ensenada, B.C., así como el análisis de estudios previos en el área de capacitación pero enfocada a los aspectos agrícolas. En cuanto al trabajo de campo y la recolección de los datos del instrumento fueron realizados en el año 2014. Por lo cual, el tiempo de esta investigación fue de dos años como se estipula en el programa de calidad de la maestría en administración de la Universidad Autónoma de Baja California.

2.5.2 Nivel delimitador espacial

Este estudio de caso está dirigido para apoyar al Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento de Ensenada, Baja California. Además, también la investigación está diseñada para ayudar a los prestadores de servicios profesionales y a los productores

agrícolas ya que es indispensable el incrementar sus conocimientos y capacidades por medio de la capacitación en los ciclos establecidos para ello. Además, la investigación está dirigida especialmente para las unidades de producción agrícola de la zona rural de Ensenada, Baja California.

Estas empresas, muchas veces familiares, necesitan tener el completo desarrollo de sus capacidades, mediante un aumento en la mejora y un incremento en la calidad de la elaboración de los productos agrícolas, esto es con el objetivo de su aumentar y mejorar su productividad.

2.5.3 Nivel delimitador disciplinar

La disciplina de esta investigación está enfocada a los recursos humanos, debido a que la capacitación es un elemento integral en la formación y desarrollo de capacidades de un individuo dentro de una empresa, es decir, los recursos materiales, tecnológicos y financieros son importantes pero sin los recursos humanos incluyendo la capacitación la empresa no lograría sus objetivos. Por lo cual, “la capacitación y desarrollo es el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño de la organización” (Wayne & Noe, 2005, p.202).

2.6 Sujetos de estudio

Integrada por las personas físicas, morales, grupos con actividades productivas en el medio rural, entre los cuales se consideran: Productores, grupos de trabajo, y personas morales, que se dedique a actividades de producción agropecuarias y personas especializadas en el mismo sector, entre las cuales se consideran a los prestadores de servicios profesionales, que se dedican exclusivamente a las actividades agrícolas. Estos sujetos de estudio se encuentran inscritos en el programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento de Ensenada, Baja California.

Asimismo, estos sujetos están representados por dos grupos; el primero está representado por 8 prestadores de servicios profesionales y el otro grupo de este estudio está conformado por 22 productores agrícolas de la zona rural de Ensenada, B.C. La finalidad de la capacitación en estos sujetos de estudio es el completo desarrollo de sus capacidades agrícolas (técnico-específicas) conforme al programa de capacitación.

2.7 Variables e indicadores de estudio

Las variables utilizadas en este estudio se enfocan al resultado óptimo de la capacitación. Para tales efectos se hizo un análisis en base al modelo de David S. Bushnell (1990)⁶, este modelo desarrolla e identifica los aspectos de entrada, proceso, salida en un modelo para la evaluación de la capacitación. Con base a lo anterior se procedió a identificar las variables tanto dependientes como independientes, sus dimensiones y también los indicadores del estudio las cuales son las siguientes:

Tabla 2.1 Variables e indicador del estudio

Variable Dependiente	Variabes Independientes	Indicador
Capacitación	Innovación en los productos Productividad del proceso Mejora en los procesos Beneficios	Satisfacción

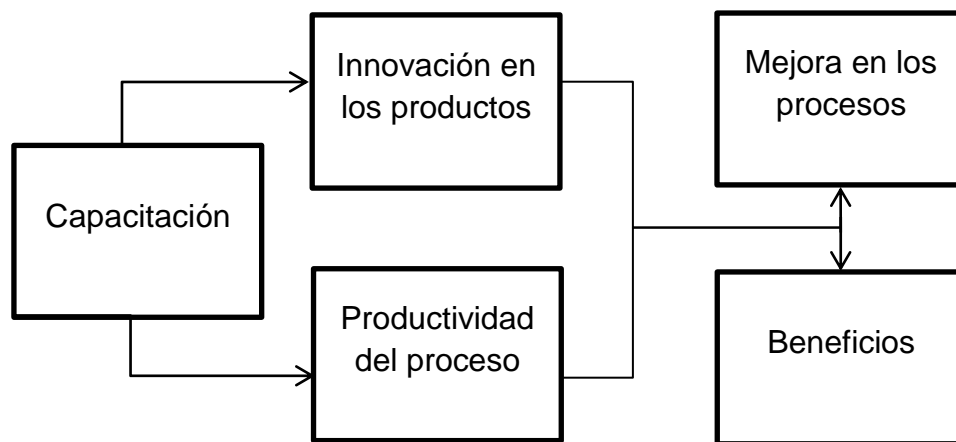
Fuente: Elaboración propia.

⁶ Citado por: Bassi, L. & Russ-Eft, D. "What works assessment, development, and measurement". American Society for Training & Development".

2.8 Modelación de las variables y sus indicadores

El modelo utilizado muestra el ciclo que se genera como resultado de la capacitación, este diseño fue elaborado en base al estudio de David S. Bushnell (1990).

Figura 2.1 Modelación de las variables



Fuente: Elaboración propia en base al diagrama de Bushnell (1990).

2.9 Definición conceptual y operacional de las variables e indicador del estudio

Tabla 2.2 Definición conceptual y operacional de las variables e indicador del estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de variable
Capacitación	La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes (Siliceo, 2004).	Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones de su tarea diaria (Siliceo, 2004).	Ordinal

Innovación en los productos	Aumento de rendimientos, incremento de la estabilidad de los sistemas productivos, mejoramiento de la calidad de los productos y uso sustentable de los recursos naturales (Barrera, 2012, p. 12).	La innovación comienza con agricultores entusiastas que incorporan nuevos conocimientos y tecnología, y adaptan nuevas combinaciones de las tecnologías existentes o ambas cosas, para aumentar aún más la rentabilidad de sus proyectos (McMahon & Valdés, 2011).	Ordinal
Productividad del proceso	“La productividad se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida y el coste que hayan producido los factores que en ella han intervenido” (Beltrán & Escolar, 1999, p.25).	“La productividad permite comparar los grados de aprovechamiento que obtiene la empresa en el empleo de los factores de producción aplicados” (Beltrán & Escolar, 1999, p.25). Un resultado deseado se alcanza eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.	Ordinal
Mejora en los procesos	“Es una actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos siendo los requisitos la necesidad o expectativa establecida” (García, Quispe & Ráez, 2003, p.92).	Es necesario que una organización identifique, implemente, gestione y mejore continuamente la eficacia de los procesos. Además de gestionar las interacciones de estos procesos con el fin de lograr objetivos de la organización (García, et al., 2003).	Ordinal
Beneficios	“Una empresa maximizadora del beneficio elige tanto sus factores como sus productos con el único objetivo de lograr el mayor beneficio económico. Es decir, la empresa intenta que la diferencia	“Siempre que el beneficio sea positivo se producirá la unidad adicional o se contratará al trabajador adicional. Cuando el beneficio adicional de una actividad es nulo, el empresario ha llevado esa actividad todo lo lejos	Ordinal

	entre sus ingresos totales y sus costes económicos totales sea lo más grande posible” (Nicholson, 2007, p.339).	posible, y no sería rentable seguir adelante” (Nicholson, 2007, p.339).	
Satisfacción	Según Davis & Newstrom (citado por Ramírez & Benítez, 2012) definen la satisfacción como un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo.	Según Flores (citado por Ramírez & Benítez, 2012) “establece que la satisfacción en el trabajo depende de lo que una persona espera de una situación y de lo que obtiene de ella; también depende del progreso profesional y, por tanto, económico que ofrece una organización a sus trabajadores” (p.36).	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

2.10 Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado en esta investigación está dirigido a dos grupos. El primer instrumento dirigido a los prestadores de servicios profesionales consta de 18 preguntas y el segundo instrumento consta de 16 preguntas. En esta investigación se utilizó una encuesta tipo cuestionario; preguntas de información y de acción con escalas Likert 5 categorías, y diferencial semántico; uso de adjetivos extremos, totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo, es decir, el escalamiento Likert es un conjunto de ítems para medir la reacción del sujeto de estudio (Hernández et al., 2010). Además para medir el nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas se utilizó una escala tipo Likert con 4 categorías; muy bajo, bajo, alto y muy alto, estos niveles se analizaron en el programa estadístico denominado SPSS.

2.11 Diseño del instrumento

En esta investigación se realizó una búsqueda de modelos de capacitación en el sector agrícola o algún estudio similar, tanto a nivel nacional como internacional y con

referencias de varios autores, pero en general, no existe un modelo en específico como tal que se adapte al contexto de la investigación, de la capacitación agrícola de la zona rural de una entidad. Por lo anterior, se tuvieron que adaptar las preguntas del instrumento en base al cuestionario de Ruty⁷ (2007), de esta manera se procedieron a elaborar dos instrumentos de recolección de datos. Así mismo, la escala utilizada en los dos cuestionarios se representa mediante una valoración la cual se demuestra a continuación.

Tabla 2.3 Baremo del instrumento

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia en base a las afirmaciones de Hernández et al. (2010).

2.11.1 Interpretación de los resultados

Mediante la utilización de la escala Likert que se valora con cinco puntos, estos abarcan desde un valor totalmente negativo conforme a la respuesta uno, hasta un valor totalmente positivo con respecto a la respuesta cinco. En la tabla 2.4 que se demuestra a continuación, se representa la composición y el nivel de porcentaje de cada afirmación para su interpretación.

Tabla 2.4 Escala utilizada para medir el instrumento de investigación

Nivel de respuesta	Valor	Porcentaje de interpretación
Totalmente en desacuerdo	1	0%
En desacuerdo	2	25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	50%
De acuerdo	4	75%
Totalmente de acuerdo	5	100%

Fuente: Elaboración Propia

⁷ Ruty, Maria G., autora de la tesis doctoral: “Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos”.

Tabla 2.5 Escala utilizada para medir el nivel de satisfacción con el programa estadístico SPSS

Nivel de satisfacción
Muy bajo
Bajo
Alto
Muy alto

Fuente: Elaboración Propia

2.12 Población y muestreo

La población es dividida por dos segmentos; el primero está conformado por ocho prestadores de servicios profesionales, el otro grupo sujeto a estudio está representado por 22 productores agrícolas de la zona rural de Ensenada, Baja California. Estos grupos se encuentran inscritos en el programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de capacitación y Seguimiento.

2.13 Cálculo de la Muestra

Una vez definido qué investigar, se procedió a determinar qué elementos son los necesarios para la fuente de datos en la investigación. La población a estudiar es finita, es decir, conocemos el valor total de la población. Por lo anterior, se utilizó la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra.

Figura 2.2 Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

La fórmula se aplicó para obtener el total de la muestra “n”, ya que conocemos en este caso de estudio conocemos el número de la población representada por “N”, es decir

conocemos el número de los prestadores de servicios profesionales y el número de los productores agrícolas.

Tabla 2.6 Datos generales aplicados en la fórmula para la población

Fórmula	Datos
$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$	<p>N= Total de la población</p> <p>Z_{α}^2=Nivel de seguridad 1.96^2, utilizando una seguridad del 95%.</p> <p>p= Proporción esperada (5%= 0.05)</p> <p>q= 1-p (0.95)</p> <p>d^2= Precisión utilizada (5%)</p>

Fuente: Elaboración propia

Una vez aplicados los datos en la fórmula se determinó que la muestra total fuera de 7.2 prestadores de servicios profesionales lo quedó de la misma manera redondeado a 8 sujetos de estudio; en cuanto a los productores agrícolas quedó un total de 17.0846 por lo cual se procedió a redondear a 18 sujetos de estudio. Estos datos se generaron con un nivel de seguridad 95% y un margen de error de 5%.

Tabla 2.7 Resultados del total de la población

Sujetos de estudio	Población (N)	Resultados de la fórmula	Total Redondeado
Prestadores de servicios profesionales	8	7.2999	8
Productores agrícolas	22	17.0846	18

Fuente: Elaboración propia.

2.14 Estudio piloto

Para comprobar la confiabilidad del instrumento se aplicó el 20 % a la muestra para obtener el resultado de la prueba piloto, por lo cual, se aplicó el cuestionario a 2 prestadores de servicios profesionales y 4 productores agrícolas.

Tabla 2.8 Resultados de la muestra

Sujetos de estudio	Población (N)	Resultados de la fórmula	20 % de la muestra
Prestadores de Servicios Profesionales	8	7.2999	1.45
Productores agrícolas	22	17.0846	3.41

Fuente: Elaboración propia.

Una vez que fueron obtenidos los resultados de la prueba, se procedió a su análisis en el programa estadístico denominado SPSS.

III. Resultados y Análisis

Una vez concluida la etapa de recolección y procesamiento de datos se efectuó su análisis. Por lo cual, en la presente investigación se realizó un análisis descriptivo, y esto nos proporcionó una idea de su distribución en cuanto a la probabilidad, respecto a sus parámetros de centralización, determinar los datos generados y las herramientas de análisis estadístico. Lo anterior facilitó la realización de un mejor análisis e interpretación de los resultados que se describen en la investigación.

3.1 Análisis de la información

El análisis que se utilizó en el presente trabajo es descriptivo, por lo tanto, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, etc., para detallar cómo son y se manifiestan. En este tipo de análisis se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta la información sobre cada una de ellas para así describir lo que se investiga (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Con la clasificación anterior, en la presente investigación se analizó la satisfacción como resultado de los cursos de capacitación agrícola. Por lo cual, en este capítulo se presentaran los resultados obtenidos y esto permitirá responder a los objetivos de investigación previamente establecidos.

3.2 Aplicación de los cuestionarios a los sujetos de estudio

Los cuestionarios fueron aplicados a dos grupos; el primer grupo está conformado por los prestadores de servicios profesionales y el otro grupo está compuesto por los productores agrícolas de la zona rural de Ensenada, Baja California. Por lo tanto, la actividad que se realizó y la población previamente establecida se puede observar en la tabla 3.1 y también en la tabla 3.2.

Tabla 3.1 Primer cuestionario de la investigación

Actividad elaborada	Población
Aplicación de 8 cuestionarios con preguntas de escala tipo Likert y diferencial semántico, referente a la capacitación agrícola.	Prestadores de Servicios Profesionales.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.2 Segundo cuestionario de la investigación

Actividad elaborada	Población
Aplicación de 22 cuestionarios con preguntas de escala tipo Likert y diferencial semántico, referente a la capacitación agrícola.	Productores Agrícolas de la zona rural de Ensenada, Baja California.

Fuente: Elaboración propia

3.3 Recolección de datos

En este estudio, se utilizará la recolección de datos de forma directa y estructurada, mediante la aplicación de dos cuestionarios de recolección de datos sobre la capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento en Ensenada, Baja California (CECS), coordinado por la UABC⁸.

En la tabla 3.3 y la tabla 3.4 que se presentan a continuación, se identifican las diferentes preguntas con respecto a las variables de investigación analizadas en este trabajo; el primer cuestionario comprende 20 preguntas dirigido a los prestadores de servicios profesionales (PSP), y el segundo cuestionario contiene 17 preguntas dirigidas a los productores agrícolas de la zona rural del municipio de Ensenada, Baja California.

⁸ Universidad Autónoma de Baja California.

Tabla 3.3 Cuestionario dirigido a los prestadores de servicios profesionales

Capacitación	1	¿El programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS) ha sido el adecuado?
	2	¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?
	3	Antes de que usted les imparta la capacitación a los productores agrícolas, ¿les plantea los objetivos del curso a los grupos de trabajo?
	4	¿Los objetivos que usted plantea son razonables y posibles durante el ciclo de trabajo?
	5	¿La capacitación que se imparte en el CECS, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?
	6	¿Considera usted diferentes herramientas o técnicas de enseñanza al momento de elaborar su programa de capacitación?
	7	¿Usted ha tenido imprevistos al momento de impartir el programa de capacitación en las áreas o lugares establecidos?
Innovación en los productos	8	¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?
	9	¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?
	10	¿Ajusta su programa de trabajo con el fin de que el grupo beneficiario elabore un producto con las técnicas de innovación necesarias?
	11	Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?
Productividad del proceso	12	¿Para usted es útil la capacitación que ha recibido en el CECS sobre el proceso de producción agrícola?
	13	Derivado de la capacitación y a la aplicación de nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?
Mejora en los procesos	14	¿Debido a la capacitación ha mejorado su trabajo?
	15	En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?
	16	¿Usted piensa que la capacitación debe ser continua?
	17	Después de impartir la capacitación a los productores agrícolas, ¿ha dado un seguimiento personal al proceso de producción que tienen los distintos grupos de trabajo?
Beneficios	18	En su trabajo, ¿ha puesto en práctica lo aprendido en el CECS?
	19	El tiempo que usted invierte en la capacitación que se imparte en el CECS, ¿representa un gasto para su trabajo?
	20	De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.4 Cuestionario dirigido a los productores agrícolas

Capacitación	1	¿La capacitación que ha recibido ha cubierto sus expectativas?
	2	¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?
	3	¿Los capacitadores cuentan con los conocimientos necesarios al momento de impartir la capacitación?
	4	¿La capacitación que imparte el Prestador de Servicios Profesionales, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?
	5	Para su unidad de producción, ¿es indispensable la capacitación?
Innovación en los productos	6	¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto del producto agrícola?
	7	¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?
	8	Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?
Productividad del proceso	9	¿Para usted es útil la capacitación que ha recibido sobre el proceso de elaboración del producto?
	10	Derivado de la capacitación y a la aplicación de nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?
Mejora en los procesos	11	¿Debido a la capacitación ha mejorado su trabajo?
	12	En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?
	13	¿Usted piensa que la capacitación debe ser continua?
	14	¿En su unidad de producción ha implementado los nuevos métodos de trabajo aprendidos en la capacitación?
Beneficios	15	En su trabajo, ¿ha puesto en práctica lo aprendido en la capacitación?
	16	El tiempo que usted invierte en la capacitación, ¿representa un gasto para su unidad de producción?
	17	De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que usted tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?

Fuente: Elaboración propia

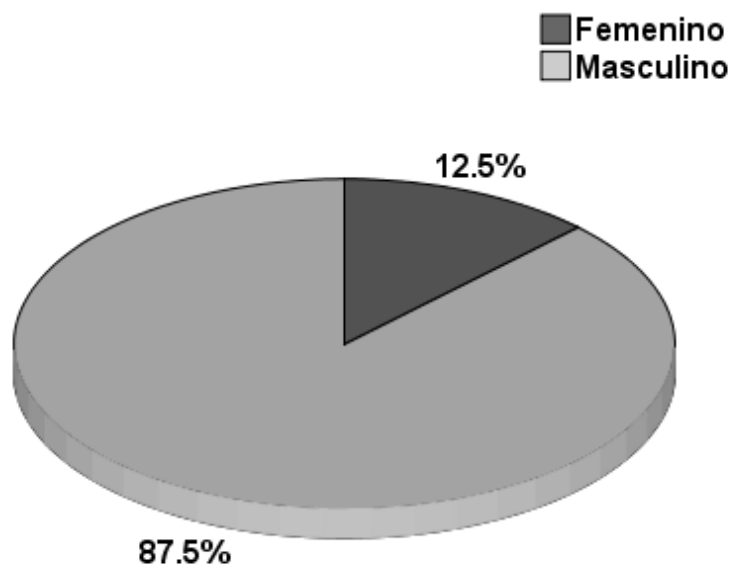
3.4 Estadísticas descriptivas del primer cuestionario

3.4.1 Datos demográficos de los prestadores de servicios profesionales

a) Género de los prestadores de servicios profesionales

De acuerdo a la gráfica 3.1, se observa que existen un 87.5% de encuestados de género masculino esto corresponde a una cantidad de siete prestadores de servicios profesionales, solamente existe solamente un trabajador de género femenino y esto se representa con un 12.5% con respecto al total de los encuestados. Por lo tanto, podemos mencionar que este programa de capacitación se compone en su gran mayoría del género masculino.

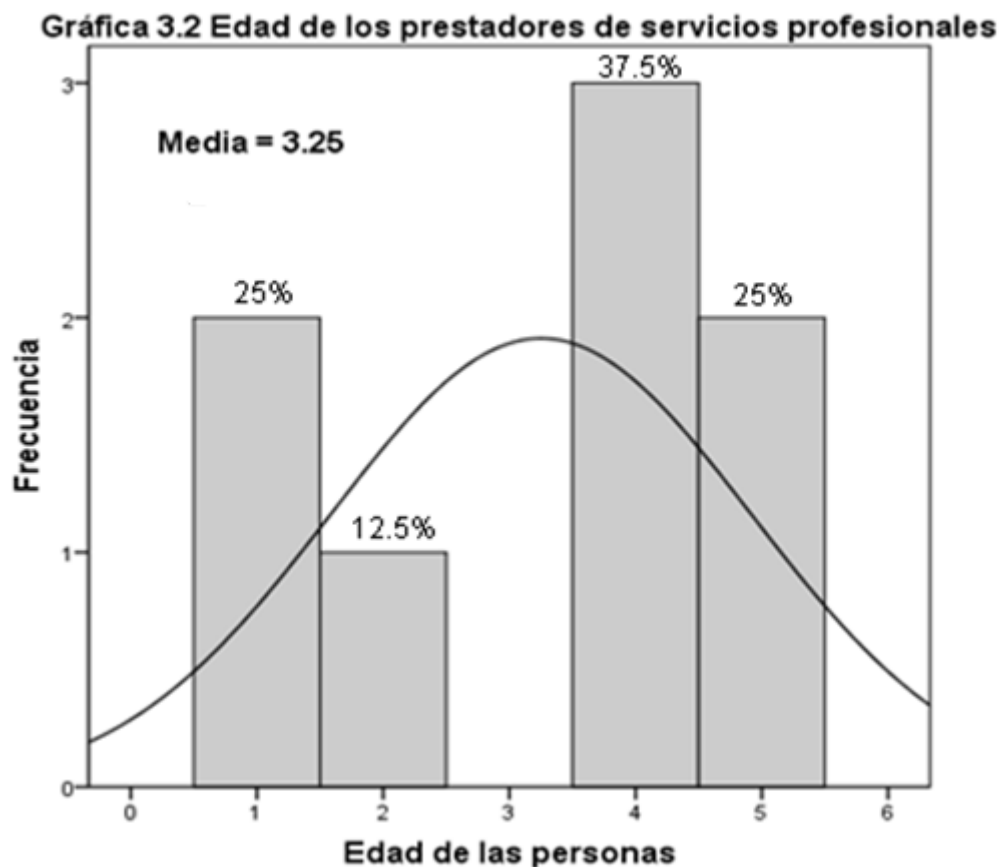
Gráfica 3.1 Género de los prestadores de servicios profesionales



Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

b) Edad de los prestadores de servicios profesionales

En la gráfica 3.2 se identifican las diferentes edades entre los prestadores de servicios profesionales, por lo tanto, se observa a dos de ellos en la categoría 1 en el rango de 20 a 29 años representado por un 25%. En la siguiente categoría existe solamente un trabajador de 30 a 39 años con un 12.5%. En la siguiente categoría no se encuentra a ningún empleado. Sin embargo, en el rango de 50 a 59 años de edad existen tres empleados y esto corresponde a un 37.5%. Por último, se observa que hay dos empleados en el rango de 60 a 69 años, lo cual equivale a un 25% con respecto al total de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

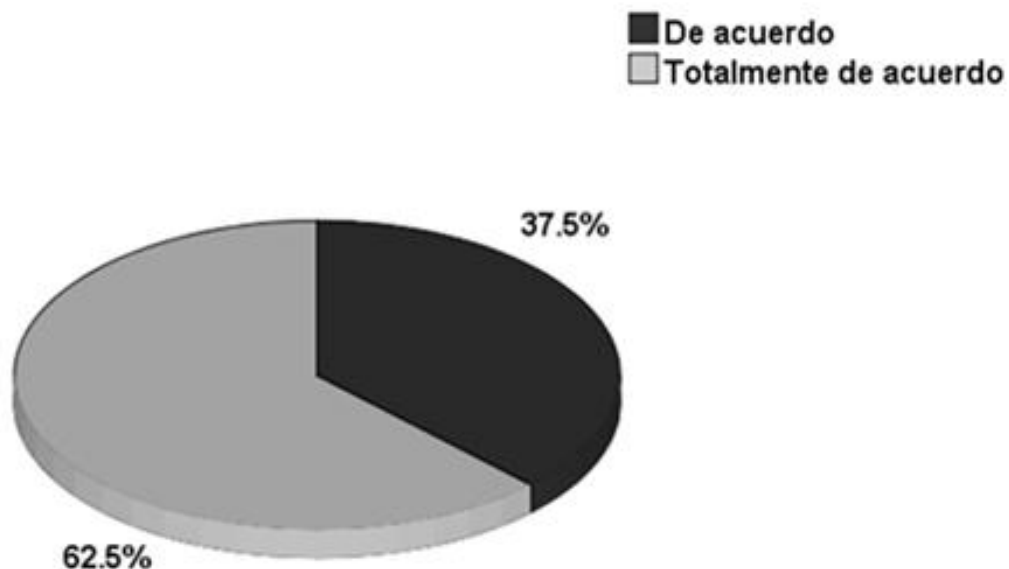
3.4.2 Análisis de los resultados del primer cuestionario

a) Resultados de la variable dependiente capacitación

Pregunta 1. El programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS), ¿ha sido el adecuado?

Como se observa en la gráfica 3.3 un 62,5% de los encuestados mencionaron en estar totalmente de acuerdo en que el programa de capacitación es el adecuado, a su vez, un porcentaje de 37.5% respondieron a la opción de acuerdo con respecto a este programa de capacitación.

Gráfica 3.3 El programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS), ¿ha sido el adecuado?

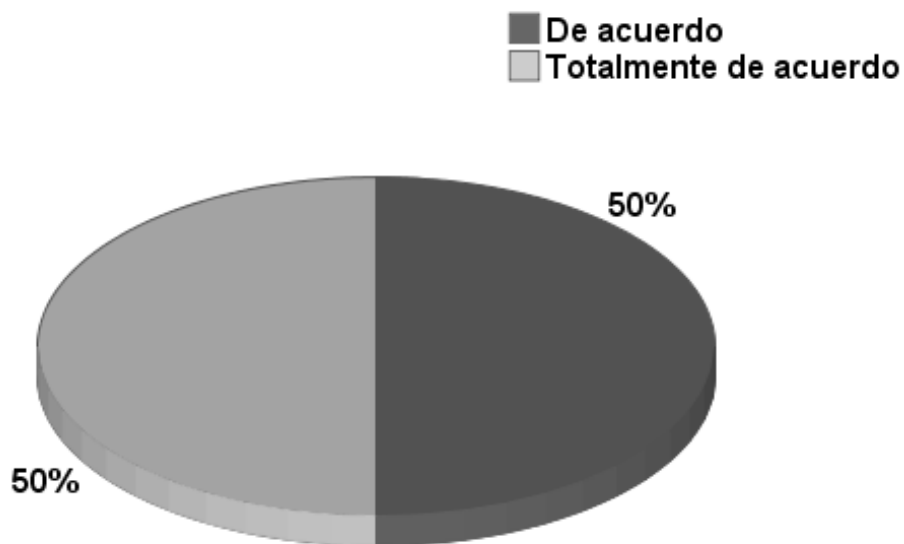


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 2. ¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?

En la gráfica 3.4 se identifica que existe un porcentaje similar con respecto al resultado obtenido, un 50% de encuestados estuvieron totalmente de acuerdo en lo importante de capacitarse en su trabajo, a su vez, un 50% mencionó la opción de acuerdo referente a la necesidad de la capacitación. Por lo anterior, podemos observar que para los prestadores de servicios profesionales es imperativo capacitarse en su trabajo.

Gráfica 3.4 ¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?

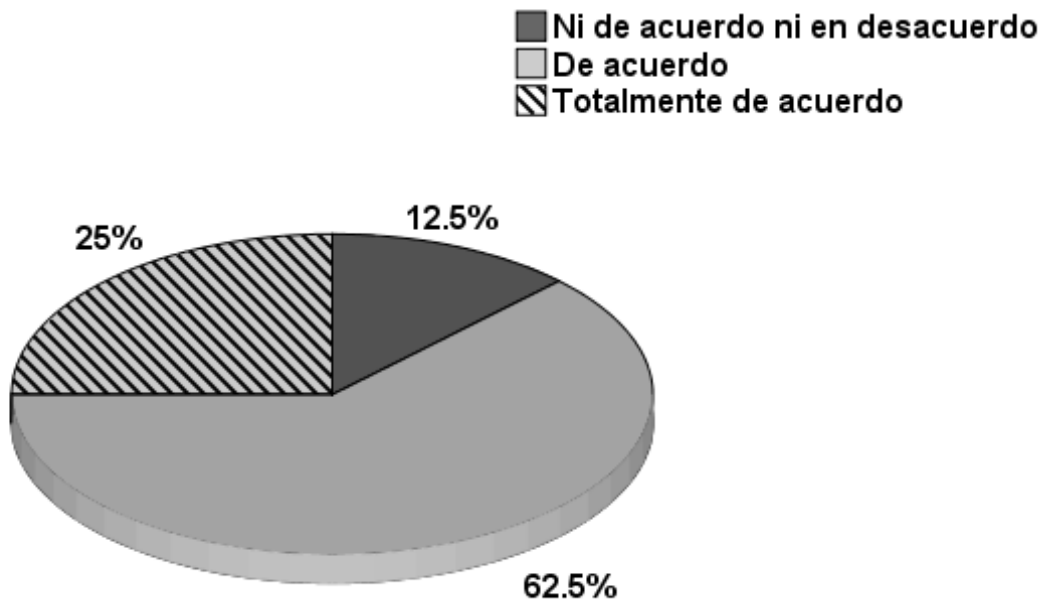


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 3. Antes de que usted les imparta la capacitación a los productores agrícolas, ¿les plantea los objetivos del curso a los grupos de trabajo?

De acuerdo a la gráfica 3.5 se pueden observar distintos resultados en cuanto a plantear los objetivos a los productores agrícolas, es decir, la capacitación que les imparten los prestadores de servicios profesionales a los productores agrícolas. Se observa que un 62.5% mencionó la opción de acuerdo, con respecto a plantear los objetivos del curso a los productores agrícolas y esto corresponde a cinco personas encuestadas, a su vez, dos expresaron totalmente de acuerdo en la realización de esta actividad con un 25%, sin embargo, solamente un prestador de servicios profesionales respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo en plantear estos objetivos a los grupos de trabajo y esto corresponde un 12.5%.

Gráfica 3.5 Antes de que usted les imparta la capacitación a los productores agrícolas, ¿les plantea los objetivos del curso a los grupos de trabajo?

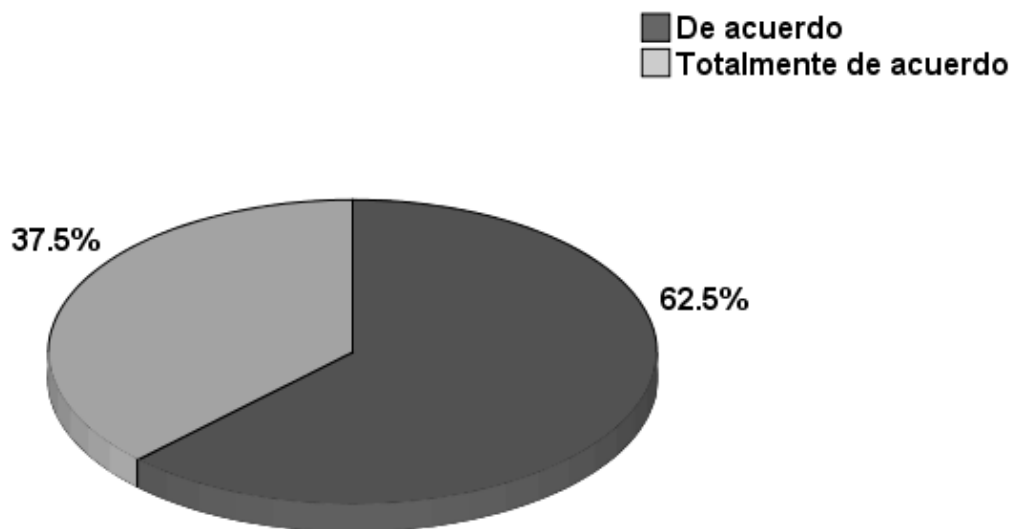


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 4. ¿Los objetivos que usted plantea son razonables y posibles durante el ciclo de trabajo?

Con respecto a los resultados de la pregunta número cuatro que se encuentran reflejados en la gráfica 3.6 se observa un resultado positivo en cuanto al planteamiento de los objetivos que se imparten a los grupos de trabajo. Es decir, un 62.5% mencionó estar totalmente de acuerdo en que los objetivos planteados son razonables y posibles en el ciclo de trabajo. Además, el 37.5% respondió la opción de acuerdo. Por lo anterior, se identificó que los objetivos que se plantean son los adecuados para ser implementados, por lo tanto, esto beneficia a la capacitación.

Gráfica 3.6 ¿Los objetivos que usted plantea son razonables y posibles durante el ciclo de trabajo?

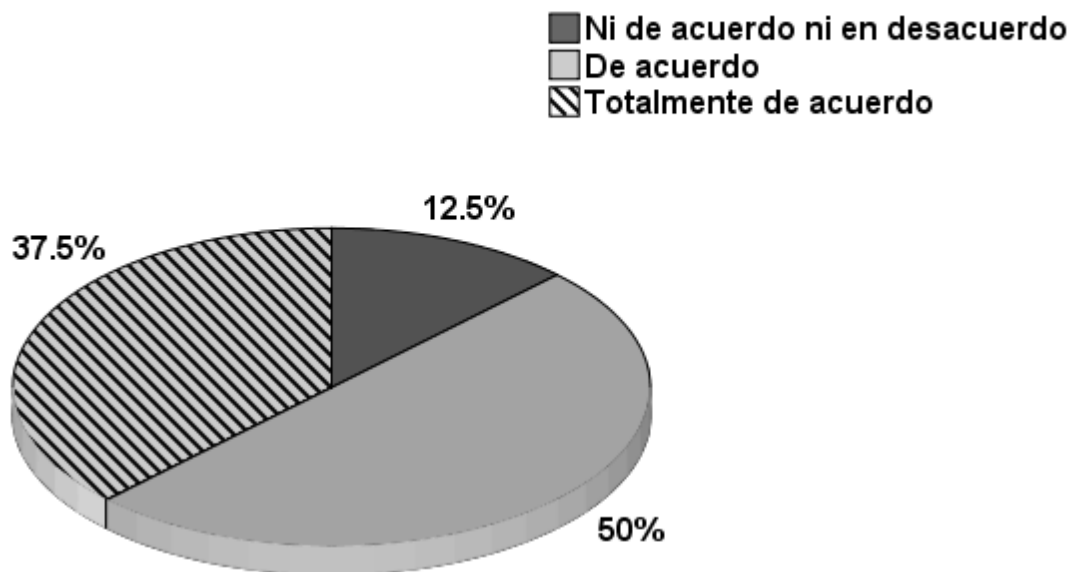


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 5. ¿La capacitación que se imparte en el CECS, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?

Los resultados que se demuestran en la gráfica 3.7 se encuentran tres opciones disponibles, entre las cuales un 50% estuvieron de acuerdo en que la capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada. Sin embargo, un 37.5 mencionaron la opción totalmente de acuerdo, a su vez, solamente un 12.5% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto, podemos concluir satisfactoriamente que la capacitación se realiza en tiempo adecuado y de la forma acordada para beneficio de los prestadores de servicios profesionales.

Gráfica 3.7 ¿La capacitación que se imparte en el CECS, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?

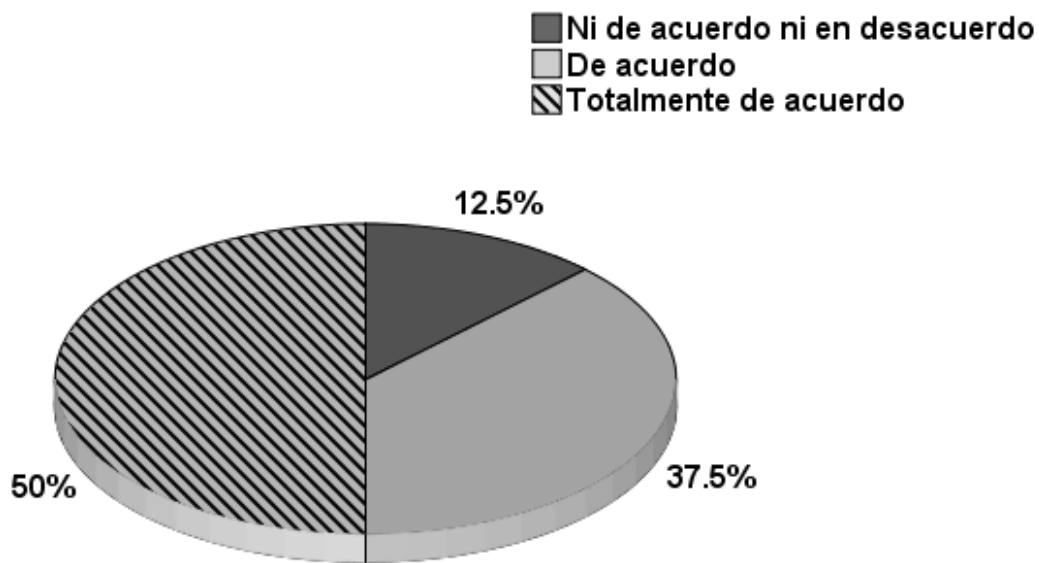


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 6. ¿Considera usted diferentes herramientas o técnicas de enseñanza al momento de elaborar su programa de capacitación?

De acuerdo a la gráfica 3.8 se observa que un 37.5% respondió totalmente de acuerdo en considerar diferentes herramientas o técnicas de enseñanza a los productores agrícolas, a su vez, un 50% mencionó la opción de acuerdo, por último, un 12.5% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Mediante este resultado se identificó que la mayoría si considera diferentes técnicas de enseñanza al momento de impartir la capacitación a los productores agrícolas en las unidades de producción.

Gráfica 3.8 ¿Considera usted diferentes herramientas o técnicas de enseñanza al momento de elaborar su programa de capacitación?

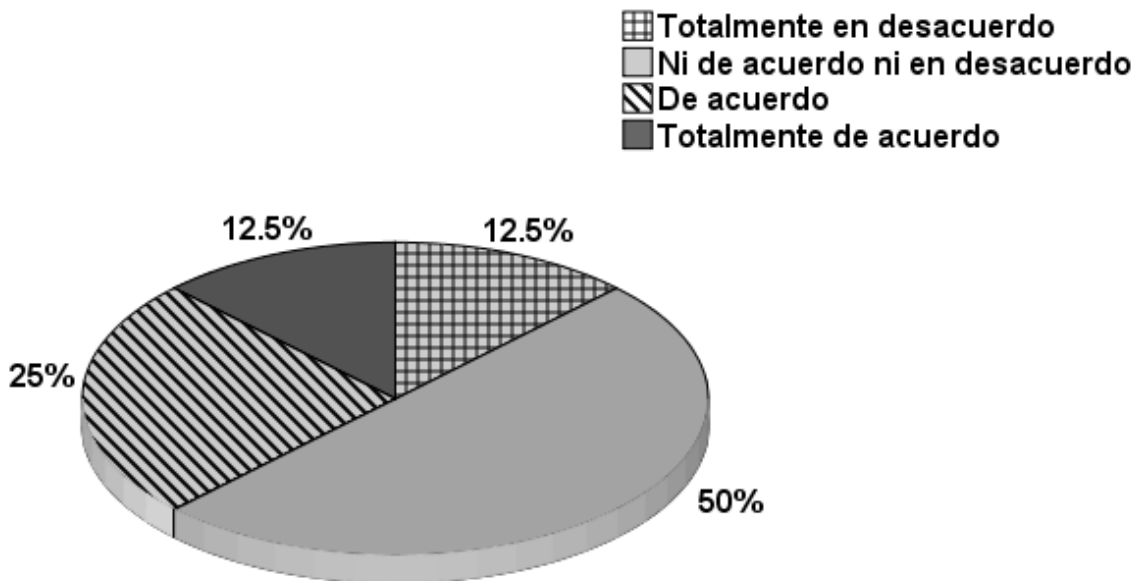


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 7. ¿Usted ha tenido imprevistos al momento de impartir el programa de capacitación en las áreas o lugares establecidos para ello?

En cuanto al resultado que se presenta en la gráfica 3.9 se observan distintos resultados, primeramente, un 12.5% estuvieron totalmente en desacuerdo en haber tenido inconvenientes en impartir la capacitación a los productores agrícolas. Por el contrario, un 12.5% mencionó la opción de totalmente de acuerdo en presentar estos inconvenientes, sin embargo, un 25% estuvieron de acuerdo y un 50% respondieron en desacuerdo ni de acuerdo en ello. Por lo tanto, estos resultados nos demuestran que existen algunos inconvenientes para la ejecución del programa de capacitación a los productores agrícolas en sus unidades de producción.

Gráfica 3.9 ¿Usted ha tenido imprevistos al momento de impartir el programa de capacitación en las áreas o lugares establecidos?



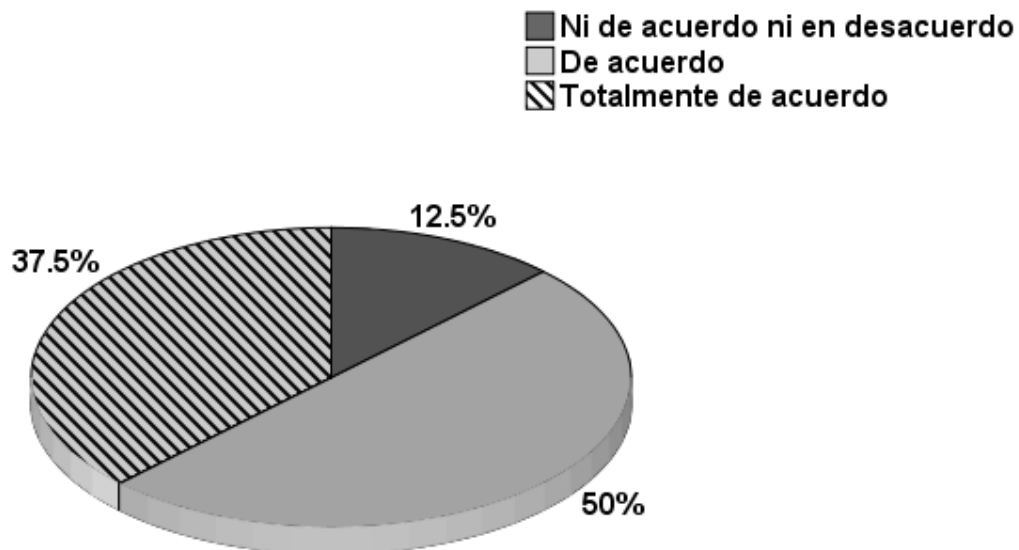
Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

b) Resultados de la variable independiente innovación en los productos

Pregunta 8. ¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?

En la gráfica 3.10 se observa que un 37.5% estuvieron de acuerdo en que la capacitación ha sido de ayuda para actualizar las técnicas de elaboración del producto agrícola, por lo cual tres prestadores de servicios profesionales respondieron a esa opción. Además, un 50% menciona estar de acuerdo en este beneficio. Sin embargo, solamente un 12.5%, que representa a un trabajador menciona estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. En cuanto a los resultados obtenidos se identificó que ha sido positiva la capacitación impartida.

Gráfica 3.10 ¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?

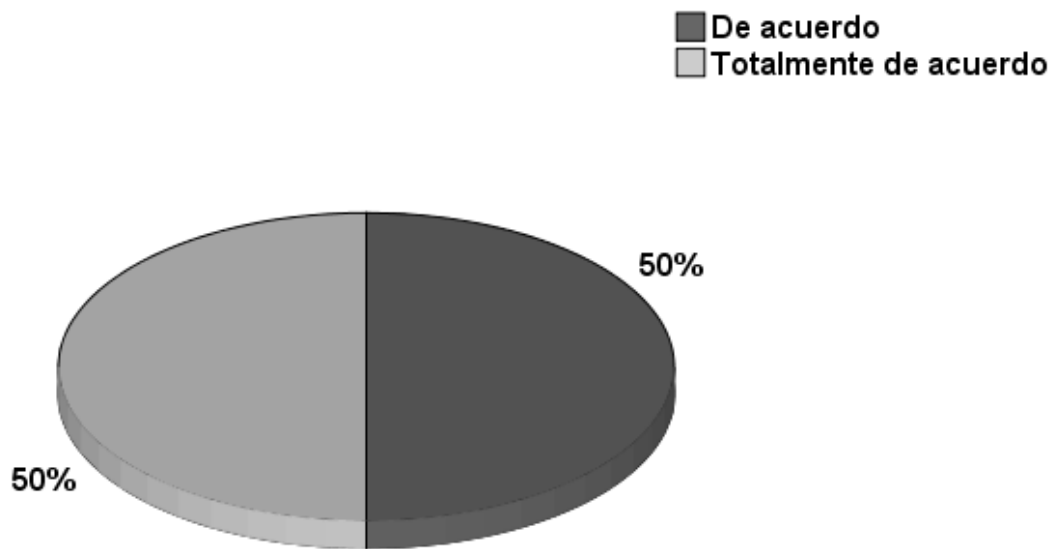


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 9. ¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?

Conforme a la gráfica 3.11 se identificó que sí son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola, por lo cual, un 50% respondió totalmente de acuerdo y un 37.5% hace referencia a la opción de acuerdo. Podemos mencionar que los prestadores de servicios profesionales tienen en mente lo fundamental e indispensable que es la capacitación agrícola con respecto a las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola.

Gráfica 3.11 ¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?

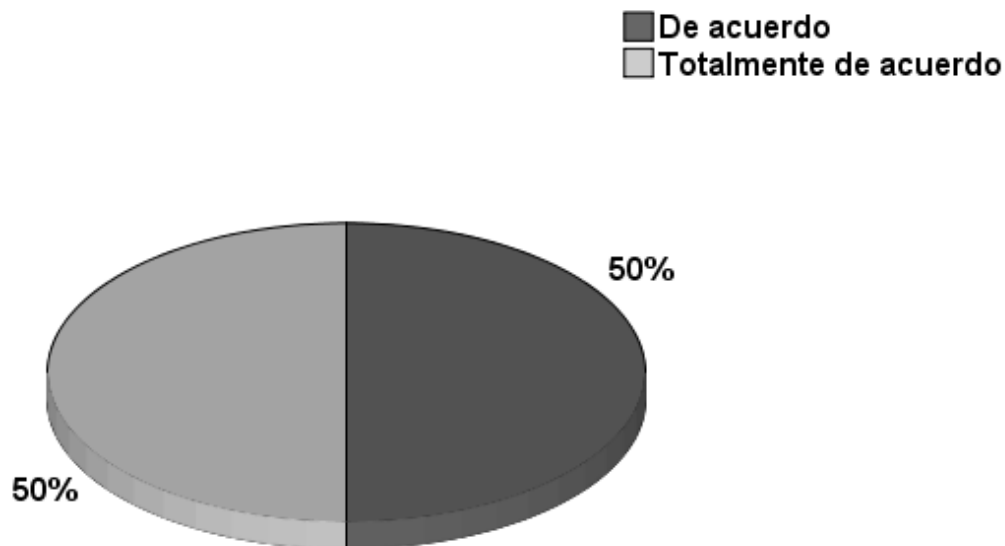


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 10. ¿Ajusta su programa de trabajo con el fin de que el grupo beneficiario elabore un producto agrícola con las técnicas de innovación necesarias para ello?

De acuerdo a los resultados obtenidos, la gráfica 3.12 refleja que el 50% estuvo totalmente de acuerdo y un 50% de acuerdo en ajustar su programa de trabajo con el fin de que el grupo beneficiario elabore un producto agrícola con las técnicas de innovación. Es decir, en cada categoría cuatro prestadores de servicios profesionales respondieron a esa pregunta de un total de ocho encuestados. Esto es fundamental para que los productores agrícolas se beneficien al máximo y de esta forma se puedan implementar correctamente las innovaciones en el producto.

Gráfica 3.12 ¿Ajusta su programa de trabajo con el fin de que el grupo beneficiario elabore el producto agrícola con las técnicas de innovación necesarias para ello?

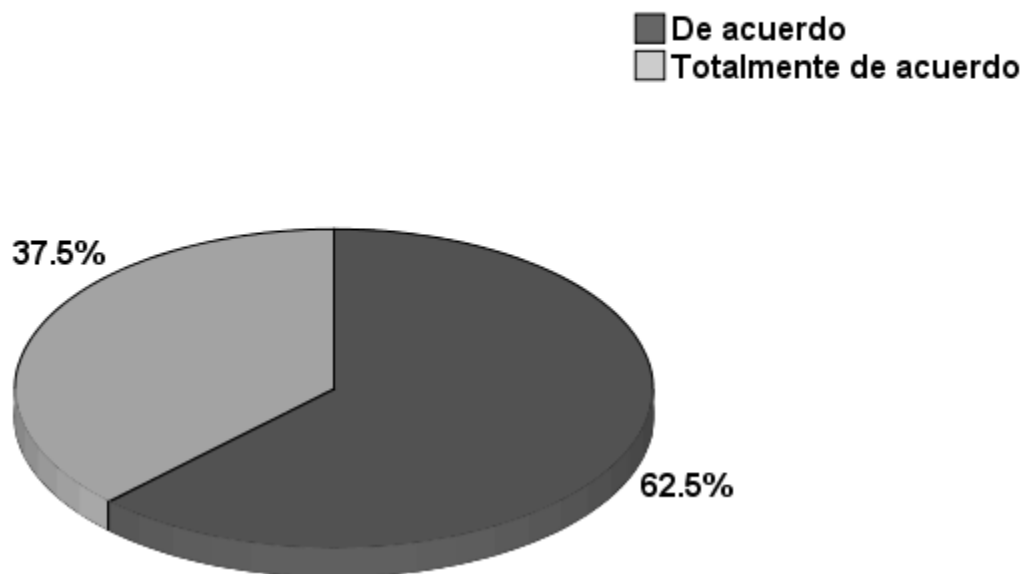


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 11. Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?

En la gráfica 3.13 se observa que un 37.5% mencionó la opción de totalmente de acuerdo en elaborar un producto agrícola de excelente calidad., a su vez, tres encuestados que representan un 62.5% respondieron a la opción de acuerdo. Lo cual representa un porcentaje alto de prestadores de servicios profesionales que tienen en mente elaborar un producto agrícola de excelente calidad para el beneficio del consumidor final.

Gráfica 3.13 Durante el proceso de capacitación, ¿usted tiene en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?



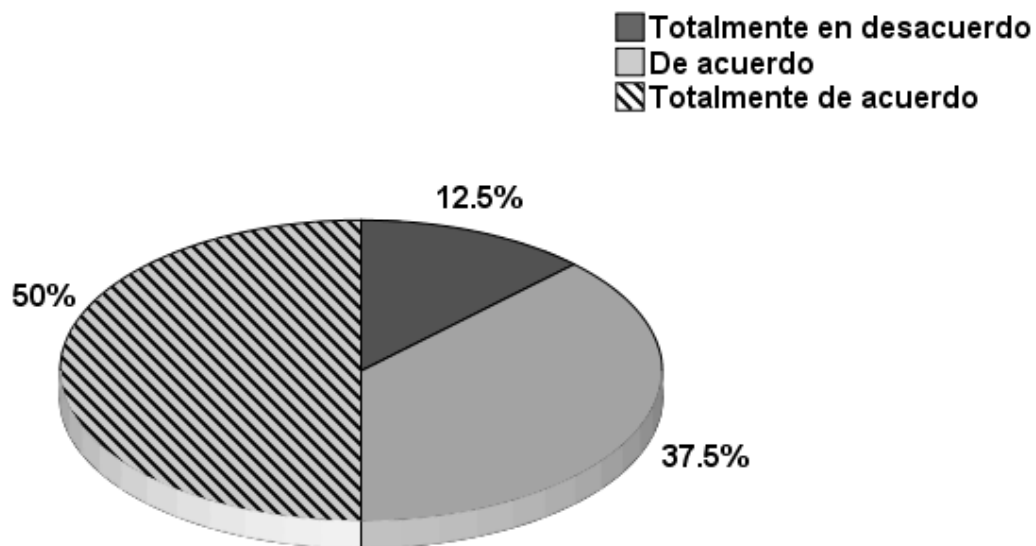
Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

c) Resultados de la variable independiente productividad en el proceso

Pregunta 12. ¿Para usted ha sido útil la capacitación que ha recibido en el CECS sobre el proceso de producción agrícola?

En la gráfica 3.14 se puede notar una cifra del 50% con respecto a la opción totalmente de acuerdo con cuatro trabajadores que responden de esa manera. Además, un 37.5% menciona en estar de acuerdo en que ha sido de utilidad. Sin embargo, se identificó algo muy diferente en la respuesta que representa el 12.5%, la cual refleja a estar totalmente en desacuerdo en que este programa de capacitación ha sido de utilidad.

Gráfica 3.14 ¿Para usted ha sido útil la capacitación que ha recibido en el CECS sobre el proceso de producción agrícola?

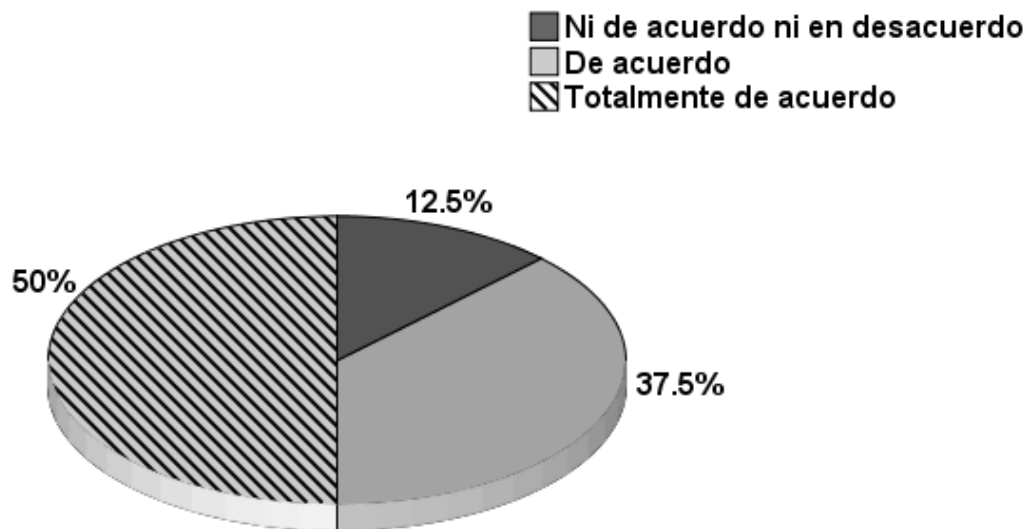


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 13. Derivado de la capacitación y a la aplicación de nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?

Con los resultados que se encuentran en la gráfica 3.15 se identifican respuestas positivas con respecto a que pueda haber un incremento en la producción agrícola como efecto de la aplicación de nuevos métodos de trabajo por medio de la capacitación, es decir, un 50% estuvo totalmente de acuerdo y un 37.5% respondió de acuerdo. Solamente un 12.5% que representa a un prestador de servicios profesionales se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre estos nuevos métodos de trabajo aprendidos en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS).

Gráfica 3.15 Derivado de la capacitación y a la aplicación de nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?



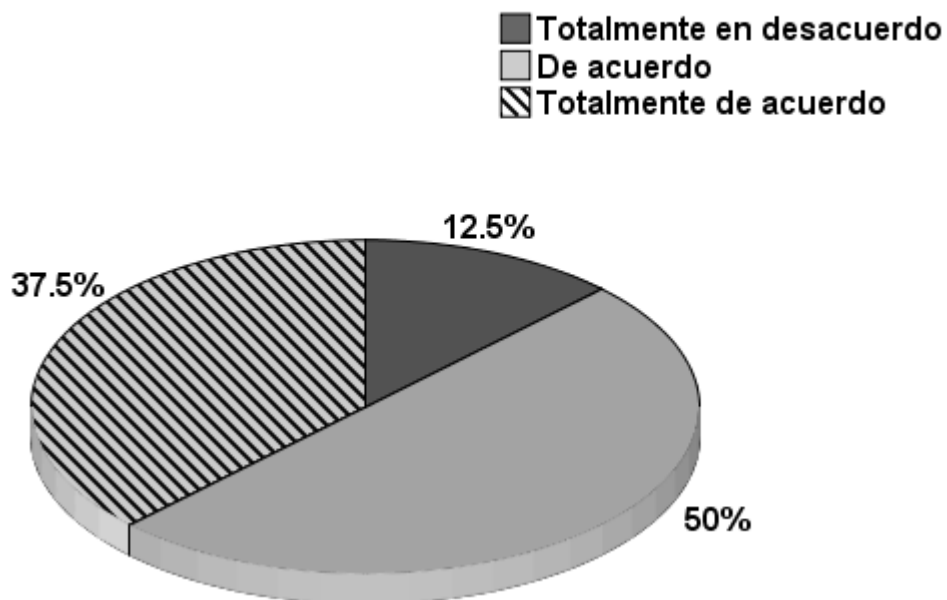
Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

d) Resultados de la variable independiente mejora en los procesos

Pregunta 14. ¿Debido a la capacitación ha mejorado su trabajo?

En la gráfica 3.16 se observa que un 37% mencionó totalmente de acuerdo en que ha mejorado su trabajo debido a la capacitación, y adicionalmente a ello un 37.5% respondió de acuerdo y solamente un 12.5% expresó la opción en total desacuerdo. Por lo cual, podemos analizar que en la mayoría la capacitación ha mejorado su desarrollo laboral en el campo agrícola.

Gráfica 3.16 ¿Debido a la capacitación ha mejorado su trabajo?

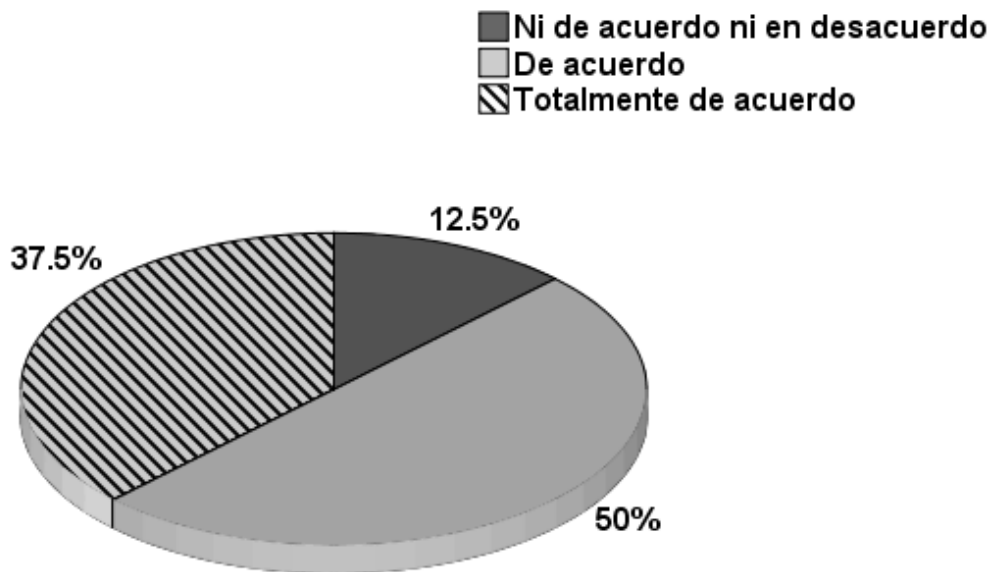


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 15. En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?

En la gráfica 3.17 se refleja que un 50% respondió totalmente de acuerdo en tener en mente al consumidor final y sus necesidades lo cual es muy importante en la elaboración del producto agrícola, a su vez, podemos notar que un 37.5% mencionó de acuerdo, y 12.5% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esta tendencia describe a grandes rasgos que en el proceso de capacitación agrícola los prestadores de servicios profesionales piensan en el consumidor final y sus necesidades.

Gráfica 3.17 En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?

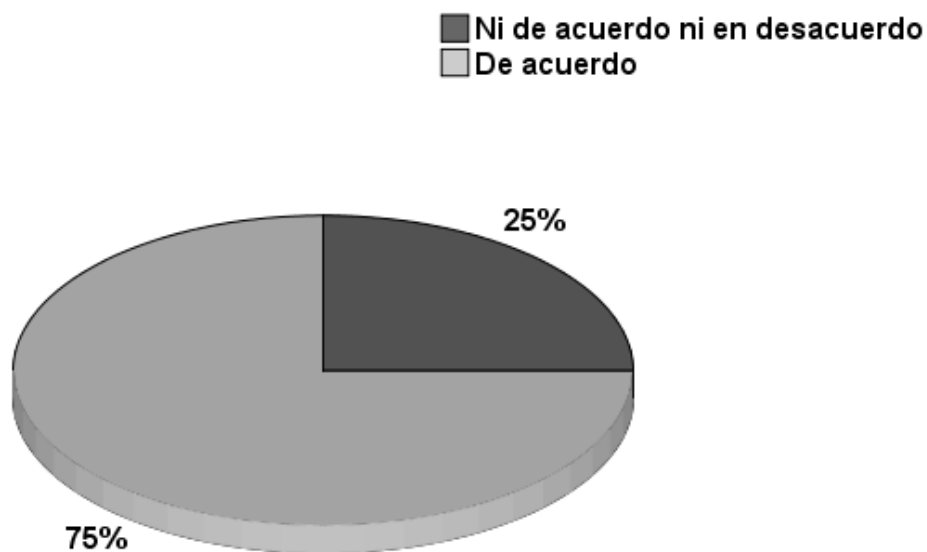


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 16. ¿Usted piensa que la capacitación debe ser continua?

De acuerdo a la gráfica 3.18 un 75% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo en que la capacitación debe ser continua, sin embargo, un 25% respondió la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto demuestra que la capacitación es vista como un proceso continuo que necesita de atención para el beneficio del programa de capacitación que se les otorga a los prestadores de servicios profesionales.

Gráfica 3.18 ¿Usted piensa que la capacitación debe ser continua?

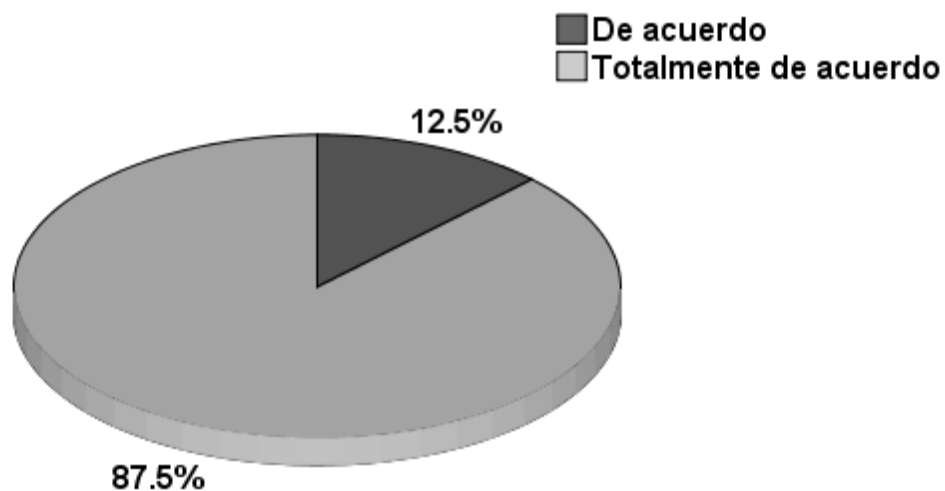


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 17. Después de impartir la capacitación a los productores agrícolas, ¿ha dado un seguimiento personal al proceso de producción que tienen los distintos grupos de trabajo?

Con respecto a las respuestas que se observan en la gráfica 3.19 se identifica que un 87.5% respondió a estar totalmente de acuerdo en dar un seguimiento personal a los distintos grupos de trabajo, es decir, seguir ayudando a los productores agrícolas después de la capacitación, además un 12.5% respondió la opción de acuerdo.

Gráfica 3.19 Después de impartir la capacitación a los productores agrícolas, ¿ha dado un seguimiento personal al proceso de producción que tienen los distintos grupos de trabajo?



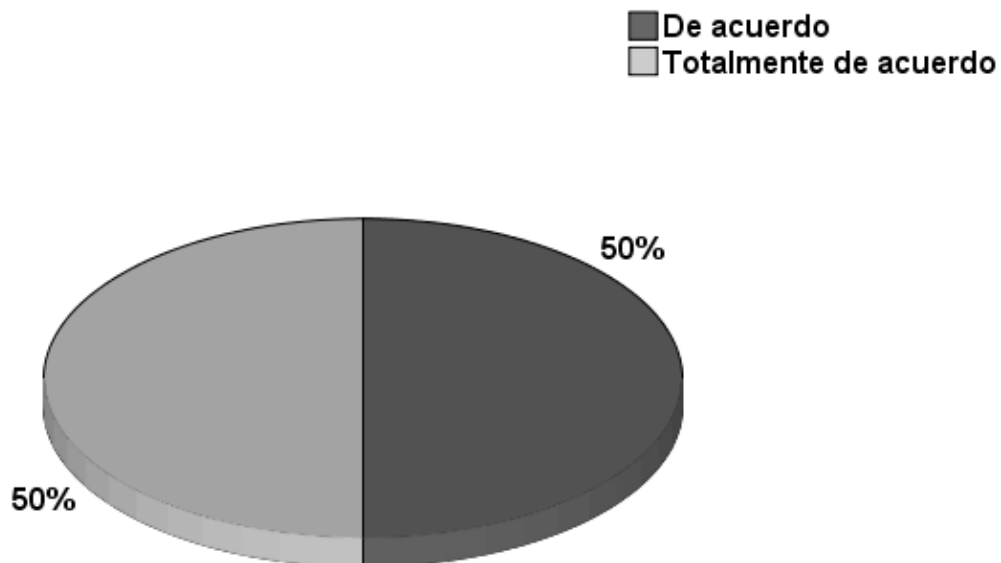
Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

e) Resultado de la variable independiente beneficios

Pregunta 18. En su trabajo, ¿ha puesto en práctica la capacitación recibida en el CECS?

De acuerdo a la gráfica 3.20 se observa que un 50% está totalmente de acuerdo en haber puesto práctica lo aprendido en la capacitación. Además, un 50% está de acuerdo en haber implementado en sus lugares de trabajo la información obtenida en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento. Por lo tanto, el poner en práctica es un beneficio para los prestadores de servicios profesionales y esto a su vez, beneficia a los productores agrícolas ya que reciben la capacitación por medio de ellos.

Gráfica 3.20 En su trabajo, ¿ha puesto en práctica lo aprendido en el CECS?

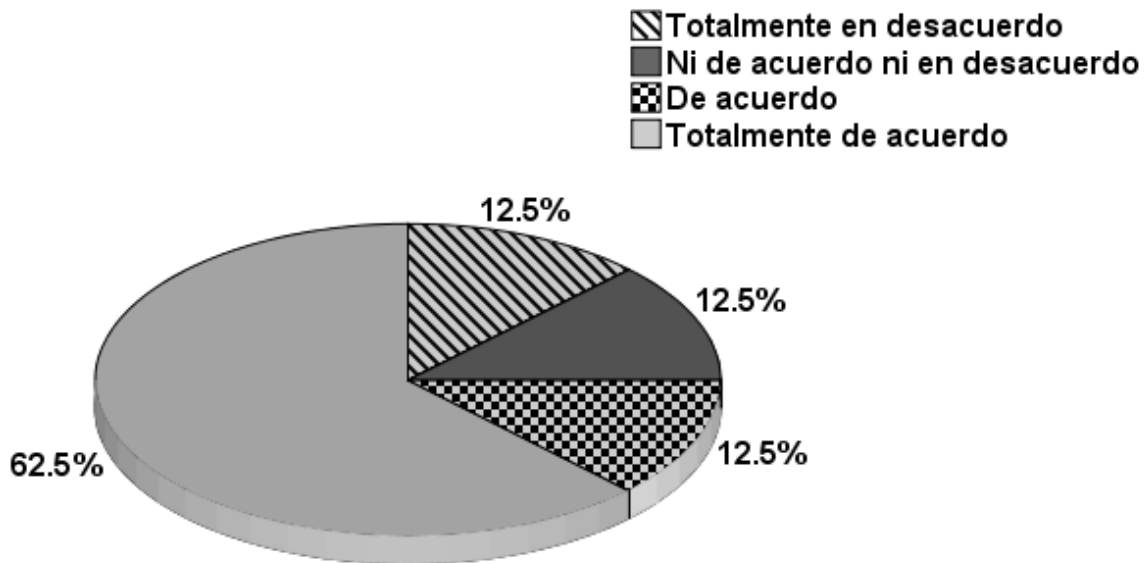


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 19. El tiempo que usted invierte en la capacitación que se imparte en el CECS, ¿representa un gasto para su trabajo?

En las respuestas que se observan en la gráfica 3.21 se presentan varios resultados con respecto al tiempo invertido en la capacitación. Un 62.5% mencionaron estar totalmente de acuerdo en que si es un gasto para su trabajo, sin embargo, un 12.5% respondió que el tiempo invertido en la capacitación no representa un gasto. A su vez, un 12.5% mencionó la opción de acuerdo, y por último, un 12.5% estuvo en desacuerdo con lo anterior. Por lo cual, podemos mencionar que el tiempo invertido en la capacitación depende de las circunstancias de cada prestador de servicios profesionales, ya que la respuesta es distinta en cuanto a capacitación recibida, hablando en términos de costo-beneficio. En la gráfica 3.21 podemos encontrar la diversidad de respuestas mencionadas anteriormente.

Gráfica 3.21 El tiempo que usted invierte en la capacitación que se imparte en el CECS, ¿representa un gasto para su trabajo?

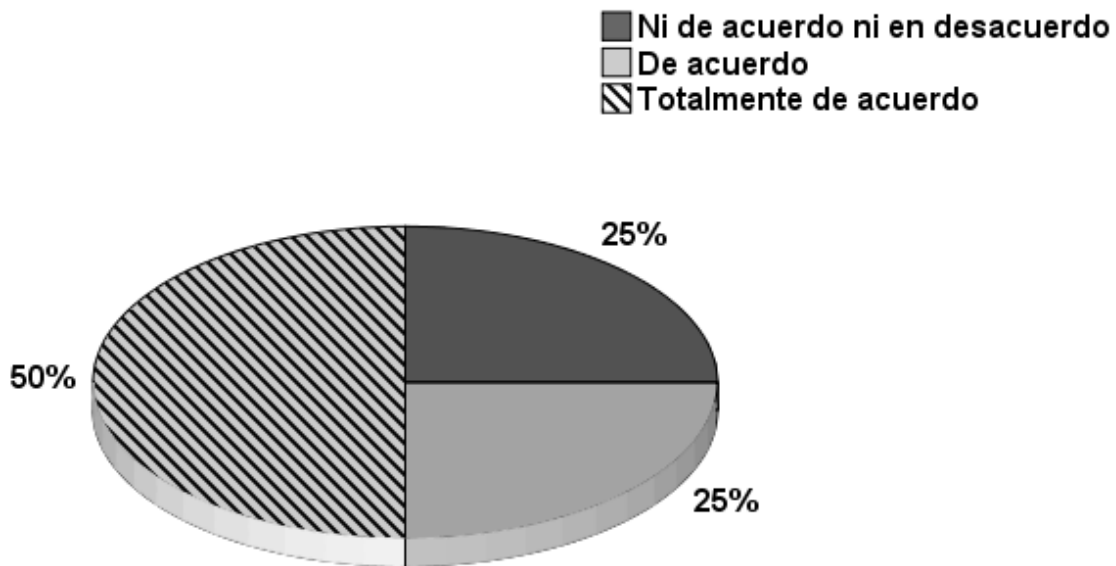


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 20. De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?

En la gráfica 3.22 se identifica que un 50% piensa en la opción de totalmente de acuerdo en que los costos que se tienen durante el proceso de capacitación son los adecuado. Sin embargo, podemos identificar que un 25% de respuesta se encuentra de acuerdo en ello, y un 25% menciona la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre esta pregunta. Esta tendencia describe que los costos en que incurre cada prestador de servicios profesionales son adecuados de acuerdo al programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento en Ensenada, Baja California.

Gráfica 3.22 De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?



Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

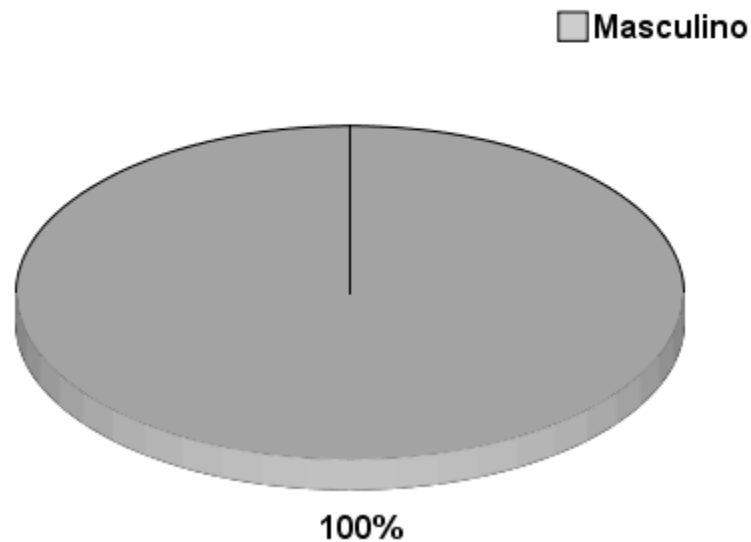
3.5 Estadísticas descriptivas del segundo cuestionario

3.5.1 Datos demográficos de los productores agrícolas

a) Resultados del género de los Productores agrícolas

De acuerdo a la gráfica 3.23 se observa que los 22 productores agrícolas que fueron encuestados en la presente investigación son de género masculino y esto claramente representa un 100%. Por lo anterior, podemos observar que en este programa de capacitación que se imparte por medio de los prestadores de servicios profesionales, en su gran mayoría son productores agrícolas (hombres). En la gráfica 4.23 se denota este porcentaje tan amplio en cuanto al género de los encuestados.

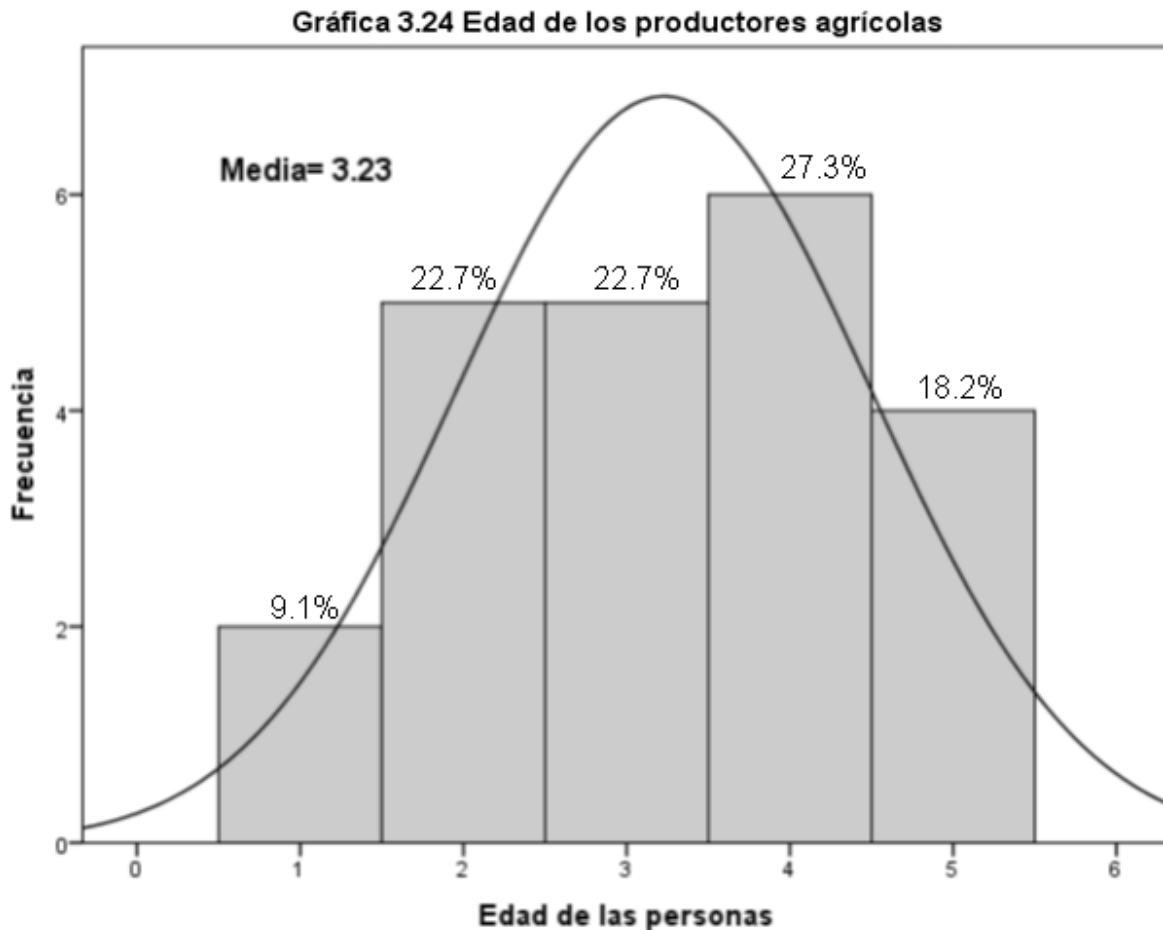
Gráfica 3.23 Género de los productores agrícolas



Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

B) Resultados de la edad de los productores agrícolas

En la gráfica 3.24, podemos observar que existen diferentes edades entre los prestadores de servicios profesionales, por lo tanto, se identificó a dos trabajadores en la categoría de 20 a 29 años y esto representa un 9.1%. En los siguientes rangos tanto de 30 a 39 años como de 40 a 49 años es la misma cantidad con cinco productores agrícolas y esto equivale a un 22.7% en ambas cantidades. La mayoría de encuestados se encuentra en la categoría de 50 a 59 años con seis productores agrícolas y esto significa un 27.3%. Por último, se identificó a cuatro trabajadores con 60 años en adelante con un 18.2%. La media con respecto a la edad se encuentra en la categoría número 3 que corresponde la edad de 40 a 49 años.



Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

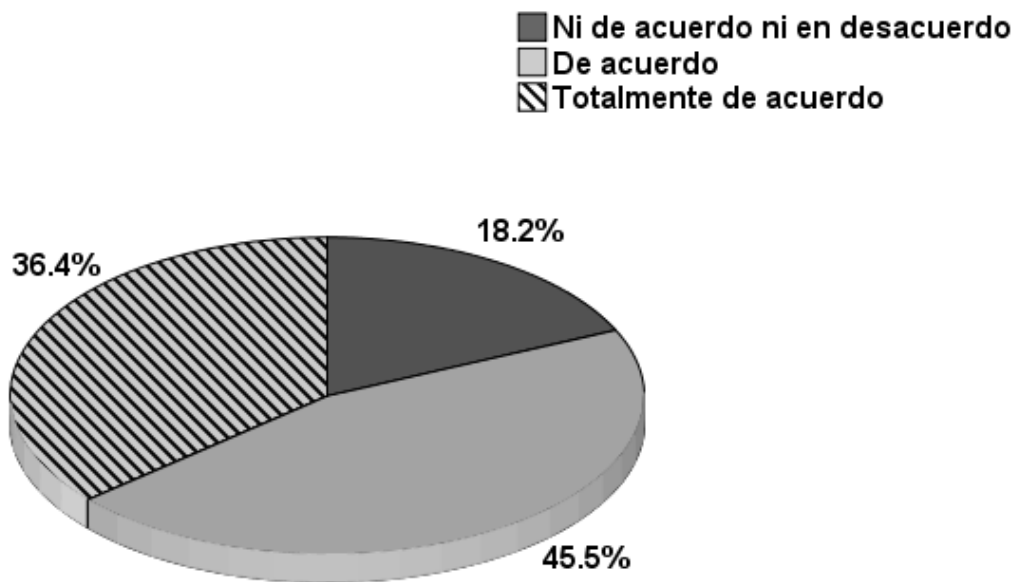
3.5.2 Análisis de los resultados del segundo cuestionario

a) Resultados de la variable dependiente capacitación

Pregunta 1. ¿La capacitación que ha recibido ha cubierto sus expectativas?

Como vemos en la gráfica 3.25 existe un 36.4% de los encuestados mencionaron en estar totalmente de acuerdo en que la capacitación a cubierto sus expectativas, además un 45.5% respondió de acuerdo esa respuesta. Sin embargo un 18.2% que representa a cuatro encuestados expresaron la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 3.25 ¿La capacitación que ha recibido ha cubierto sus expectativas?

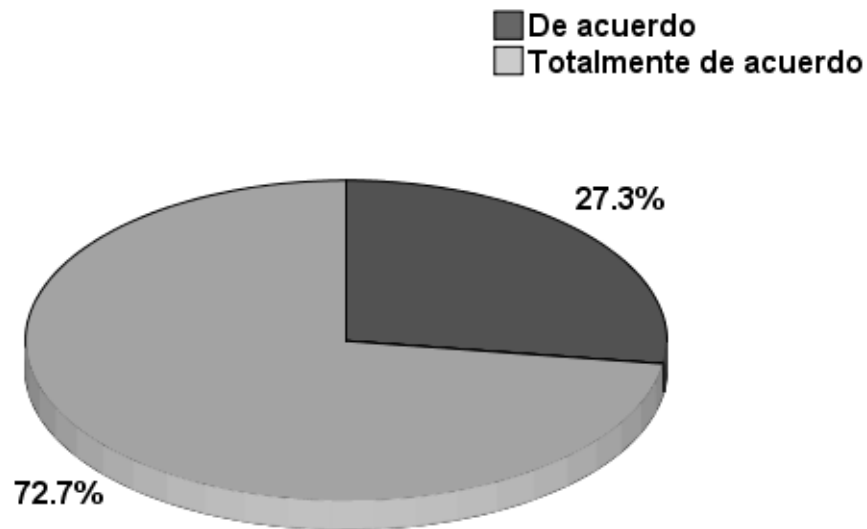


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 2. ¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?

En la gráfica 3.26 se observa que existe un alto porcentaje de respuesta a la opción totalmente de acuerdo en lo importante de capacitarse en su trabajo con 72.7% de un cantidad de 16 productores agrícolas que responden de esa manera. Además, se observa a un 27.3% responde de acuerdo a esta pregunta. Por lo anterior, para los productores agrícolas es muy indispensable la capacitación, debido a ella pueden aumentar su producto agrícola mediante la aplicación de mejores métodos de trabajo.

Gráfica 3.26 ¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?

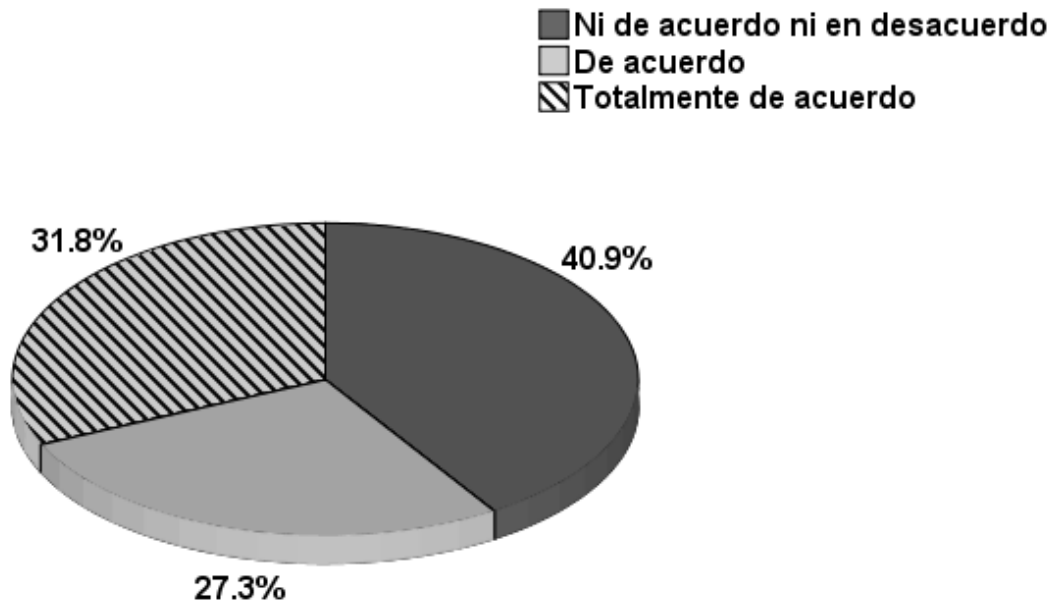


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 3. ¿Los capacitadores cuentan con los conocimientos necesarios al momento de impartir la capacitación?

De acuerdo a la gráfica 3.27 se identifica que un 31.8% responde a la opción de totalmente de acuerdo respecto a los conocimientos con que cuentan los prestadores de servicios profesionales al momento de impartir la capacitación. También se observa que un 27.3% estuvo de acuerdo con ello. Por último, se observa que un 40.9% de los productores agrícolas respondió la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 3.27 ¿Los capacitadores cuentan con los conocimientos necesarios al momento de impartir la capacitación?

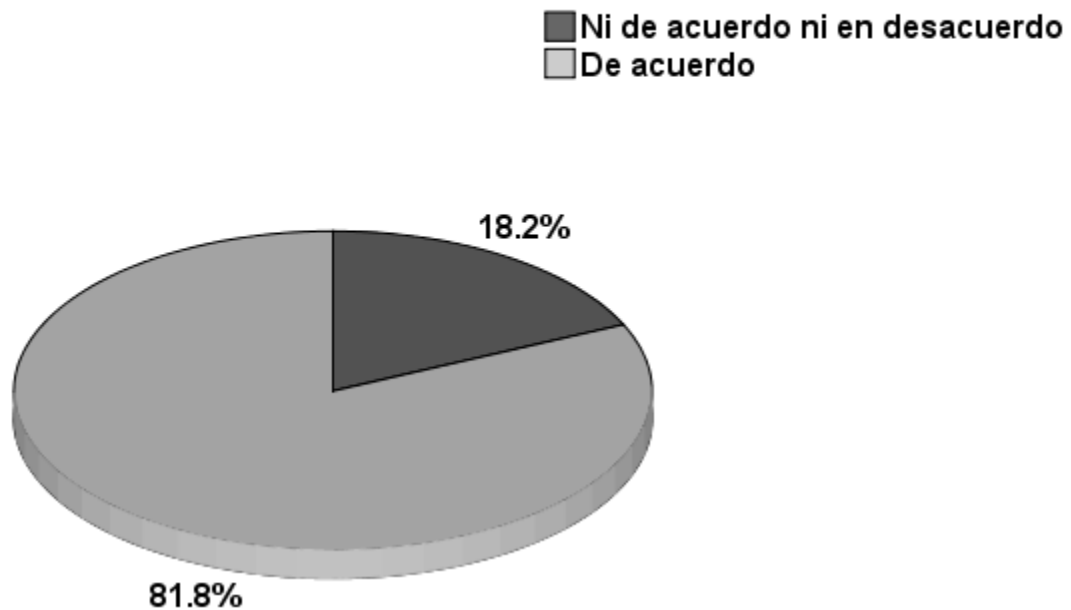


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 4. ¿La capacitación que imparte el prestador de servicios profesionales, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?

Con respecto gráfica 3.28 se observan dos opciones de respuesta. Primeramente, un 81.8% de los productores agrícolas mencionaron la opción de acuerdo con respecto a que la capacitación se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada. También los resultados demuestran que un 18.2% de los encuestados estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo en ello.

Gráfica 3.28 ¿La capacitación que imparte el prestador de servicios profesionales, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?

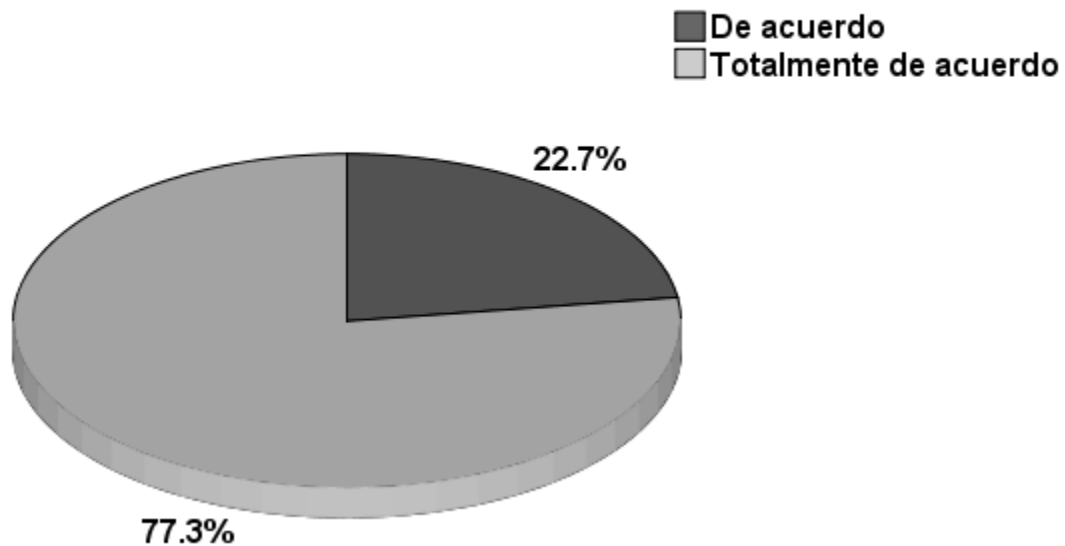


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 5. ¿Para su unidad de producción, es indispensable la capacitación?

En los resultados que se encuentran en grafica 3.29 se identificó que un 77.3% de los encuestados respondió a la opción de totalmente de acuerdo en cuanto a lo indispensable de la capacitación para su unidad de producción, es decir, 17 productores agrícolas mencionaron esa respuesta, a su vez, un 22.7% mencionaron de acuerdo. Por lo anterior, se identifica que la capacitación es fundamental en el campo agrícola, por ello, es muy importante otorgar capacitaciones como se realizan en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento.

Gráfica 3.29 ¿Para su unidad de producción, es indispensable la capacitación?



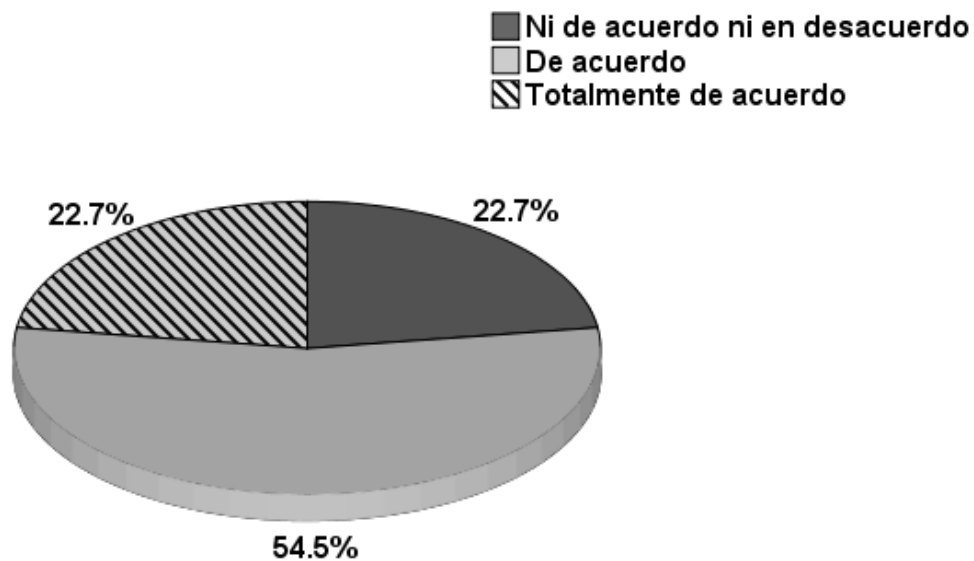
Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

b) Resultados de la variable independiente innovación en los productos

Pregunta 6. ¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?

En la gráfica 3.30 se observa que un 22.7% respondió de acuerdo con respecto a la actualización de las técnicas de elaboración del producto agrícola debido a la capacitación, además un 54.5% mencionó de acuerdo con esos resultados. Sin embargo, un 22.7% expresó la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 3.30 ¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?

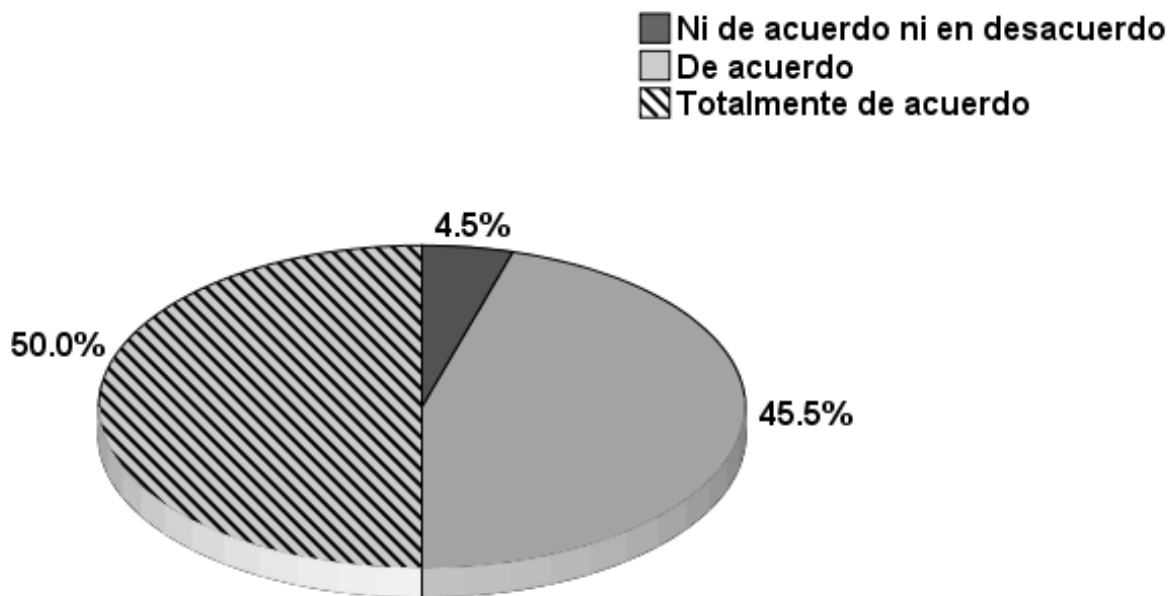


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 7. ¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?

De acuerdo a la gráfica 3.31 se observan dos opciones de respuesta principales. En primer lugar, un 50% de productores agrícolas estuvieron totalmente de acuerdo en que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola, y también se identificó que un 45.5% de los encuestados mencionaron la opción de acuerdo. Sin embargo, solamente un 4.5% mencionó ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 3.31 ¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?

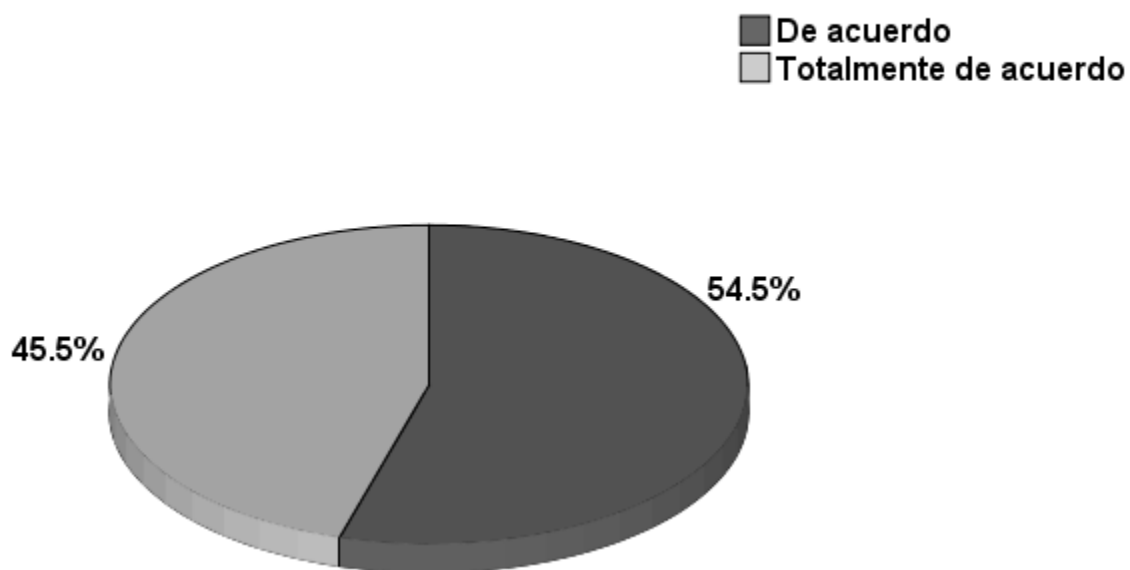


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 8. Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?

En la gráfica 3.32 se observa que un 45.5% respondió a estar totalmente de acuerdo en tener en mente la importancia de elaborar un producto agrícola de excelente calidad durante el proceso de capacitación. Además, se observa que un 54.5% mencionó la opción de acuerdo. Por lo tanto, es muy importante que los productores agrícolas continúen elaborando un producto agrícola con excelente calidad.

Gráfica 3.32 Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?



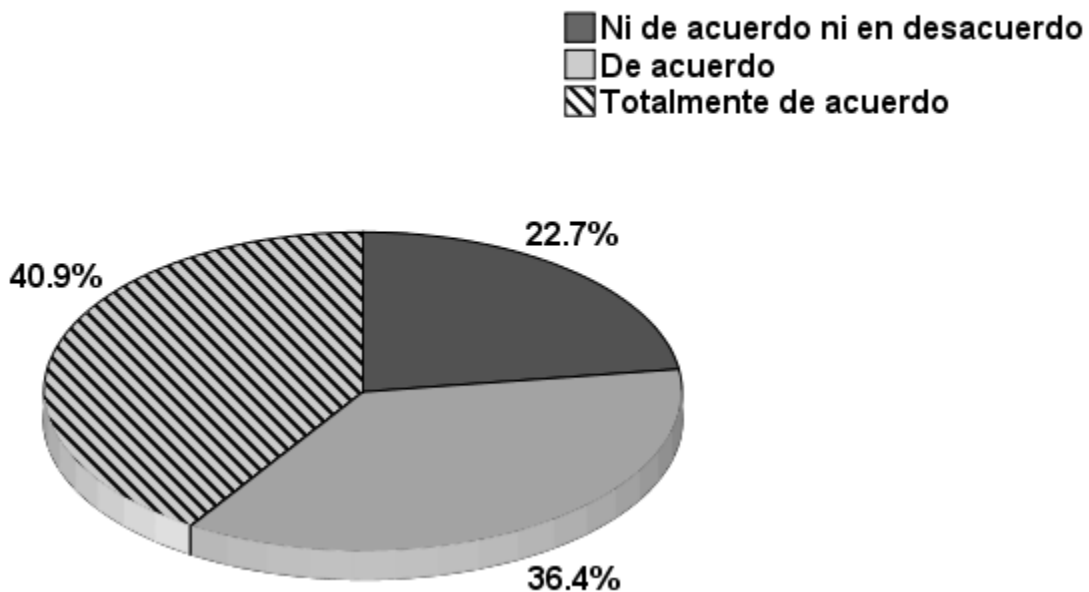
Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

c) Resultados de la variable independiente productividad del proceso

Pregunta 9. ¿Para usted ha sido útil la capacitación que ha recibido sobre el proceso de elaboración del producto?

En el resultado que se observa en la gráfica 3.33 se identifica que un 40.9% está totalmente de acuerdo en que ha sido útil la capacitación recibida sobre el proceso de elaboración del producto agrícola, a su vez, un 36.4% mencionó la opción de acuerdo. Y por último, un 22.7% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto, la capacitación que han recibido los productores agrícolas ha sido útil.

Gráfica 3.33 ¿Para usted ha sido útil la capacitación que ha recibido sobre el proceso de elaboración del producto?

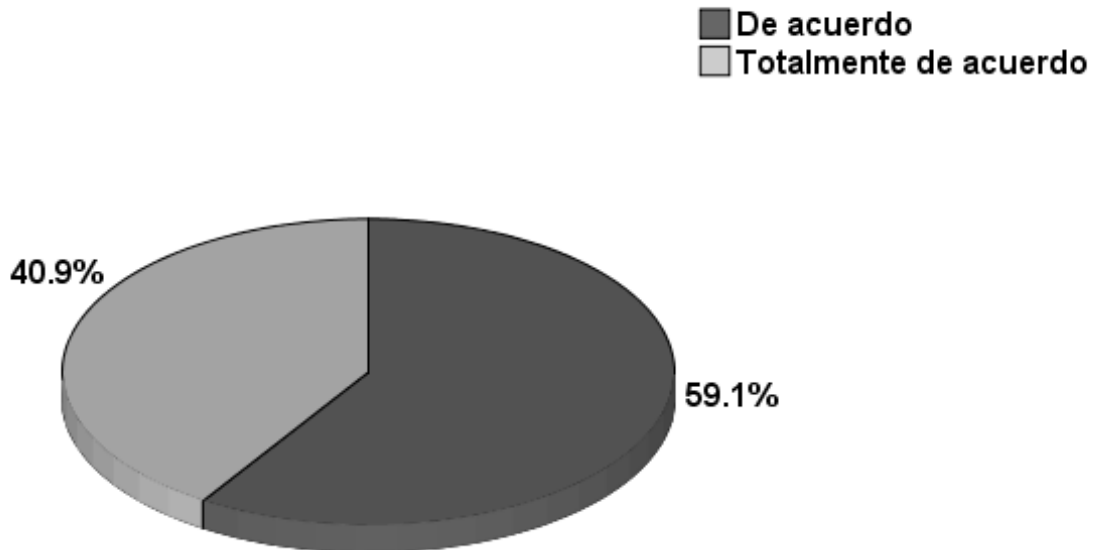


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 10. Derivado de la capacitación y a la aplicación de los nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?

De acuerdo a la gráfica 3.34 se observa que el 40.9% respondió la opción totalmente de acuerdo y un 59.1% mencionó estar de acuerdo con respecto a un posible incremento en la producción agrícola debido a la aplicación de los nuevos métodos de trabajo es posible incrementar la producción agrícola.

Gráfica 3.34 Derivado de la capacitación y a la aplicación de los nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?



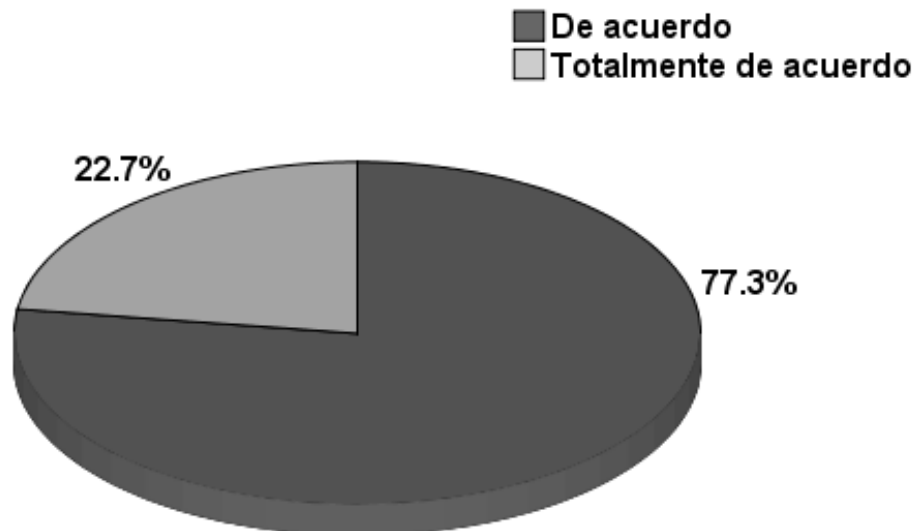
Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

d) Resultados de la variable independiente mejora en los procesos

Pregunta 11. Debido a la capacitación, ¿ha mejorado su trabajo?

En la gráfica 3.35 existen dos respuestas principales, entre las cuales se observa que la gran mayoría respondió a la opción de acuerdo con un 77.3% con respecto a mejorar su trabajo debido a la capacitación, a su vez, un 22.7% mencionó en estar totalmente de acuerdo con este beneficio. Por lo tanto, es importante mencionar que el programa que se imparte a los productores agrícolas los ayuda a mejorar su trabajo.

Gráfica 3.35 Debido a la capacitación, ¿ha mejorado su trabajo?

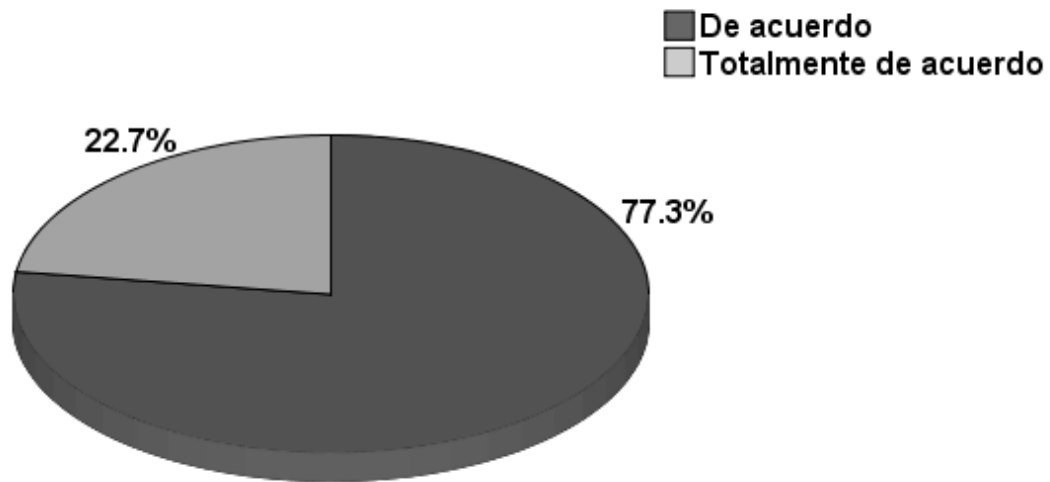


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 12. En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?

En la gráfica 3.36 un 22.7% respondió a la opción totalmente de acuerdo, además un 77.3% que mencionó de acuerdo respecto a tener en cuenta al consumidor final y sus necesidades, por tal motivo, se demuestra que es importante para los productores agrícolas elaborar un producto agrícola que beneficie al consumidor.

Gráfica 3.36 En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?

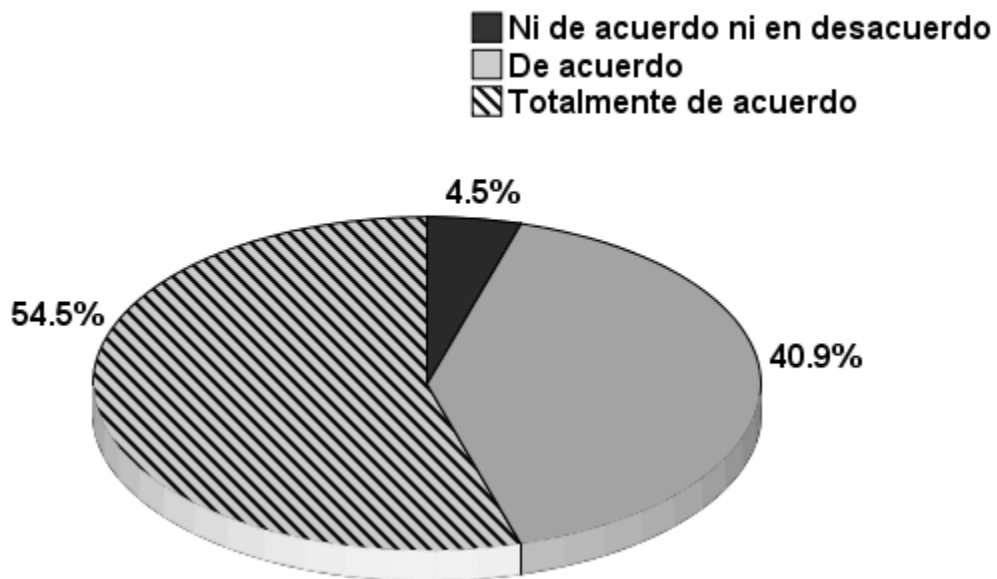


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 13. ¿Usted piensa que la capacitación debe ser continua?

Con respecto a la gráfica 3.37 se observa que un 54.5% respondió totalmente de acuerdo en que la capacitación debe ser continua, además un 40.9% expresó estar de acuerdo en ello, y solamente un 4.5% mencionó la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por ello, la capacitación como elemento clave debe ser un proceso continuo de entrenamiento y mejora.

Gráfica 3.37 ¿Usted piensa que la capacitación debe ser continua?

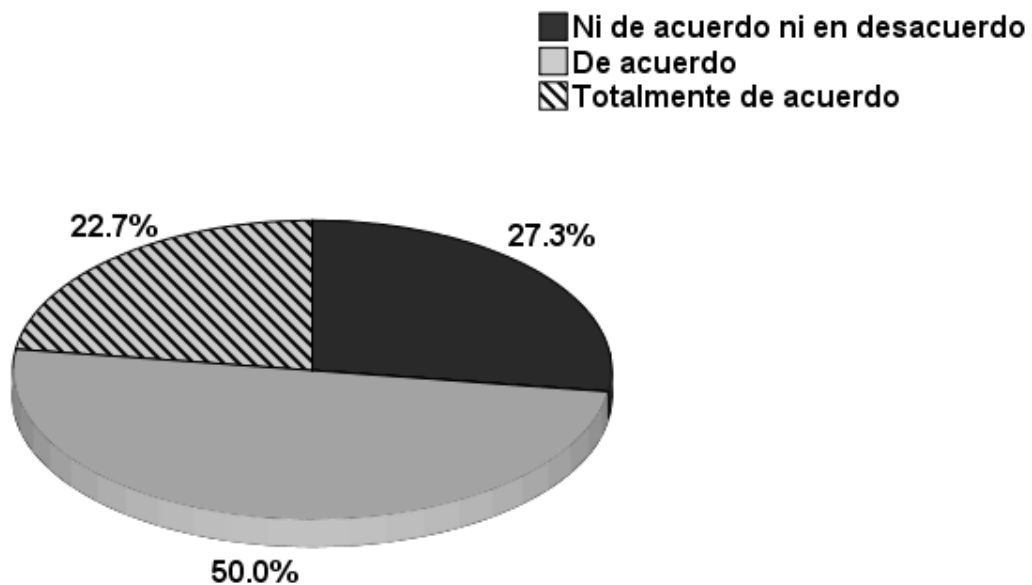


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 14. ¿En su unidad de producción ha implementado los nuevos métodos de trabajo aprendidos en la capacitación?

De acuerdo a la gráfica 3.38 se observa que un 50% está de acuerdo en implementar los nuevos métodos de trabajo aprendidos en la capacitación. También se observa que un 22.7% mencionó en estar totalmente de acuerdo en esta implementación. Por otro lado, un 27.3% expresó la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo con ello. Por lo cual, en este análisis se observa que los productores agrícolas han implementado nuevos métodos de trabajo y esto es un beneficio tanto a corto como a largo plazo.

Gráfica 3.38 ¿En su unidad de producción ha implementado los nuevos métodos de trabajo aprendidos en la capacitación?



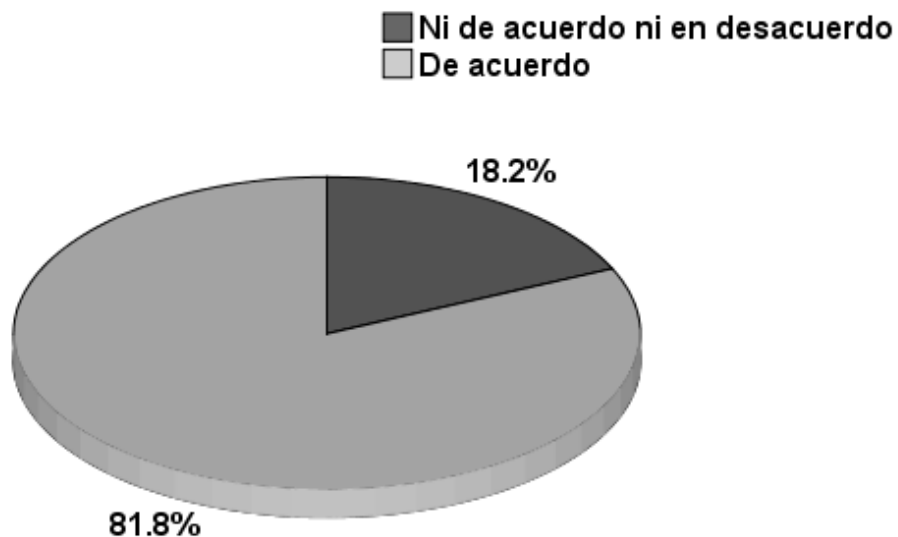
Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

e) Resultados de la variable independiente beneficios

Pregunta 15. En su trabajo, ¿ha puesto en práctica lo aprendido en la capacitación?

En la gráfica 3.39 se refleja que un 81.8% ha puesto en práctica lo aprendido en la capacitación. Sin embargo, también se observa que un 18.2% que respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esta tendencia describe que la mayoría ha puesto en práctica lo aprendido en la capacitación.

Gráfica 3.39 En su trabajo, ¿ha puesto en práctica lo aprendido en la capacitación?

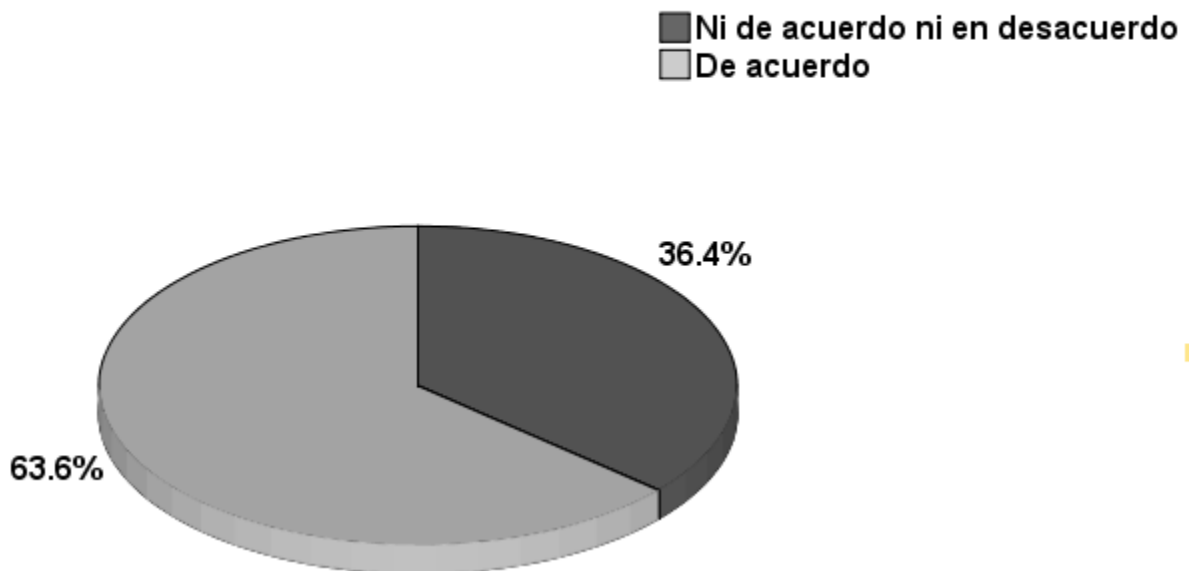


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 16. El tiempo que usted invierte en la capacitación, ¿representa un gasto para su unidad de producción?

En la gráfica 3.40 se identifica que un 63.6% de encuestados están de acuerdo en que el programa de capacitación representa un gasto para su unidad de producción, además un 36.4% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta pregunta de análisis sobre el costo-beneficio, como resultado de la capacitación agrícola.

Gráfica 3.40 El tiempo que usted invierte en la capacitación, ¿representa un gasto para su unidad de producción?

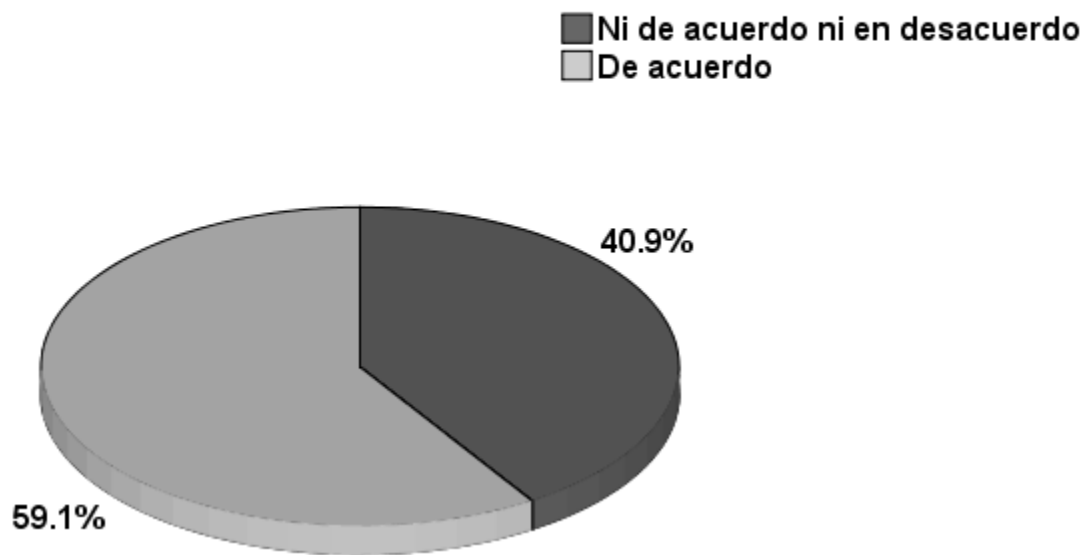


Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Pregunta 17. De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que usted tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?

De acuerdo a la gráfica 3.41 se observa que un 59.1% respondió estar de acuerdo en que los costos durante el proceso de capacitación son los adecuados, sin embargo, un 40.9% mencionó la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 3.41 De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que usted tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?



Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

3.6 Niveles de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas

Del análisis elaborado, se identificó el nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas. A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada una de las variables de investigación correspondiente a los cursos de capacitación del mes de marzo 2014 al mes de agosto de 2014.

3.6.1 Nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales

3.6.1.1 Capacitación

Tabla 3.5 Nivel de satisfacción de la variable capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	12.5
Baja	4	50.0
Muy alta	3	37.5
Total	8	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

En la tabla 3.5 se identificó que la mayoría de los prestadores de servicios profesionales presentan una satisfacción baja con un 50%, a su vez, un 37.5% menciona que la satisfacción es muy alta, solamente un encuestado contestó que el nivel es muy bajo. Podemos identificar que son muy variadas las opciones de respuesta sobre la variable capacitación, pero la mayoría de los encuestados mencionan a que ha sido baja la satisfacción presentada debido a los cursos de capacitación agrícola.

3.6.1.2 Innovación en los productos

Tabla 3.6 Nivel de satisfacción de la variable innovación en los productos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	5	62.5
Alta	1	12.5
Muy alta	2	25.0
Total	8	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Con respecto a los resultados de la tabla 3.6 se identificó que la mayoría de los prestadores de servicios profesionales presentan una satisfacción baja con un 62.5%, por el contrario un 25% menciona que la satisfacción ha sido muy alta y solamente un encuestado opinó que el nivel alto. Por lo tanto, en la variable innovación en los productos el nivel de satisfacción ha sido bajo.

3.6.1.3 Productividad del proceso

Tabla 3.7 Nivel de satisfacción de la variable productividad del proceso

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	12.5
Baja	3	37.5
Alta	4	50.0
Total	8	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

De acuerdo a la tabla 3.7 el nivel de satisfacción de la mayoría de los prestadores de servicios profesionales ha sido alta con un 50%, además un 37.5% mencionó que la satisfacción ha sido baja, y a su vez, un 12.5% respondió que ha sido muy baja. Por lo anterior, se identificó que el nivel de satisfacción presentado en la variable productividad ha sido alto.

3.6.1.4 Mejora en los procesos

Tabla 3.8 Nivel de satisfacción de la variable mejora en los procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	12.5
Alta	7	87.5
Total	8	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

En la tabla 3.8 se identificó que el nivel de satisfacción presentado por la gran mayoría de los prestadores de servicios profesionales ha sido alta representado por el 87.5%, además solo un 12.5% mencionó que la satisfacción ha sido muy baja. Por lo anterior, el nivel de satisfacción presentado en la variable mejora en los procesos ha sido alto.

3.6.1.5 Beneficios

Tabla 3.9 Nivel de satisfacción de la variable beneficios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	12.5
Baja	2	25.0
Alta	5	62.5
Total	8	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

De acuerdo a la tabla 3.9 el nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales ha sido alto con un 62.5% de respuesta, sin embargo un 25% mencionó que la satisfacción es baja, y solamente un 12.5% respondió la opción muy baja. Por lo tanto, el nivel de satisfacción presentado en la variable beneficios ha sido un nivel alto.

3.6.2 Nivel de satisfacción de los productores agrícolas

3.6.2.1 Capacitación

Tabla 3.10 Nivel de satisfacción de la variable capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	3	13.6
Baja	9	40.9
Alta	3	13.6
Muy alta	7	31.8
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Con respecto a los resultados presentados en la tabla 3.10 se identificó que el nivel de satisfacción de la mayoría de los productores agrícolas ha sido bajo con un 40.9%, sin embargo un 31.8% mencionó que la satisfacción ha sido muy alta con un 31.8%. También se observa una similitud de respuestas en los niveles de alto y muy bajo representado con un 13.6% en ambas opciones. Por lo anterior, la mayoría de los encuestados mencionaron que el nivel de satisfacción presentado en la variable capacitación ha sido bajo.

3.6.2.2 Innovación en los productos

Tabla 3.11 Nivel de satisfacción de la variable innovación en los productos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	6	27.3
Baja	4	18.2
Alta	7	31.8
Muy alta	5	22.7
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

En la tabla 3.11 se identificó que el nivel de satisfacción es alto con un 31.8% de productores agrícolas que respondieron con esa opción, además un 27.3% de los encuestados mencionó que ha sido muy baja, a su vez, un 22.7% presenta una satisfacción muy alta y por último, un 18.2% respondió a que la satisfacción ha sido muy baja. Por lo tanto, el nivel de satisfacción presentado por la mayoría ha sido alto con respecto a la variable innovación en los productos.

3.6.2.3 Productividad del proceso

Tabla 3.12 Nivel de satisfacción de la variable productividad del proceso

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	5	22.7
Baja	7	31.8
Alta	2	9.1
Muy alta	8	36.4
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

De acuerdo a los resultados de la tabla 3.12 el nivel de satisfacción de los productores agrícolas es muy alto con un 36.4%, sin embargo un 31.8% mencionó que ha sido baja y un 22.7% respondió que han tenido una satisfacción muy baja, por último un 9.1% mencionó que el nivel de satisfacción ha sido alto. Por lo anterior, se puede identificar que el nivel de satisfacción de la variable productividad del proceso presentado por la mayoría de los encuestados es muy alto.

3.6.2.4 Mejora en los procesos

Tabla 3.13 Nivel de satisfacción de la variable mejora en los procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	4	18.2
Baja	8	36.4
Alta	5	22.7
Muy alta	5	22.7
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

En la tabla 3.13 el nivel de satisfacción de los productores agrícolas es bajo con un 36.4%, además un 18.2% mencionó que ha sido muy bajo. Sin embargo, un 22.7% respondió que el nivel ha sido alto y de igual manera un 22.7% mencionó que ha presentado una satisfacción muy alta con respecto a la variable mejora en los procesos. Se puede observar que el nivel de satisfacción de la mayoría de los productores agrícolas ha sido un nivel bajo.

3.6.1.5 Beneficios

Tabla 3.14 Nivel de satisfacción de la variable beneficios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	2	9.1
Baja	10	45.5
Alta	10	45.5
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al programa estadístico SPSS.

Con respecto a la tabla 3.14, se identificó que el nivel de satisfacción de la mayoría de los productores agrícolas ha sido de dos maneras iguales tanto alta como baja con un 45.5%, además un 9.1% mencionó la opción muy baja. Por lo anterior, el nivel de satisfacción en esta variable corresponde a dos formas, es decir, un nivel bajo y un nivel alto.

IV. Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Discusión

En la presente investigación, se analizó la satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas con respecto a la capacitación recibida del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014. Como resultado de este análisis se identificó el nivel de satisfacción correspondiente a las variables de investigación.

Con respecto a lo útil que ha sido la capacitación, esta investigación concuerda con el estudio realizado por Abrajan, et al. (2009), donde la capacitación que han recibido los trabajadores ha sido muy útil en el mejoramiento de las actividades y el desempeño laboral de los trabajadores. Un punto importante considerado en esta investigación es que los trabajadores no manifestaron ningún problema debido a la capacitación recibida. Por lo cual, en esta investigación también se pueden observar estos resultados positivos con respecto a la percepción de los prestadores de servicios profesionales, es decir, un 37.5% mencionó en estar de acuerdo y a su vez, un 50% mencionó en estar totalmente de acuerdo en que ha sido de utilidad la capacitación agrícola recibida en ese periodo. En cuanto a los productores agrícolas, un 36.4% mencionó en estar de acuerdo y a su vez, un 40.9% respondió a la opción totalmente de acuerdo en que la capacitación ha sido de utilidad.

Además, esta investigación concuerda con el estudio realizado por Ruty (2007) con respecto a realizar actividades de seguimiento posteriores a la capacitación. En síntesis, los resultados de ese estudio mencionan que se requiere una importante predisposición de los participantes y jefes y gran disponibilidad de tiempo para realizar el seguimiento posterior. Por lo anterior, en la presente investigación se observa que un 87.5% de los prestadores de servicios profesionales mencionó en estar totalmente de acuerdo en dar un seguimiento personal a los distintos grupos de trabajo, es decir, continuar con la ayuda a los productores agrícolas posterior a la capacitación, un 12.5%

respondió la opción de acuerdo. Esto es un factor muy importante para ayudar a los distintos grupos de trabajo en el sector agrícola.

En el estudio realizado por Ramírez & Benítez (2012) se menciona que no existen diferencias estadísticamente significativas por género en ninguno de los factores ni para la puntuación total de la escala de satisfacción entre hombres y mujeres, por lo tanto, esta investigación concuerda con ello ya que el género de la gran mayoría de los productores agrícolas y de los prestadores de servicios profesionales es de género masculino, por lo cual, no fue un factor que produjo diferencias significativas en esta investigación.

4.2 Conclusiones

Esta investigación parte del planteamiento de tres preguntas: En la primera, se preguntó si se habían analizado los resultados de los cursos de capacitación en el sector agrícola del Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento en Ensenada, Baja California del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014. A lo cual se respondió que si se han analizados los resultados, sin embargo, el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento debe de realizar constantemente un análisis de los resultados del programa de capacitación en ciertos periodos de tiempo en específico, para mejorar los niveles de satisfacción, mediante la elaboración un plan de acción con el cual se puedan corregir los niveles bajos de satisfacción presentados en este trabajo de investigación.

Además, es indispensable ayudar a los integrantes del programa de capacitación en la ejecución de los cursos, es decir, de manera conjunta lograr el mejoramiento de la asistencia técnica en el sector agrícola en Ensenada, Baja California, por medio de un análisis sobre las necesidades reales de cada prestador de servicios profesionales y estos a su vez deben de identificar las necesidades de los productores agrícolas como su experiencia, logros, metas, etc., con la finalidad de motivar la comunicación e intercambio de ideas o planes referentes a los cursos de capacitación para fortalecer el

servicio que se ofrece en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento, en Ensenada, B.C.

En la segunda, se preguntó si se habían identificado el nivel de satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas sobre los resultados de los cursos de capacitación agrícola del mes de marzo 2014 al mes de agosto 2014. A lo cual se respondió: que si se habían identificado el nivel de satisfacción; al hacer el análisis sobre la satisfacción de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas sobre los cursos de capacitación agrícola. Se concluyó que los conocimientos y habilidades adquiridos por los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas en general fueron positivos debido a que se han mejorado los procesos de producción agrícola.

Finalmente, en la tercera, se preguntó si se había elaborado un instrumento de recolección de datos para conocer los resultados de la capacitación en el sector agrícola en Ensenada, B.C. se contestó que en esta investigación se desarrolló una encuesta tipo cuestionario que permite medir la satisfacción del programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento de Ensenada, Baja California a los productores agrícolas de la zona rural de Ensenada, B.C. como respuesta a esta pregunta, hay que decir que, en la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, empírico-analítica. Por medio de este enfoque se cuantificaron los resultados de los cursos de capacitación. Es necesario mencionar que la investigación se ubicó en el paradigma positivista con metodología cuantitativa de tipo descriptiva, con un diseño de campo no experimental transversal.

A su vez, del análisis elaborado se concluye e identifica que la variable mejor evaluada por los prestadores de servicios profesionales fue mejora en los procesos y referente a los productores agrícolas se identificó que la variable mejor evaluada fue productividad del proceso. Además, gracias a este análisis se pudo identificar las variables con menor satisfacción presentada por los dos sujetos de estudio, y al contrario del análisis anterior, las variables con más baja satisfacción percibida por los prestadores de

servicios profesionales fue innovación en los productos y con respecto a los productores agrícolas la variable que presentó un nivel bajo de satisfacción fue productividad del proceso. Por lo tanto, se concluye que es necesario prestar mucha más atención en los aspectos relacionados con la innovación en el producto y la productividad del proceso en la impartición de los cursos de capacitación.

Es muy importante mencionar que los conocimientos y habilidades adquiridos por los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas debido a la capacitación agrícola, en general ha resultado en aspectos positivos con lo cual se identifica que la capacitación ha mejorado los procesos de producción agrícola, sin embargo, el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento debe de realizar constantemente un análisis de los resultados del programa de capacitación en ciertos periodos de tiempo en específico, para mejorar los niveles de satisfacción, mediante la elaboración un plan de acción con el cual se puedan corregir los niveles bajos de satisfacción presentados en este trabajo de investigación.

4.3 Recomendaciones

De acuerdo con la información obtenida a continuación se hacen las siguientes recomendaciones con la finalidad de mejorar los cursos de capacitación agrícola otorgados a los prestadores de servicios profesionales y a los productores agrícolas de Ensenada, Baja California. Es recomendable que el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento efectúe una mayor difusión de los programa de capacitación en Baja California para incrementar el número de prestadores de servicios profesionales incorporados al programa de capacitación y de esta manera que más productores agrícolas sean los beneficiados en el programa y en los planes de capacitación que se ofrece en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento.

Además, es necesario continuar realizando un análisis del impacto que tiene la capacitación en los prestadores de servicios profesionales y los productores agrícolas de Ensenada, B.C, por medio de identificar el nivel de satisfacción que presentan estos

sujetos de estudio al final de los cursos de capacitación, como se analizó en esta investigación, de esta manera la información recolectada sería de mucha utilidad debido a que se conocerán las fortalezas y debilidades del programa de capacitación. Al tener estos datos se podrá identificar qué aspecto requiere la atención debida, y con ello poder ayudar a consolidar la enseñanza con respecto a la elaboración del producto agrícola. Esto se debe realizar con la finalidad de incrementar los conocimientos y habilidades para brindar al consumidor final un producto agrícola de excelente calidad.

Por último, un aspecto muy importante es la evaluación de los cursos de capacitación, esto es con el objetivo de mejorar la impartición de los temas o asuntos a tratar en el sector agrícola, esto se debe de realizar teniendo en mente las necesidades reales y la experiencia obtenida de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas de la zona rural del municipio de Ensenada, Baja California.

Limitaciones

Una limitación de este trabajo de investigación fue el tipo de muestra recolectada debido a que la recopilación de los datos se llevó a cabo específicamente en Maneadero en el municipio de Ensenada, Baja California. Por lo cual, los resultados analizados solamente comprenden esa región. Sin embargo, esta información es de mucha utilidad para futuras investigaciones sobre el tema de la satisfacción por la capacitación recibida en el sector agrícola, es decir, se pudiera ampliar la investigación tomando otras zonas rurales de Ensenada, Baja California como la zona rural de ojos negros, el valle de Guadalupe, etc. Además se pudiera ampliar a otros estados de Baja California que comprende el programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento.

En cuanto al género de los prestadores de servicios profesionales y de los productores agrícolas no fue un punto de referencia para el análisis elaborado debido a que la gran mayoría de los integrantes de este programa son de género masculino, solamente se encontró a un prestador de servicios profesionales de género femenino, por lo cual,

para futuras investigaciones si se reúne a una cantidad adecuada de participantes de género femenino se podría analizar aún más el impacto de la capacitación agrícola por género.

Los dos cuestionarios que se elaboraron en esta investigación pueden ser tomados en cuenta para la elaboración de otros instrumentos de recopilación de datos en los distintos sectores que comprende el programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento en el estado de Baja California. Los sectores pueden ser el pecuario, el pesquero y el acuícola.

UABC

Universidad Autónoma de Baja California

Maestría en Administración



Análisis de la satisfacción por la capacitación recibida en el sector agrícola por el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento en Ensenada, Baja California.

Cuestionario dirigido a los Prestadores de Servicios Profesionales

El presente cuestionario pretende evaluar y conocer la calidad de los servicios que se otorgan a los prestadores de servicios profesionales en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento de Ensenada, Baja California. Por lo cual resulta importante conocer su opinión sobre dichos servicios que usted recibe actualmente. Su participación es muy importante para este trabajo, un aspecto fundamental en este cuestionario es que la información es totalmente anónima.

Por lo tanto, es muy necesaria su sinceridad y recuerde que no existen respuestas incorrectas. Es importante no dejar ninguna pregunta (ítem) sin responder. Si tiene alguna duda, por favor solicite información al encargado de la investigación y él le atenderá lo más pronto posible y así resolverá su duda.

Instrucciones:

Indíquenos hasta qué punto está en desacuerdo o de acuerdo con cada una de las preguntas, teniendo en cuenta que la **casilla 1 significa que está totalmente en desacuerdo**, mientras que la **casilla 5 significa que está totalmente de acuerdo**.

Después de cada pregunta existe una opción denominada "observaciones", por favor anote ahí cualquier observación que haya tenido sobre la pregunta realizada, es decir, si usted tuvo dificultad en entender la pregunta, pero si no existe ninguna duda sobre la pregunta realizada puede dejar el espacio de observaciones en blanco y pasar a la otra pregunta.



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PRESTADORES DE SERVICIOS PROFESIONALES

Folio: _____ Sexo: Femenino Masculino
 Edad: De 20 a 29 años De 30 a 39 años
 De 40 a 49 años De 50 a 59 años
 De 60 años en adelante

Datos del cuestionario:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Instrucciones: Marque con una "X" la opción que usted considere más apropiada.

Preguntas						Observaciones
1.- ¿El programa de capacitación que se imparte en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento (CECS) ha sido el adecuado?	1	2	3	4	5	
2.- ¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?	1	2	3	4	5	
3.- Antes de que usted les imparta la capacitación a los productores agrícolas, ¿les plantea los objetivos del curso a los grupos de trabajo?	1	2	3	4	5	
4.- ¿Los objetivos que usted plantea son razonables y posibles durante el ciclo de trabajo?	1	2	3	4	5	

5.- ¿La capacitación que se imparte en el CECS, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?	1	2	3	4	5	
6.- ¿Considera usted las diferentes herramientas o técnicas de enseñanza al momento de elaborar su programa de capacitación?	1	2	3	4	5	
7.- ¿Usted ha tenido inconvenientes en impartir el programa de capacitación en las áreas o lugares establecidos?	1	2	3	4	5	
8.- ¿La capacitación que usted ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?	1	2	3	4	5	
9.- ¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?	1	2	3	4	5	
10.- ¿Ajusta su programa de trabajo con el fin de que el grupo beneficiario elabore un producto agrícola con las técnicas de innovación necesarias para ello?	1	2	3	4	5	
11.- Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto agrícola de excelente calidad?	1	2	3	4	5	
12.- ¿Para usted ha sido útil la capacitación que ha recibido en el CECS sobre el proceso de producción agrícola?	1	2	3	4	5	

13.- Derivado de la capacitación y a la aplicación de nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?	1	2	3	4	5	
14.- ¿Debido a la capacitación ha mejorado su trabajo?	1	2	3	4	5	
15.- En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?	1	2	3	4	5	
16.- ¿Usted piensa que la capacitación debe de ser continua?	1	2	3	4	5	
17.- Después de impartir la capacitación a los productores agrícolas, ¿ha dado un seguimiento personal al proceso de producción que tienen los distintos grupos de trabajo?	1	2	3	4	5	
18.- En su trabajo, ¿ha puesto en práctica lo aprendido en el CECS?	1	2	3	4	5	
19.- El tiempo que usted invierte en la capacitación que se imparte en el CECS, ¿representa un gasto para su trabajo?	1	2	3	4	5	
20.- De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?	1	2	3	4	5	

Comentarios adicionales: _____

Muchas gracias por su tiempo.

UABC

Universidad Autónoma de Baja California

Maestría en Administración



Análisis de la satisfacción por la capacitación recibida en el sector agrícola por el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento en Ensenada, Baja California.

Cuestionario dirigido a los Productores agrícolas

El presente cuestionario pretende evaluar y conocer la calidad de los servicios que se otorgan a los prestadores de servicios profesionales en el Centro Estatal de Capacitación y Seguimiento de Ensenada, Baja California. Por lo cual resulta importante conocer su opinión sobre dichos servicios que usted recibe actualmente. Su participación es muy importante para este trabajo, un aspecto fundamental en este cuestionario es que la información es totalmente anónima.

Por lo tanto, es muy necesaria su sinceridad y recuerde que no existen respuestas incorrectas. Es importante no dejar ninguna pregunta (ítem) sin responder. Si tiene alguna duda, por favor solicite información al encargado de la investigación y él le atenderá lo más pronto posible y así resolverá su duda.

Instrucciones:

Indíquenos hasta qué punto está en desacuerdo o de acuerdo con cada una de las preguntas, teniendo en cuenta que la **casilla 1 significa que está totalmente en desacuerdo**, mientras que la **casilla 5 significa que está totalmente de acuerdo**.

Después de cada pregunta existe una opción denominada "observaciones", por favor anote ahí cualquier observación que haya tenido sobre la pregunta realizada, es decir, si usted tuvo dificultad en entender la pregunta, pero si no existe ninguna duda sobre la pregunta realizada puede dejar el espacio de observaciones en blanco y pasar a la otra pregunta.



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PRODUCTORES AGRÍCOLAS

Folio: _____ Sexo: Femenino Masculino

Edad: De 20 a 29 años De 30 a 39 años
 De 40 a 49 años De 50 a 59 años
 De 60 años en adelante

Datos del cuestionario:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Instrucciones: Marque con una "X" la opción que usted considere más apropiada.

Preguntas	Observaciones					
1.- ¿La capacitación que ha recibido ha cubierto sus expectativas?	1	2	3	4	5	
2.- ¿Para usted es importante capacitarse en su trabajo?	1	2	3	4	5	
3.- ¿Los capacitadores cuentan con los conocimientos necesarios al momento de impartir la capacitación?	1	2	3	4	5	
4.- ¿La capacitación que imparte el prestador de servicios profesionales, se realiza dentro del tiempo adecuado y de la forma acordada?	1	2	3	4	5	

5.- ¿Para su unidad de producción, es indispensable la capacitación?	1	2	3	4	5	
6.- ¿La capacitación que ha recibido le ha permitido actualizar sus técnicas de elaboración del producto agrícola?	1	2	3	4	5	
7.- ¿Usted cree que son importantes las nuevas técnicas aplicadas al producto agrícola?	1	2	3	4	5	
8.- Durante el proceso de capacitación, ¿tiene usted en mente la importancia de elaborar un producto de excelente calidad?	1	2	3	4	5	
9.- ¿Para usted ha sido útil la capacitación que ha recibido sobre el proceso de elaboración del producto?	1	2	3	4	5	
10.- Derivado de la capacitación y a la aplicación de los nuevos métodos de trabajo, ¿considera que con esto pueda haber un incremento en la producción agrícola?	1	2	3	4	5	
11.- Debido a la capacitación, ¿ha mejorado su trabajo?	1	2	3	4	5	
12.- En el proceso de capacitación, ¿tiene usted en cuenta al consumidor final y sus necesidades?	1	2	3	4	5	

13.- ¿Usted piensa que la capacitación debe de ser continua?	1	2	3	4	5	
14.- ¿En su unidad de producción ha implementado los nuevos métodos de trabajo aprendidos en la capacitación?	1	2	3	4	5	
15.- En su trabajo, ¿ha puesto en práctica lo aprendido en la capacitación?	1	2	3	4	5	
16.- El tiempo que usted invierte en la capacitación, ¿representa un gasto para su unidad de producción?	1	2	3	4	5	
17.- De acuerdo a los resultados obtenidos, ¿piensa que los costos que usted tiene durante el proceso de capacitación son los adecuados?	1	2	3	4	5	

Comentarios adicionales: _____

Muchas gracias por su tiempo.

Referencias

Abrajan, M., Contreras, J. & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>.

Aguilar, J., Altamirano, J. & Rendón R. (2010). *Del extensionismo agrícola a las redes de innovación rural*. México: Universidad Autónoma Chapingo. Recuperado de http://www.redinnovagro.in/documentosinnov/extensionsismo_30_sept.pdf

Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (s.f.). *Importancia de la satisfacción laboral*. México.

Amundson, N. (2008). *Un modelo de capacitación en orientación ocupacional en contextos internacionales*. Estados Unidos de Norteamérica.

Arnau, J. (1995). *Diseño longitudinales aplicados a las ciencias sociales y del comportamiento*. México: Grupo Noriega Editores.

Barrera, A. (2012). *Situación y desempeño de la agricultura en ALC desde la perspectiva tecnológica. Nuevas realidades, nuevos paradigmas: la nueva revolución agrícola*. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. San José, Costa Rica. Recuperado de: http://www.iica.int/Esp/Programas/Innovacion/Publicaciones_Tel/situacion_2012.pdf

Bassi, L. & Russ-Eft, D. (1997). *What works assessment, development, and measurement*. Model Bushnell, 1990. Estados Unidos de Norteamérica. American Society for training & development (ASTD).

Bautista, O. (2013). *Claridades agropecuarias, un horizonte acerca del mercado agropecuario*. México: SAGARPA.

Bautista, O. (2011). *Claridades Agropecuarias, empleo rural no agrícola, notas para interpretar una nueva realidad de la agricultura*. México: SAGARPA.

Beltrán, F. & Escolar, M. (1999). *Diagnósticos de productividad por multimomentos*. España.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.

Billikopf, G. (2003). *Administración laboral agrícola: Cultivando la productividad del personal*. Estados Unidos de Norteamérica: Universidad de California.

Bohlander, G., Sherman, A. & Snell, S. (2001). *Administración de recursos humanos*. International Thomson Editores.

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. (2014). *Secretaría de Gobernación*. Vigésima Primera edición impresa: Septiembre/2014. México.

Cuevas, V., Baca, J., Cervantes F. & Aguilar J. (2012). *Asistencia técnica en el sector agropecuario en México: análisis del VIII censo agropecuario y forestal*. México: Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias.

Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Esquivel, R., Félix, G. & Bello, R. (2012). *Evaluación del impacto de la capacitación con lógica difusa*. Revista chilena de ingeniería, vol. 22 N° 1, 2014, pp. 41-52. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v22n1/art05.pdf>

FAO. (2013). *Climate-Smart agriculture*. Sourcebook. Food and agriculture organization.

FAO. (1997). *Issues and opportunities for agricultural education and training in the 1990s and beyond*. Food and agriculture organization.

García, J. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones, en contribuciones a la Economía*. México.

García, M., Quispe, C. & Ráez, L. (2003). *Mejora continua de la calidad en los procesos*. Perú: Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Sistema de Información Científica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81606112>

Gore, E. (2004). *La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos*. Argentina: Ediciones Granica, S.A.

Guiñazú, G. (2004). *Capacitación efectiva en la empresa*. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Argentina. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>

Gutierrez, R. (2011). *Centro Capacitación y Desarrollo de Agricultura Urbana*. Chile.

Hernández, R., Fernández C. & Baptista Pilar. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion#scribd>

Hernández, R., Fernández C. & Baptista Pilar. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

INEGI. (2012). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía Perspectiva estadística de Baja California*. México. Consultado el: 24/09/2014.

Laca, F., Mejía, J. & Gondra, J. (2006). *Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental*. Universidad Veracruzana, Xalapa, México.

Ley de desarrollo rural sustentable. (2012). *Nueva ley publicada en el diario oficial de la federación el 7 de diciembre de 2001*. Última reforma publicada DOF: 12-01-2012. México. Consultado el: 14/05/2014.

Ley Agraria, (2012). *Nueva ley publicada en el diario oficial de la federación el 26 de febrero de 1992*. Última reforma publicada DOF: 09-04-2012. México. Consultado el: 12/06/2014.

LFT. (2012). *Ley Federal del Trabajo*. México. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012

López, M. (2005). *Capacitación*. Conciencia Tecnológica, núm. 27-30, 2005 Instituto Tecnológico de Aguascalientes. México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/944/94403013.pdf>

Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Chile.

Maxwell, J. (2012). *Capacitación 101. Lo que todo líder necesita saber*. Estados Unidos: Grupo Nelson. Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=-25UREzanVoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

McMahon, M. & Valdéz, A. (2011). *Análisis del extensionismo agrícola en México*. Francia; OCDE. Recuperado de: <http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/Documents/EXTENSIONISMO/ESTUDIO%20OCDE%20EXTENSIONISMO.pdf>

Melnik, M. (2008). *El enfoque racional, emocional y físico para una capacitación efectiva*. Academic Search Complete. EBSCO host.

Mondy, W. & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial: Pearson, Educación.

Montes, M. & González P. (2006). *Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado*. España. Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=0jkELJ2nfVwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Nicholson, W. (2007). *Teoría microeconómica. Principios básicos y ampliaciones*. México: Cengage Learning. Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=hfSWyB9EXIoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Ochoa, R. (2013). *Invertir en la agricultura, tres visiones de un mismo tema*. México.

Ramírez, A. (2004). *Evaluación de la capacitación: procedimiento para la medición del impacto de la formación de los directivos del sector empresarial en el territorio*. EBSCO host. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=5b6f8f1c-5593-42b0-940f-0b964f65e32c%40sessionmgr111&hid=115>

Ramírez, A. & Benítez, J. (2012). *Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México*. México.

Ramírez, L., Arcila, A., Buriticá, L. & Castrillón J. (2004). *Paradigmas y modelos de investigación. Guía didáctica y módulo*. Fundación universitaria Luis Amigó. Facultad de educación. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2011/02/0008paradigmasymodelos.771.pdf>

Ramos P., Parra, M., Hernández, R, Herrera, O. & Nahed, J. (2009). *Estrategias de vida, sistemas agrícolas e innovación en el municipio de Oxchuc*. México: Universidad Autónoma Chapingo. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/757/75712192007.pdf>

Render, B., Stair, R. & Hanna, M. (2006). *Métodos cuantitativos para los negocios*. México: Pearson Educación.

Reynoso, C. (2007). *Notas sobre la capacitación en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Reza, J. (2007). *Evaluación de la Capacitación en las organizaciones*. México: Panorama Editorial, S.A. de C.V.

Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

Rutty, M. (2007). *Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos*. Argentina: Facultad de ciencias económicas, universidad de Buenos Aires. (Tesis doctoral). Recuperado de http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/rutty.pdf

Sánchez, E. (2010). *Desarrollo local y cooperación internacional*. España.

SAGARPA, (2013). *Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación Desarrollo de Capacidades y Extensionismo Rural*. Recuperado de <http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/DesCap/Paginas/default.aspx> Consultado el: 14/08/2014.

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Ed. Limusa. Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

STPS. (2009). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección general de capacitación. Elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad*. México. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/capacitacion/PlanProgramasCapacitacionAdiestramiento_STPS.html

Vasconcellos, N. & Calle, N. (2011). *Programa de extensión agrícola para la producción y manejo agronómico de cultivos de ciclo corto en la comuna de San Rafael de la provincia de Santa Elena*. Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/16889>

Vicorino L. & Flores, G. (2004). *Pertinencia social, evaluación y acreditación del agrónomo mexicano*. *Tiempo de Educar*, vol. 5, núm. 10, julio-diciembre, 2004, pp. 113-134, Universidad Autónoma del Estado de México. México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/311/31101005.pdf>

Wayne, R. & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación. Recuperado de <http://books.google.com.mx/books?id=UkWAvHmBswC&pg=PA202&dq=recursos+humanos+capacitaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=huOrUq35N4PqoATtioKYDg&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=recursos%20humanos%20capacitaci%C3%B3n&f=false>

Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. México: Editorial McGraw-Hill.