



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS AGRÍCOLAS
LICENCIATURA DE INGENIERO AGRÓNOMO INDUSTRIAL

APUNTES

UNIDAD DE APRENDIZAJE:
ADMINISTRACIÓN AGRÍCOLA
(PLAN DE ESTUDIOS 2015)

ELABORADO POR :

M. EN A. EDUARDO JENARO ARCHUNDIA MERCADO

FEBRERO-AGOSTO DE 2018



- **Índice:**

- I. Antecedentes de la Administración
- II. El Administrador Agropecuario
- III. Toma de decisiones
- **IV. El Proceso Administrativo**
 - **Integración**
- V. Principios y conceptos contables
- VI. Estados financieros
- VII. Razones financieras

- Unidad de competencia IV
 - El Proceso Administrativo (Integración)



- **Introducción:**

- El desarrollo y aplicación de los conceptos administrativos que se exponen como parte de la unidad de competencia, se facilitará a través de su desarrollo teórico y práctico, por lo que se planea desarrollar actividades en clase como exposiciones por parte del alumno, foros, mesas redondas y exámenes para cumplir el siguiente objetivo:
 - Analizar el proceso administrativo como herramienta para el uso eficiente y eficaz de los recursos en los sistemas de producción agrícola

• Contextualización

- El objetivo citado, llevará al análisis y desarrollo del Proceso Administrativo Agropecuario (P.A.A.) partiendo de la función integración y las sub funciones conjuntar, seleccionar, capacitar y coordinación organizativa, a través de exposiciones en clase y aplicación práctica por parte del alumno, mediante el diseño de una empresa agroindustrial que considere cinco áreas funcionales (compras, producción, ventas, recursos humanos y finanzas), cuyo documento terminado será el producto final del P.A.A.



- Consiste en reunir las partes de una actividad para dar existencia al todo”
 - Esta función indica un movimiento de unión
 - Reunir a las personas para edificar una explotación desde el punto de vista material, y alcanzar las metas diseñadas en la planeación, aprovechando los cuadros organizados y preparar la acción directriz del administrador





PREGUNTAS	FUNCIÓN ADMINISTRATIVA	RESULTADOS
<p>¿Con que recursos se va hacer?</p> <p>¿Qué elementos humanos se requieren?</p> <p>¿Qué elementos materiales se necesitan?</p>	INTEGRACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Integrar al personal• Suministrar materiales• Proporcionar otras facilidades para la buena marcha• Coordinar durante todo el proceso de integración

- **Tipos de integración:**

- **Humana.** Recurso más importante de la empresa, motivo y eje central de toda actividad administrativa

- Lograr la humanización de la organización y preparar el ejercicio de la dirección

- **Material.** Abarca todas aquellas cantidades de **insumos** que se usarán directamente en la producción de bienes y servicios, en este rubro se incluyen los **recursos financieros** que representan las cantidades de dinero que los administradores utilizan a fin de adquirir los insumos indispensables y al mejor precio, y

- **Técnicos (a),** implican el uso de la tecnología ya que los administradores deben apoyarse en todo tipo de técnicas y métodos que mejoren la productividad



- La presente función, se divide en cuatro actividades
 - **Conjuntar:** Agrupar los esfuerzos para alcanzar la eficiencia de la explotación
 - **Seleccionar.** Escoger los mejores elementos humanos, materiales y recursos adecuados
 - **Capacitar.** Canalizar inquietudes en favor del desarrollo y la productividad empresarial a través de un sistema de capacitación o adiestramiento
 - **Coordinación integradora.** Promover todo tipo de actividades que favorezcan a la integración administrativa en forma armónica



• **Conjuntar.**

- Representa la realización práctica de lo que se ha planteado y organizado, es decir, la construcción del trabajo administrativo
 - Al organizar una explotación deben conocerse a profundidad las funciones específicas del elemento humano y esto se logra si se entiende y se aplican las actividades a desarrollar
- Los equipos de trabajo que auxilian al administrador agropecuario deben acercarle la información necesaria y tomar las mejores decisiones sobre actividades fundamentales de la empresa.



- Una vez que se han seleccionado los recursos humanos es necesario orientar su actividad para que sea productiva desde el principio y se reduzca la inversión en tiempo que ocasiona la capacitación laboral
 - Destacar que uno de los factores que más distraen la actividad productiva en la empresa agropecuaria es la ausencia de un proceso continuo de capacitación



- Conjuntar esfuerzos y recursos es una de las conductas y actividades más importantes del administrador por lo que debe responder:
 - ¿Cuántas personas hacen falta para trabajar lo mejor posible?
 - ¿En dónde se deben buscar?
 - ¿Qué métodos puedo aplicar para inducir a los trabajadores al sistema de trabajo de la empresa?
 - ¿Qué procedimiento puedo aplicar para seleccionar al personal más adecuado?
 - Para lograr lo anterior, es necesario diseñar un estudio detallado de los requerimientos básicos para cada puesto u oficio de trabajo por tipo de empresa y las cualidades humanas que se requieren para realizarlo con éxito



Un ejemplo idóneo de la reunión de esfuerzos y recursos es el de la **preparación de la elaboración de mermelada de frutas**, en el proceso, se unen los recursos de carácter humano y material, mismos que se presentan a continuación:

Integración material	Adquisición de recursos económicos	
Integración humana	Contratación de recursos humanos	
	Preparación de la maquinaria y equipo	
	Recepción de las frutas y hortalizas	
	Selección	
	Clasificación	<u>Diesel</u> , aceite y refacciones
	Lavado	
	Desinfección	Utilización de la maquinaria
	Pelado	
	Corte y despulpado	equipo agroindustrial
	Verificación de sólidos solubles y pH	
	Envasado	

- **Selección:**

- Escoger a los elementos humanos y materiales, para asegurar el alcance de los objetivos inicialmente planteados
 - La selección o **adaptación de los recursos** representa un renglón importante para cualquier explotación, pues de ésta dependerá el **éxito o fracaso del administrador**
- Las labores que se desarrollarán en una explotación agropecuaria deberán ser realizadas por el mejor candidato

- **Parámetros selectivos:**

- Experiencia del empleado
- Edad
- Escolaridad
- Recomendaciones
- Distancia de su hogar al Rancho, etc.



Etapas de la selección:

Valoración de los elementos humanos, materiales y animales

- Definir claramente los niveles óptimos deseados en cuanto a:
 - Calidad, tipo, duración, entre otros.

Fuentes de información

- A mayor número de fuentes de información, mayores posibilidades de elección

Selección adecuada

- Escoger siempre la mejor alternativa

- **Tipo de mano:**
 - Calificada
 - No calificada

- **Instancias a recurrir para la contratación de personal:**
 - Explotaciones que se dedican a la misma actividad
 - Ejidos y pequeñas propiedades circunvecinas
 - Anuncios de tipo comercial (periódicos, boletines, etc.)
 - Escuelas técnicas y Facultades
 - Recomendaciones personales a nivel local y regional
 - Internet

- **La selección coadyuva a solucionar dos problemas básicos:**
 - La adecuación del hombre al cargo
 - La eficiencia del hombre al cargo
 - Las exigencias de la selección se basan en las especificaciones del puesto cuya finalidad es la de dar mayor objetividad y precisión a la selección del personal para desempeñar su labor
- **Los resultados de la selección, traen un incremento en la productividad de la empresa a través de:**
 - Adecuación del hombre al cargo y consecuente satisfacción del personal con el empleo
 - Rapidez del nuevo empleado para ajustarse e integrarse a sus funciones
 - Mejoramiento del potencial humano mediante la elección de mejores candidatos
 - Mayor rendimiento y productividad por la capacitación del personal, y
 - Mayor facilidad del personal para aprender las tareas propias del cargo



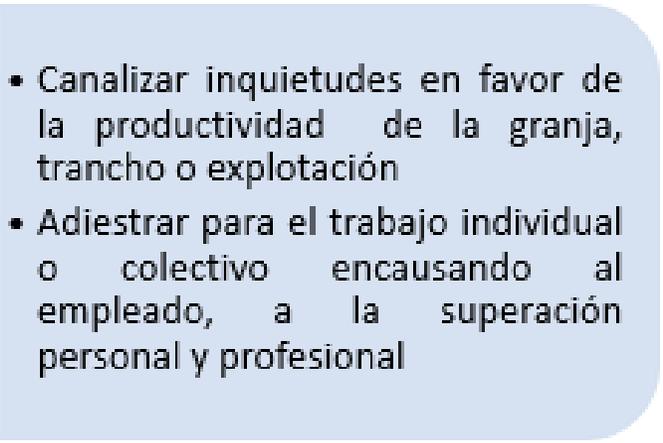


- **Capacitar:**

- Una vez que se ha seleccionado el recurso humano es necesario capacitar al personal para que su actividad sea productiva desde el principio
- **La capacitación es vital en todos los niveles de la empresa y tiene como propósito fundamental** mejorar el rendimiento actual y futuro de la fuerza de trabajo mediante la superación de los conocimientos básicos y el perfeccionamiento de las habilidades específicas



Adiestrar
y
capacitar

- 
- Canalizar inquietudes en favor de la productividad de la granja, trancho o explotación
 - Adiestrar para el trabajo individual o colectivo encausando al empleado, a la superación personal y profesional

- **Es importante considerar los siguientes aspectos en la capacitación:**
 - Determinar los conocimientos que tiene el seleccionado para poder capacitarlo en sus fallas e inquietudes
 - Adquirir los conocimientos necesarios para que el trabajo se realice con facilidad, rapidez y precisión
 - La práctica y la teoría que promueven ideas y hábitos en la formación del empleado, obrero o en el propio jefe, los hábitos morales, sociales o trabajo deben inculcarse en la capacitación y son de mucha importancia para que el empleado sea decidido, leal y ordenado





- **Coordinación integradora:**

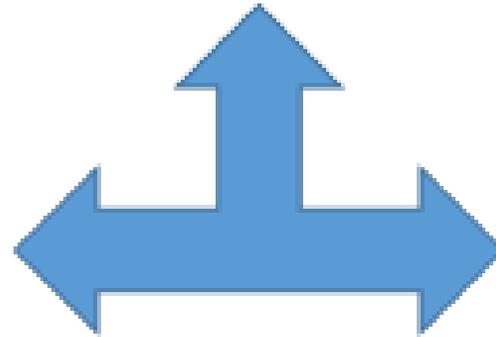
- **Abarca la formación de equipos de trabajo** con el objeto de que el desarrollo estructural sea congruente con los elementos humanos, sus herramientas y áreas de actividad laboral
- **El análisis de los eventos requiere de coordinación para evitar el empalme de funciones**, promoviendo el orden lógico de ocurrencia y agrupándose los elementos de trabajo en forma armónica

La coordinación integradora constituye el esfuerzo mental que todo administrador responsable debe alcanzar a través de conjuntar, seleccionar y capacitar a los empleados y trabajadores de la empresa

- Recuérdese que en el medio rural se manifiestan diferentes situaciones educativas y/o culturales, lo que hace más difícil la labor integradora del administrador

Coordinación integradora

Promover todo tipo de actividades que favorezcan a la agrupación, articulación del todo y sincronización de los esfuerzos.



Alcanzar buen nivel de integración con la aplicación de principios lógicos y empresariales, agrupándolos en forma armónica.

El éxito de las operaciones de una empresa depende de varios elementos sustentadores que provienen del medio ambiente, requieren de empleados, obreros, de dinero, materias primas, maquinaria y equipo, etc. Todo ello, tendrá que operar en un ambiente dinámico.

- **Resumen:**

- La función integraci3n se desarroll3, considerando las sub funciones de:
 - Conjuntar
 - Seleccionar
 - Capacitar
 - Coordinaci3n organizativa
- La aplicaci3n pr3ctica de cada sub funci3n aplicada a las distintas 3reas funcionales permiti3 dise1nar una empresa agroindustrial considerando las cinco 3reas funcionales b3sicas de una organizaci3n empresarial: compras, producci3n, ventas, recursos humanos y finanzas



“Tienes alguna duda”



- **Glosario:**

- **Integración humana.** Recurso más importante de la empresa, motivo y eje central de toda actividad administrativa
- **Integración material.** Abarca todas aquellas cantidades de insumos que se usarán directamente en la producción de bienes y servicios
- **Integración técnica.** Implica el uso de la tecnología
- **Conjuntar.** Agrupar los esfuerzos para alcanzar la eficiencia de la explotación
- **Seleccionar.** Escoger los mejores elementos humanos, materiales y recursos adecuados
- **Capacitar.** Canalizar inquietudes en favor del desarrollo y la productividad empresarial a través de un sistema de capacitación o adiestramiento
- **Coordinación integradora.** Promover todo tipo de actividades que favorezcan a la integración administrativa en forma armónica





- **Actividades de apoyo:**

- **Docente.**

- Solicitará la conformación de equipos de trabajo
 - Realizará exposición de la función integración
 - Entregará al discente un instructivo con los puntos a considerar en cada una de las funciones y subsunciones aplicadas a la estructuración de una empresa agroindustrial
 - Organizará en clase un taller para aplicar la función integración y sub funciones a la empresa agroindustrial
 - Establecerá los puntos a considerar en los reportes de exposición y conclusiones

- **Alumno.**

- Realizará la exposición en clase de la estructura de su empresa agroindustrial
 - Entregará por escrito y/o en archivo electrónico:
 - Concentrado del tema asignado (Por equipo de trabajo)
 - Conclusiones del foro (Por equipo de trabajo)





- **Bibliografía:**

1. Aguilar Valdés A. et al, 2009, Administración de Empresas Agropecuarias, Ed. Alfredo Aguilar Valdés, 1° reimpresión, 2011
2. Benavides Pañeda Javier, 2014, Administración, Ed. Mc Graw Hill, 2°ed., México
3. Castellanos Cruz R., Valores-Misión-Visión, en Contribuciones a la economía, octubre de 2007, <http://www.eumed.net/ce/2007b/rcc-0710.htm>
4. Fred R. David, 2014, Conceptos de Administración Estratégica, 14° ed., Ed. Pearson, México.
5. Hernández y Rodríguez S., 2011, Introducción a la Administración, 5° ed., Ed. Mc Graw Hill, México
6. Hurtado Cuartas D., 2008, Principios de Administración, Ed. Instituto Tecnológico Metropolitano (ITM), 1° ed., México
7. Imágenes google, noviembre de 2018
8. Proceso Administrativo. Fase dinámica u operativa, www.ceavirtual.ceauniversidad.com/material/5/admon1/5315.pdf
9. Ramírez Rojas José Luis, Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas, <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/herramienta2009-2.pdf>
10. Robbins / Coulter, 2005, Administración, 8° ed., Ed. Pearson Prentice Hall, México
11. Videos google, La dimensión del tiempo y la matriz FODA, noviembre de 2018