

VISIÓN ACTUAL Y FUTURA DE TRES EMPRESAS CAMPESINAS DEL VALLE DE QUÍBOR, ESTADO LARA.

Lenni Jiménez Gómez* y Alicia Sanabria de Camino**

RESUMEN

El presente trabajo analiza las empresas campesinas La Vigía, Cerro Pelón y Yacambú ubicadas en el área del proyecto de riego Ejidos de San José, en el valle de Quíbor, con el fin de conocer sus modelos organizativos como empresas campesinas. Para su ejecución se elaboró la fundamentación teórica necesaria, que permitió conocer el referencial teórico, de donde se extrajeron las variables, indicadores e ítems a medir en el trabajo de campo. Del estudio se detectó que existen problemas en las condiciones socio-económicas y gran desorganización en la que viven los miembros de estas empresas, planteándose la necesidad de reorientar la concepción de organización económica colectiva campesina, donde el socio pueda ver otras alternativas de producción, no circunscritas a las labores tradicionales, así como un sistema responsable para consigo mismo y para con la comunidad, dejando a un lado el paternalismo estatal y comprometiéndose a mejorar la productividad y la diversidad de los cultivos.

Palabras claves: Empresa campesina, productividad, organización económica.

ABSTRACT

Current reality and future perspective of three rural enterprises in Lara state, Venezuela

This paper analyzes the rural enterprises La Vigía, Cerro Pelón and Yacambú located in the Quíbor valley, to know their organizational pattern as rural enterprises. It was developed the necessary theoretical basis that provided the appropriate references from which variables, indicators or items were measured in the rural work. The study revealed the adverse socioeconomic conditions and disorganization that the members of these enterprises have to face. As a result, it was stated new ways for improving the socioeconomic rural organization where each member can find out alternatives of production different from that of the traditional ones and a responsible system for himself and the community, leaving apart the governmental paternalism and engaging to improve the productivity and crop diversity.

Key words: Rural enterprise, productivity.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela, a raíz de la aplicación de la Reforma Agraria en 1960, se promovió la incorporación del sector campesino al trabajo comunitario, a través de empresas o asociaciones que facilitarían las actividades laborales, con la distribución de las faenas, su supervisión y dotación de los recursos físicos y económicos necesarios para lograr el fomento del sector agropecuario. Sin embargo, la poca consideración de las evaluaciones elaboradas no han permitido establecer correctivos para obtener mejoras sociales y económicas de la población campesina. Ante esta perspectiva, se pretende realizar el análisis organizacional de

las empresas campesinas ubicadas dentro del proyecto de riego Ejidos de San José, valle de Quíbor, estado Lara, como un aporte a los demás aspectos indagados por otros autores, en las cuales existe la necesidad de analizar situaciones, que generen un reflejo de la realidad existente y ayuden a plantear alternativas orientadas al cambio favorecedor en esta área agroecológica.

Entre los autores que han diagnosticado la zona se encuentra Urdaneta (1976a), quien en un trabajo realizado en la empresa campesina La Vigía, recomienda que los miembros estén realmente integrados al programa de desarrollo con explicación clara y detenida de los alcances del trabajo a realizar y que el mismo se realice

* Profesora. Dpto. de Ingeniería Agrícola. Decanato de Agronomía, UCLA.

** Profesora. Dpto. de Ciencias Sociales. Decanato de Agronomía, UCLA. Apartado 400. Barquisimeto.

en el propio sitio de vida de la comunidad. En otro trabajo, Urdaneta (1976 b) menciona los problemas más generales en las empresas campesinas de la región Centrocidental, tipificándolos en económicos, organizativos y de integración. Por su parte, Urdaneta y Laot (1977) estudiaron 10 empresas de los estados Lara y Yaracuy, las cuales presentaban problemas comunes de funcionamiento, afirmando que habría que conocer mejor las relaciones sociales que se dan entre sus integrantes, de modo de poder identificar sus características.

Sánchez (1979) estudió la estructura económico-social del valle de Quíbor y su inserción en el desarrollo capitalista del agro venezolano y concluyó que el Estado debía tomar medidas para generar organizaciones que logren participación de los productores y que respondan a las exigencias potenciales del proyecto, hacer una buena selección de los beneficiarios, realizar programas de capacitación y motivar y promover los diferentes tipos de organizaciones.

Urdaneta et al. (1980) analizaron la Reforma Agraria en la región y su relación con el nivel nacional y señalaron que en el estado Lara existían problemas de infraestructura, comercialización, financiamiento y tenencia. Posteriormente, Ramakrishna (1984) realizó el estudio de la población en el área de la primera etapa de desarrollo del Proyecto Yacambú-Quíbor, compuesta por 10 comunidades rurales. El análisis de las características sociales, educativas, de salud y económicas de sus miembros, permitió concluir con alternativas de trabajo multidisciplinario, recomendando la participación efectiva de la población rural, activa productivamente, para la toma de decisiones.

Bermúdez et al. (1981) plantean que, en esta región, existe un alto índice de analfabetismo, competencia por el agua entre el acueducto (consumo humano) y el sistema de riego (agricultura), inoperatividad de las organizaciones campesinas para administrarse en el riego y la comercialización, falta de servicios públicos para la población en los asentamientos campesinos, de mantenimiento de las estructuras de riego y de asistencia técnica,

créditos insuficientes e inoportunos, carencia de personal para las labores de hidrometría, de operación y calibración de las estructuras hidráulicas y deficiencias en el servicio y asesoramiento en el área de mecanización e investigación agrícola.

La Comisión para la elaboración de la Ley Programa de Inversiones en Sistemas de Riego, Drenaje y Vialidad del Ministerio de Agricultura y Cría (MAC, 1981), al referirse al Proyecto Yacambú-Quíbor, afirma que los productores agropecuarios no tienen un sistema organizativo que les permita un buen aprovechamiento de los recursos y de la economía de escala, así como la cohesión necesaria para relacionarse con los demás sectores de la economía.

Urdaneta (1982) propuso realizar una evaluación integral bajo la concepción inicial de tomar las empresas Yacambú, Cerro Pelón y La Vigía como un sistema agrícola, considerándolas un conjunto homogéneo. Se analizó el sistema agrícola señalando que los productores y técnicos han puesto en práctica el modelo colectivo de organización para la producción, y planteó que las propuestas organizativas no pueden ser rígidas e inflexibles.

Villavicencio (1985), en una investigación realizada en los distritos Andrés Eloy Blanco, Jiménez y Palavecino del estado Lara, indagó el por qué las organizaciones campesinas no han podido incorporar al campesino al sistema social, en una forma de participación activa y en función del desarrollo económico, social y cultural. Planteó una evaluación y redefinición de las empresas campesinas y las uniones de prestatarios, señalando que como estructuras organizacionales están en proceso de regresión socio-económica y sus objetivos han sido orientados a la consecución de créditos agrícolas y no a generar transformaciones del sector con libre participación de los campesinos, en relación a la toma de decisiones.

Lozada (1993) propuso una Cooperativa de Servicios Agrícolas en la producción para los pequeños y medianos productores del valle de Quíbor y las posibles opciones de financiamiento y determinó la capacidad financiera del modelo de organización

alternativo para la producción agrícola en la región y concluyó que los productores desean agruparse y participar activamente de una organización que les garantice un pago justo de su producción.

METODOLOGÍA

A. Diseño de investigación.

Este trabajo, realizado en el año 1993, es un estudio descriptivo o diagnóstico que utiliza variables para destacar elementos esenciales de la naturaleza del problema, presentando las posibles alternativas de solución a las dificultades y limitaciones derivadas del mismo.

B. Definición de variables.

Para la definición de variables se indagó acerca de la teoría organizacional y se seleccionó el modelo de Kast y Rosenzweig (1982). Estos autores conciben a las organizaciones como sistemas abiertos e interrelacionados con el entorno. A continuación se describen los subsistemas, las variables e indicadores objeto de estudio, los cuales fueron indagados a través de encuestas:

1. Subsistema estructura. Patrón de relaciones que se establece entre los componentes o partes de la organización, donde el *tamaño* representa el número de personas que la integran, la *complejidad*, viene a ser la distribución de puestos o cargos ocupados y la *formalización* representa el marco legal que los rige.

2. Subsistema técnico. Manifestaciones físicas (maquinaria, equipo) de los medios para desarrollar las tareas y los cambios tecnológicos. *Tecnología tradicional*: patrones de trabajo y de formas y tipos de cultivo arraigados por tradición (herencia cultural). *Adopción tecnológica*: capacidad de receptividad a los cambios generados a través de las innovaciones agrícolas. *Automatización*: capacidad de adopción para manejar recursos físicos (equipos e implementos) utilizados para la tarea de producción.

3. Subsistema administrativo. Actividades organizadas para controlar, coordinar y dirigir a los subsistemas de la organización. *Información-decisión*: medio por el cual la

dirección lleva a cabo sus funciones diarias en los niveles estratégicos, de coordinación y operativos. *Procedimientos administrativos*: actividades a través de las cuales se hace operativa la función administrativa, abarca los niveles de planeación, coordinación, ejecución, supervisión, evaluación y control. *Sistema de influencia*: medios por los cuales se inducen cambios en el comportamiento de los individuos o grupos y tipos de liderazgo.

4. Subsistema psicosocial. Desempeño de cada individuo, resultado de su comportamiento frente al contenido de su cargo. *Conducta individual*: comportamiento manifestado por cada uno de los miembros en relación a las actividades programadas. *Responsabilidad*: grado de respuesta a las asignaciones de trabajo que le son inherentes al cargo que ocupa. *Dinámica de grupo*: relación interpersonal en el desempeño de las labores programadas para el funcionamiento de la empresa y tipos de comunicación.

5. Subsistema metas y valores: *Nivel ambiental*: contexto externo que influye en el desenvolvimiento de las actividades de la empresa (comunidad y las instituciones del Estado). *Nivel organizacional*: grado de penetración que tiene la organización con los miembros de la asociación en el cumplimiento de políticas organizacionales y rendimiento en el trabajo. *Nivel individual*: necesidades sentidas y satisfechas por el trabajo comunitario dentro del sistema organizativo de empresa campesina.

C. Población.

De la población total de 75 productores se entrevistó a los 51 socios pertenecientes para ese momento a las empresas campesinas, a los cuales se les aplicó un censo. Dentro de los socios se extrajo quienes ejercían funciones directivas. Se consideraron directivos al presidente, vice-presidente, tesorero, secretario de actas, secretario de relaciones y suplente del consejo de administración. Asimismo, al presidente, secretario y vocal del consejo de vigilancia, y se consideró como socios a la totalidad de grupos de trabajo. También se

realizaron entrevistas al personal técnico relacionado con el área y con los distintos organismos del Estado y privados, tales como el Instituto Agrario Nacional (IAN), Instituto de Crédito Agrícola y Pecuario (ICAP), Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales Renovables (MARNR) y la Empresa Sistema Hidráulico Yacambú.

D. Técnicas de análisis.

Los datos se analizaron a través de una primera fase donde se aplicó la distribución de proporciones, una segunda fase donde se aplicó la correlación de rango de Spearman bajo la hipótesis de que "si las respuestas están muy asociadas puedan ser tratadas como un todo y en caso contrario cada empresa deberá tratarse por separado", y una tercera fase donde se le aplicó la prueba Chi Cuadrado bajo la hipótesis "si dos subsistemas son independientes ninguno de ellos afecta al otro, caso contrario el más personal e íntimo se verá afectado por el otro factor que se esté conjugando".

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A. Primera Fase.

1. Sub-sistema estructura.

a. **Tamaño.** Existen 75 productores de los

cuales 51 son socios en las empresas en estudio, restando 24 productores que no están integrados a las empresas. La población de socios se encuentra distribuida en 20 socios en la empresa Yacambú, donde 4 de ellos son directivos; 10 socios en la empresa Cerro Pelón, con 5 de ellos como directivos y 21 socios en la empresa La Vigía, de los cuales 4 socios, junto con un socio conforman la directiva (Figura 1). Los productores no socios están conformados por colonos, y por personal contratado para labores de cultivo.

En las empresas Yacambú y La Vigía los socios afirmaron poseer la propiedad de la tierra, con una superficie de 167 y 220 hectáreas, respectivamente. En la empresa Cerro Pelón manifestaron estar en condición de arrendatarios de la tierra con una superficie total de 70 hectáreas.

La empresa Yacambú tiene 60 hectáreas habitadas y sólo se están trabajando 19,5, o sea un 32,5% de la superficie disponible, quedando en ociosidad el 67,5%. La empresa Cerro Pelón tiene 10 hectáreas habitadas las cuales se cultivan en total, y en la empresa La Vigía, existen 66 hectáreas habitadas, de las cuales se siembran 65, lo cual representa el 98,5 % de uso de la superficie disponible (Figura 2).

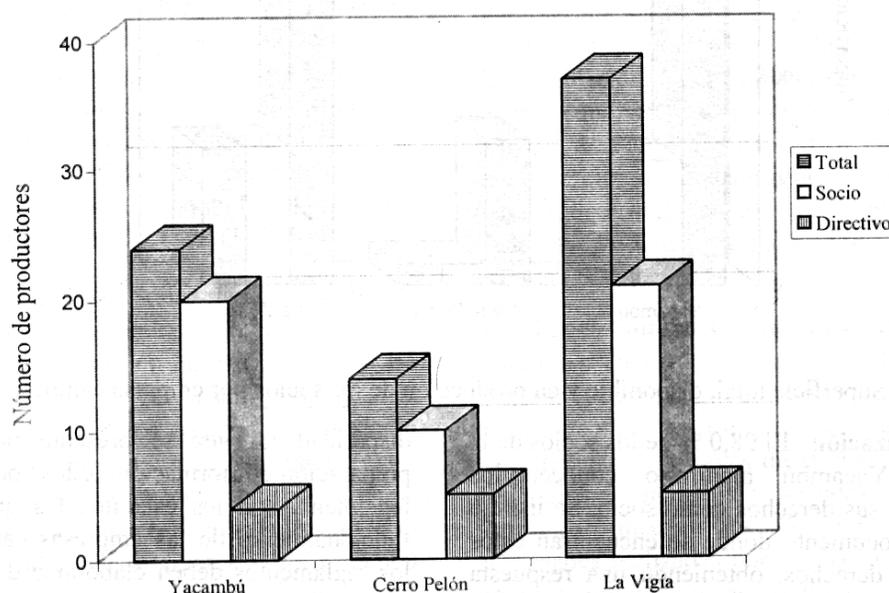


Figura 1. Población total por empresa campesina. 1993

Se observó la siguiente distribución de especies cultivadas con carácter rentable por los socios ya sea en forma particular ó en conjunto: cebolla (37 socios), tomate (22 socios), pimentón (23 socios) y vid (21 socios). En las empresas Yacambú y La Vigía se trabaja con 3 cultivos a la vez, pudiéndose observar que en La Vigía se reportan todos los socios trabajando con los mismos cultivos, mientras que en Yacambú existe más individualidad. En la empresa Cerro Pelón cultivan tomate en gran extensión, y otras hortalizas en pequeñas superficies.

En cuanto al financiamiento para la siembra lo hacen con recursos que obtienen a través de compromisos con terceras personas, generalmente el comprador de la producción. Tal como lo mencionan Urdaneta et al. (1980) y Bermúdez et al. (1981), los socios

manifestaron que tenían un alto grado de morosidad con el ICAP.

b. Complejidad. Los 51 socios sólo trabajan como agricultores, manifiestan estar satisfechos con el trabajo que realizan e indican que las labores específicas como mecanización las realizan usando personal contratado. Entre los socios de las tres empresas la mayoría cumple jornadas entre las 6 am y las 2 pm, correspondiéndole el 84,3% de la población y el resto, 15,7%, concluye su jornada a las 4 pm.

En Cerro Pelón, además de los cargos directivos ya mencionados, existe el cargo de suplente del consejo de administración. Se puede apreciar que existe desfasaje entre el organigrama que presentan los estatutos y la realidad encontrada, ya que de los nueve cargos directivos sólo estaban funcionando cuatro.

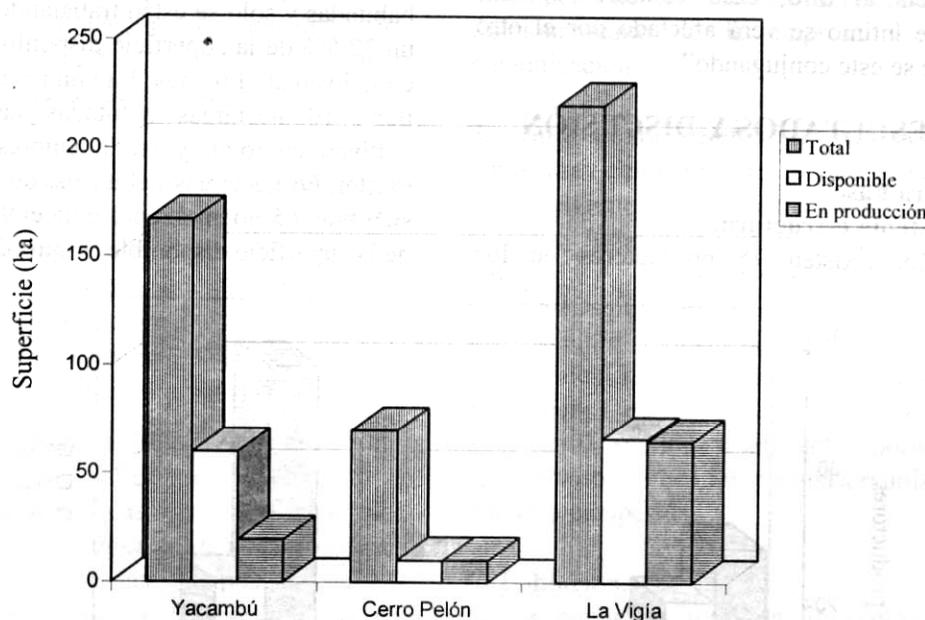


Figura 2. Superficie total, disponible y en producción de los socios por empresa campesina. 1993

c. Formalización. El 98,0 % de los socios de la empresa Yacambú manifestó conocer los estatutos y sus derechos como socio. Se indagó sobre el documento donde se encuentran estos deberes y derechos, obteniendo una respuesta unánime de todos los socios de estar en los reglamentos de la empresa y de todos los directivos de encontrarse en los estatutos. Esta

disparidad tal vez se presenta por la poca preparación e información de los socios, ya que legalmente son los estatutos los que rigen el funcionamiento de las empresas campesinas y los reglamentos deben elaborarse de acuerdo a cada empresa para normar las actividades internas tomando como base los estatutos generales. Cuando se preguntó a los socios

sobre sus deberes y derechos, se dieron como respuestas expresiones tales como "atender la tierra, trabajar, no faltar"; dejando entrever el grado de desinformación que existe al respecto. Se consultó a los directivos sobre los articulados de los estatutos que son aplicados con más frecuencia, informando que "los que tratan sobre contratación de personal para labores agrícolas" y que los de más difícil aplicabilidad eran los referidos a "la obligatoriedad de trabajar la tierra y de retiro de personal", tal como ha sido señalado por Urdaneta (1976b), Sánchez (1979) y Ramakrishna (1984).

2. Sub-sistema técnico.

a. Tecnología tradicional. Se utilizan prácticas tales como aradura, rastreo, nivelación, surcado, abonado y aplicación de pesticidas, las cuales son prácticas de arraigo en la zona y de uso permanente para las labores de cultivo.

b. Adopción tecnológica. No se han realizado cambios tecnológicos en un 90,2% de la población y el resto, el 9,8%, corresponde a 5 socios de la empresa Cerro Pelón que contestaron positivamente. A nivel del grupo directivo coinciden en afirmar el hecho de no haber adoptado nuevas prácticas agronómicas.

Un 58,8% está satisfecho económicamente con los rendimientos obtenidos y un 41,2% insatisfechos. Estas respuestas motivan a la revisión de costos de producción y técnicas de trabajo, de manera de buscar el mejor uso alternativo de los recursos y lograr incrementar las ganancias por cultivo, corroborando lo señalado por Urdaneta y L'ao (1977), Urdaneta et al. (1980) y Bermúdez et al. (1981).

c. Automatización. Sobre la utilización de maquinarias e implementos, se reportó el uso de tractor, arado y rastra en las tres empresas. En Yacambú y La Vigía usan, además, la niveladora estando estos equipos a disposición permanente de las empresas; en cuanto a las condiciones de uso se encontró que en La Vigía los implementos están en buen estado, en Cerro Pelón en condiciones regulares y en Yacambú en malas condiciones. Las formas de tenencia u obtención se muestran en la Figura 3.

Las tres empresas mantienen el uso de tecnología tradicional en la zona, no habiendo realizado cambios en los cultivos ni en las técnicas de trabajo. El apoyo técnico reportado por algunos directivos está referido al asesoramiento en las labores de siembra de los cultivos tradicionales y a la presencia del MAC e IAN en la zona, como señalan Bermúdez et al. (1981).

Sobre la obtención de ganancias se encontró que las mismas son bajas, pero que para los socios de las empresas Yacambú y Cerro Pelón son suficientes para cubrir sus necesidades, no siendo así para los socios de La Vigía.

3. Sub-sistema administrativo.

a. Información-decisión. Al indagar de quién reciben las instrucciones para llevar a cabo las actividades productivas en la empresa La Vigía los socios manifestaron que reciben instrucciones de la directiva, en la empresa Cerro Pelón manifestaron no recibir instrucciones de nadie y en la empresa Yacambú contestaron con ambas alternativas. Asimismo, se les preguntó si eran tomados en cuenta por los directivos en situaciones de conflicto, obteniéndose que los socios de La Vigía y Cerro Pelón contestaron afirmativamente, representando el 60,8% de la población, mientras que los socios de Yacambú contestaron negativamente correspondiéndole un 39,22 % de la población. Las tres directivas coinciden en afirmar que en los casos de conflictos se convoca a asamblea general para subsanarlos y que la resolución de los mismos se da por la vía democrática, tal como fue señalado por Urdaneta (1976a), Villavicencio (1985) y Lozada (1993).

b. Procedimientos administrativos. Al determinar cuál es el concepto que tienen de la empresa campesina, de manera unánime fue definida como "un grupo de personas reunidas para trabajar" y a través de la cual se obtienen beneficios económicos y sociales. Al indagar sobre los mecanismos de control de las actividades realizadas por los socios dentro del proceso productivo se obtuvo que en las empresas Yacambú y Cerro Pelón no existen

controles, mientras que en La Vigía la supervisión está a cargo de la directiva.

c. Sistema de influencia. Todos los miembros de la directiva se consideran de actuación democrática. Para conocer el grado de satisfacción de los directivos con respecto a la actuación de los socios se les preguntó, cómo deseaban que fuesen los productores de sus empresas, obteniéndose como respuestas en términos porcentuales iguales, 50% y 50%, respectivamente que fuesen colaboradores y participativos.

Respecto al mecanismo utilizado para ser escuchados por la directiva se encontró que

un 80,4% utiliza el diálogo directo (Yacambú y La Vigía) y el 19,6% se vale de terceras personas (Cerro Pelón).

4. Sub-sistema psicosocial.

a. Conducta individual: En cuanto al grado de satisfacción de sus necesidades personales a través de las actividades de la empresa, los socios, en forma unánime, respondieron negativamente, manifestando además, no contar con mecanismos de seguridad personal. Para conocer el nivel de autoestima que sentían entre sí, se les preguntó si eran apreciados por sus compañeros y por sus directivos, siendo la respuesta positiva para todos (100 %).

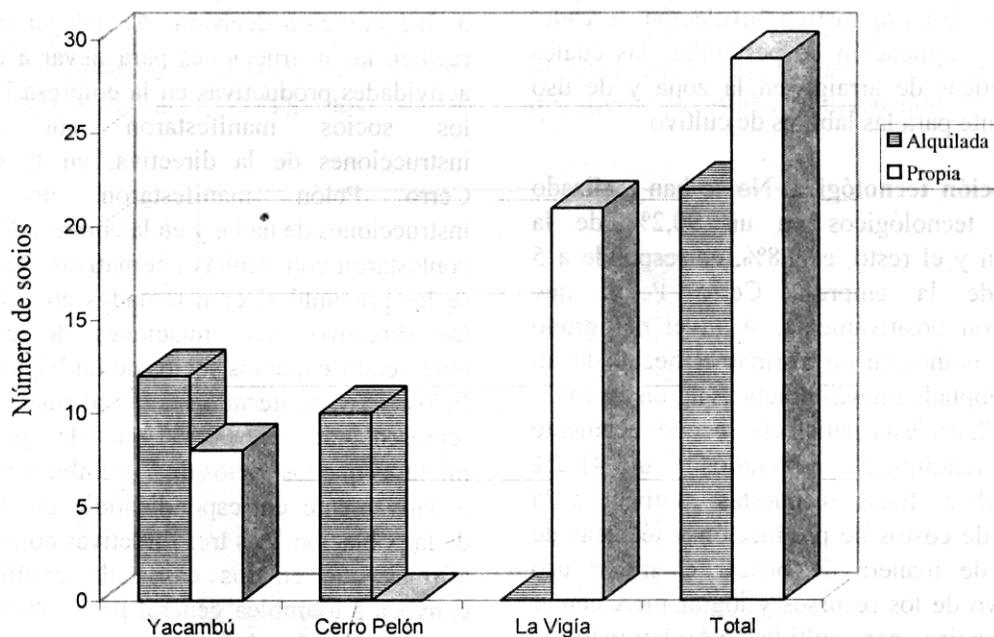


Figura 3. Forma de tenencia u obtención de equipos por los socios de la empresa. 1993

b. Responsabilidad. Para los socios la única responsabilidad es la de actuar como agricultores dentro de la empresa, y no consideran las funciones directivas como cargos de relevancia en la misma.

Al indagar tanto en los socios como en las directivas acerca de si el cargo que ocupa le daba algún prestigio entre los compañeros y si el cumplir bien sus funciones en la empresa le proporcionaba algún tipo de recompensa económica o social, las respuestas unánimes a ambas interrogantes fueron negativas, tanto para socios como para directivos.

c. Dinámica de grupo. Se indagó como se resolvían los problemas que se presentaban y la respuesta general de los directivos es que resuelven los problemas reuniendo los grupos de trabajo, existiendo coincidencia entre socios y directivos de la empresa La Vigía, mientras que en la empresa Yacambú la opinión de los socios es que éstos se resuelven individualmente. En Cerro Pelón los conflictos se resuelven de mutuo acuerdo, lo cual representa el 58,8 % de la población entrevistada de socios y en la empresa La Vigía se resuelven en reuniones de grupo,

representando el 41,2 % del total.

Para diagnosticar el nivel de comunicación entre directivos y socios se preguntó de que manera se les informa a los socios sobre las actividades que deben realizar respondiendo, en forma unánime que por comunicación verbal.

No existen niveles jerárquicos definidos dentro de las empresas, manteniéndose la horizontalidad en las relaciones entre socios y directivos, tal vez esto incide en la pasividad manifiesta de los miembros de estas empresas a formar parte de las directivas de las mismas, lo cual se corroboró por la permanencia durante años de los mismos cuadros directivos por reelecciones sucesivas.

5. Subsistema de metas y valores.

a. Nivel ambiental. Para analizar esta variable a nivel de socios se les preguntó la opinión que tenían respecto a su comunidad, y se encontró que a todos los socios, les gusta vivir en la misma, manifestando en la empresa Yacambú que en ésta cubren sus necesidades básicas, en Cerro Pelón que les gustaría que fuese mejor, y en La Vigía no dijeron los motivos. A nivel directivo se buscó conocer la relación de la empresa con el entorno institucional, preguntándoles sobre los organismos gubernamentales de los cuales reciben apoyo directo, encontrándose que sólo un 21,4% reportó al MAC, un 7,2% reportó al IAN y un 71,4 % no reportó ningún organismo.

b. Nivel organizacional. Se preguntó a los socios si consideraban que la empresa funcionaba en base a los estatutos y todos respondieron, no estar seguros. En cuanto a fines y propósitos de la empresa campesina todos respondieron trabajar organizadamente en grupo y compartir tierra y capital, responsabilidades administrativas y beneficios.

Al consultar a los directivos su opinión sobre la empresa campesina, éstos respondieron que la

entendían como una organización de socios, una fuente de empleo, un grupo que resuelve problemas, que vela por los campesinos y establece un patrón de trabajo.

Se profundizó respecto a fines y propósitos de la empresa y la mayoría, 57,2 %, opinó que los fines y propósitos es obtener estabilidad social, el 21,4% obtener beneficios económicos y el otro 21,4 organizarse para la producción; como directivos deberían conocer que todas las alternativas mostradas están contempladas en los estatutos (artículo 4) como objetivos de la empresa campesina, lo cual revela un desconocimiento parcial de dichos estatutos.

c. Nivel individual. Se preguntó a ambos grupos si a través de la empresa campesina satisfacían sus necesidades sentidas y la respuesta fue positiva y las razones fueron para los socios tener un trabajo seguro y para los directivos, aparte de lo anteriormente expuesto, cubrir las necesidades de vivienda y alimento.

A nivel directivo se les preguntó qué necesidades les cubría el estar dentro de la empresa y un 28,6 % satisface necesidades de tipo económico, 14,3 % de salud, 21,4% consideran que de otro tipo no especificado y el porcentaje mayor 35,7 % dijo que no satisface ninguna de sus necesidades.

B. Segunda Fase.

Todas las asociaciones detectadas a través de la correlación de rango de Spearman fueron altamente significativas, es decir, que hubo coincidencia en la mayoría de las respuestas obtenidas. En el Cuadro 1 se observa que el grado de coincidencia de las respuestas entre las empresas Cerro Pelón y La Vigía fue de 78,2%, entre Cerro Pelón y Yacambú de 89,7%, y entre Yacambú y La Vigía de 93,6%; por lo que pueden considerarse las tres empresas como un todo.

Cuadro 1. Asociación de respuestas entre las tres empresas campesinas. 1993.

Empresas	Yacambú	Cerro Pelón	La Vigía
Yacambú	1,000	---	---
Cerro Pelón	0,897	1,000	0,782
La Vigía	0,936	---	1,000

Para todo valor de $r > 0,747$ $p < 0,01$

C. Tercera Fase.

El Cuadro 2 muestra la relación de dependencia entre los subsistemas de la encuesta. Se observa que todos los valores son no significativos, lo que indica que hay una dependencia más allá del 95 % de confianza entre los subsistemas, es decir, la estructura de la organización afecta directamente al nivel técnico, al subsistema administrativo y al nivel psicosocial, e inversamente al sistema de metas

y valores. El nivel técnico afecta en mayor grado las metas y valores, afecta en menor grado el sistema administrativo, y aun menos a la actitud psicosocial del individuo. El subsistema administrativo afecta en mayor grado el sistema de metas y valores del individuo, y en menor proporción la actitud psicosocial del individuo. El subsistema psicosocial tiene también un efecto directo sobre las metas y valores.

Cuadro 2. Relación de dependencia de los subsistemas estructura, técnico, administrativo, psicosocial, y metas y valores en las empresas campesinas. 1993.

Subsistema	Estructura	Técnico	Administrativo	Psicosocial	Metas y valores
Estructura	---	---	---	---	---
Técnico	1,840	---	---	---	---
Administrativo	2,500	1,250	---	---	---
Psicosocial	1,840	2,500	0,750	---	---
Metas y valores	0,860	0,250	0,500	1,250	---

Para todo valor de x mayor de 3,84 $p < 0,05$

CONCLUSIONES

El nivel de vida y el sistema de cultivo tradicional es similar en las tres empresas campesinas, con la única diferencia de que en Cerro Pelón no son propietarios de la tierra.

La Empresa Campesina es considerada como una simple reunión de personas para el trabajo y cuya función para el socio es cubrir sus necesidades de techo y comida. La actitud del individuo en relación con la empresa es apática.

Subsistema estructura. Se conservan aún problemas de tenencia de la tierra, manteniéndose la producción hortícola en los rubros de tomate, cebolla, pimentón y vid. El financiamiento es a través de intermediarios y existen problemas de bajas rentabilidades en los cultivos. No existe entre los socios información de los fundamentos legales (estatutos) que los rigen.

Subsistema técnico. El uso de tecnología tradicional y los rubros en explotación siguen siendo los mismos. Existe poco apoyo de organismos oficiales o privados en el área de extensión y servicios para la difusión de cambios tecnológicos y no se cuenta con un servicio de asistencia técnica permanente y acorde con sus necesidades. Los rendimientos

económicos del proceso productivo son bajos no cubriendo satisfactoriamente las expectativas.

Subsistema administrativo. Sólo la empresa La Vigía, mantiene canales regulares de comunicación entre socios y directivos, donde la mayoría de la población participa en la resolución de conflictos. Para toda la población, las empresas campesinas constituyen un grupo de personas reunidas solamente para trabajar, destacando que existe poca funcionalidad de las asambleas de socios para la toma de decisiones.

Subsistema psicosocial. Los socios no han logrado satisfacer sus necesidades sentidas y no existen mecanismos tendientes a otorgar seguridad personal en el desempeño de las actividades laborales.

Subsistema metas y valores. Los miembros de las tres empresas se encuentran identificados con la comunidad, con la cual sienten pertinencia y satisfacción de necesidades personales.

Se hace necesario reactivar el apoyo institucional a los productores, a fin de reorganizar las tres empresas, dándole cabida a los colonos y contratados de las mismas, así como implementar un programa integral de preparación educacional para los productores y

sus familias y realizar evaluaciones permanentes para ajustarlos a la dinámica de las mismas que permita un cambio efectivo en los valores.

LITERATURA CITADA

1. Bermúdez de García, E., H. Martínez y D. Carrizalez. 1981. Diagnóstico de los Sistemas de Riego. Dirección General de Riego. Ministerio de Agricultura y Cría. Caracas. 42 p.
2. Kast, F. y J. Rosenzweig. 1982. Administración de las Organizaciones. Un Enfoque Sistémico. Mac Graw Hill. México.
3. Lozada, C. 1993. Propuesta de un modelo de organización en la producción agrícola para los pequeños y medianos productores del valle de Quíbor beneficiados con el proyecto Yacambú. Tesis de Grado. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto. 206 p.
4. Ministerio de Agricultura y Cría. 1981. Proyecto Quíbor-Yacambú. Comisión para la elaboración de la Ley Programa de Inversiones en Sistemas de Riego, Drenaje y Vialidad. Caracas. 53 p.
5. Ramakrishna, B. 1984. Comunicación y Desarrollo Rural. Espasande. Caracas.
6. Sánchez, G. 1979. La organización económico-social en el valle de Quíbor y su inserción en el desarrollo capitalista del agro venezolano. Tesis de Grado. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto. 400 p.
7. Urdaneta, A. 1976a. Una Experiencia en Capacitación Campesina con Elementos de Educación No-Formal. Empresa Campesina La Vigía. Distrito Jiménez. Estado Lara. FUDECO. Barquisimeto. 33 p.
8. Urdaneta, A. 1976b. Notas sobre Organizaciones Campesinas. FUDECO. Barquisimeto. 21 p.
9. Urdaneta, A. 1982. Empresas Campesinas de la Primera Fase del Proyecto Yacambú-Quíbor. FUDECO. Barquisimeto. 29 p.
10. Urdaneta, A. y L. Laot. 1977. Empresas Campesinas. Características de Funcionamiento. FUDECO. Barquisimeto. 81 p.
11. Urdaneta, A., M. Iranzo, C. Moreno y J. González. 1980. Diagnóstico Reforma Agraria en la Región Centro Occidental. FUDECO. Barquisimeto. 74 p.
12. Villavicencio, R. 1985. Limitaciones en la Funcionalidad de las Organizaciones Económicas Campesinas. Tesis de Grado. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto. 104 p.