

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES**  
**ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**COMPETENCIAS SUSTENTABLES PARA EL SECTOR**  
**ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA AGROMINERALES C.A.**

**Presentado por:**

**BR. GARCÍA GUERRERO HÉCTOR ALEXANDER**

**TRUJILLO, 2025**

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES**  
**ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**COMPETENCIAS SUSTENTABLES PARA EL SECTOR**  
**ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA AGROMINERALES C.A.**

**Trabajo presentado como requisito para optar al título de Licenciado en**  
**Contaduría Pública**

**Presentado por:**

**BR. GARCÍA GUERRERO HÉCTOR ALEXANDER**

**TUTOR**

**DRA. KARELIS PAREDES**

**TRUJILLO, 2025**

## **DEDICATORIA**

Dedico este Trabajo a Dios Todopoderoso Uno y Trino que siempre me ha acompañado y a pesar de las circunstancias y cuando vemos que no tenemos opción nos da esa luz y esa confianza para salir adelante en todo momento, a la Virgen de Coromoto Patrona de Venezuela, que en mi cercanía a ella he aprendido a ser un enamorado coromotano de su amor para con nosotros los venezolanos.

A mis padres, que sin pensarlo ni objetar siempre han acompañado mi caminar, mi vida, han llorado con mis problemas, han reído con mis alegrías, y han caminado donde he ido, este logro es también de ustedes.

A mis familiares y amigos que han acompañado mi caminar y a mi casa de formación Seminario Santo Tomas de Aquino, trampolín de sueños y muchas esperanzas en la vida, los formadores que se empezaron siempre a buscar en nosotros ser buenos cristianos que aporten un buen ejemplo a nuestra sociedad.

**Héctor Alexander**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitir este logro que sea uno de tantos que de su mano vamos logrando alcanzar.

A la Universidad Valle del Momboy que se ha encargado de formarme adecuadamente en este trayecto de estudios, demostrando siempre su compromiso, dedicación, trayectoria y nivel de Estudio, siempre buscando la excelencia.

A la Empresa Agrominerales C.A., que me permitió realizar esta investigación, tienen gran calidad en todos los aspectos, ayudando a capacitarme y cumplir con la meta, les deseo los mejores éxitos.

A los formadores que a lo largo de esta trayectoria han sido un apoyo, una palabra de aliento, exigencias y siempre estando con expectativas altas ante todo momento.

**Héctor Alexander**

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
ÍNDICE GENERAL .....	5
ÍNDICE DE TABLAS .....	8
ÍNDICE DE FIGURA .....	9
ÍNDICE DE ANEXOS .....	10
VEREDICTO .....	11
RESÚMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
INTRODUCCIÓN .....	14
CAPÍTULO I .....	16
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....	16
1. Conextualización del Problema .....	16
1.2 Formulación del Problema .....	21
1.2.1 Problema Principal .....	21
1.2.2 Problemas Secundarios .....	21
1.3. Objetivos de Investigación .....	21
1.3.1. Objetivo General .....	21
1.3.2. Objetivos Específicos .....	21
1.4 Justificación e Importancia del Estudio .....	22
1.4.1 Justificación Teórica .....	22
1.4.2 Justificación Metodológica .....	22
1.4.3 Justificación Práctica .....	22
1.4.4. Justificación Social .....	23
1.4.5. Justificación Económica .....	23
1.4.6. Justificación Ambiental .....	23
1.4 Alcances y Limitaciones .....	23
1.5.1 Alcances .....	23
1.5.2. Limitaciones .....	24

1.6. Vinculación con el Proyecto Institucional de Desarrollo Humano Sustentable.....	24
1.7. Impacto Esperado.....	25
CAPÍTULO II.....	266
MARCO TEÓRICO.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b> 6
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	266
2.2. Bases Teóricas.....	298
2.3. Bases Legales.....	388
2.4. Definición de términos básicos.....	41
CAPÍTULO III.....	422
MARCO METODOLÓGICO.....	422
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	422
3.2. Población y muestra.....	433
3.2.1. Población.....	433
3.2.2. Muestra.....	444
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	444
3.4. Validez y confiabilidad.....	444
3.4.1. Validación.....	444
3.4.2. Confiabilidad.....	455
3.5. Procedimiento metodológico.....	466
3.6. Técnicas de análisis de datos.....	477
CAPÍTULO IV.....	488
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	488
4.1. Discusión de Hallazgos.....	644
4.2. Vinculación con Objetivos Institucionales.....	666
CAPÍTULO V.....	699
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	699
5.1. Conclusiones.....	699
5.2. Recomendaciones.....	722
5.3. Líneas Futuras de Investigación.....	744
CAPÍTULO VI.....	755
LA PROPUESTA.....	755

6.1. Introducción .....	755
6.2 Fundamentación Teórica y Conceptual de la Propuesta .....	766
6.3 Objetivos de la Propuesta .....	776
6.4 Descripción de la Propuesta .....	777
Tema 2 .....	788
Tema 1 .....	78
Tema 3 .....	788
Tema 4 .....	788
6.5 Factibilidad de la Propuesta .....	843
6.6 Evaluación e Implementación de la Propuesta .....	854
6.7 Conclusión del Capítulo .....	854
Referencias Bibliográficas .....	877
ANEXOS .....	91

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Operacionalización de las Variables .....	400
Tabla 2. Descripción de la Población. ....	433
Tabla 3. Escala de interpretación del Alfa de Cronbach .....	466
Tabla 4. Crear nuevo valor .....	49
Tabla 5 Reconciliar tensiones y dilemas .....	500
Tabla 6 Asumir responsabilidades .....	511
Tabla 7 Reducción de costos .....	533
Tabla 8 Gestión de riesgos .....	544
Tabla 9 Competitividad .....	555
Tabla 10 Innovación y desarrollo de productos .....	577
Tabla 11. Cultura corporativa positiva .....	588
Tabla 12 Categoría Interna .....	600
Tabla 13. Categoría Externa .....	611
Tabla 14. Entorno Ambiental .....	622
Tabla 15. Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias sustentables. (Tema 1) ...	79
Tabla 16. Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias sustentables. (Tema 2).	800
Tabla 17. Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias sustentables. (Tema 3).	811
Tabla 18. Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias sustentables. (Tema 4).	822

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados ítems 1 y 2.....	49
Figura 2. Resultados ítems 3 y 4.....	51
Figura 3. Resultados ítems 5 y 6.....	52
Figura 4. Resultados ítems 7 y 8.....	53
Figura 5. Resultados ítems 9 y 10.....	55
Figura 6. Resultados ítems 11 y 12.....	56
Figura 7. Resultados ítems 13 y 14.....	57
Figura 8. Resultados ítems 15 y 16.....	59
Figura 9. Resultados ítems 17 y 18.....	60
Figura 10. Resultados ítems 19 y 20.....	62
Figura 11. Resultados ítems 21 y 22.....	63
Figura 12. Estructura del Plan Propuesto.....	78
Figura 13. Cronograma.....	85

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario Dirigido a Personal Administrativo de Empresa Agrominerales C.A. ....	91
Anexo 2. Validaciones de Expertos .....	93
Anexo 3. Alfa de Cronbach. ....	95

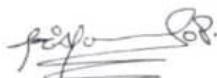
## VEREDICTO

VICERRECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES

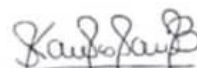
## VEREDICTO

Nosotros, Prof. María Bravo, Prof. Luis Coronado y Prof. Karelis Paredes, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo Especial de Grado titulado **COMPETENCIAS SUSTENTABLES PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA AGROMINERALES, C.A.**, que presenta el Br. **GARCÍA GUERRERO, HÉCTOR ALEXANDER**, portador de la C.I. No. **27.566.690**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con **veinte (20) puntos**, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Momboy, referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública.

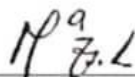
En fe de lo cual firmamos en Valera a los diecinueve (19) días del mes de Noviembre del año dos mil veinticinco.



Prof. Luis Coronado  
C.I. 11.613.363  
JURADO



Prof. Karelis Paredes  
C.I. 14.799.624  
TUTOR



Prof. María Bravo  
C.I. 9.016.405  
PRESIDENTE DEL JURADO




Prof. Héctor Antúnez  
C.I. 9.364.278  
DECANO



Prof. Walevka Lopez  
C.I. 10.104.896  
VICERRECTORA ACADÉMICA



+58 412 2263605



www.uvm.edu.ve



universidadvalledelmomboy@uvm.edu.ve

## RESÚMEN

La finalidad se condujo a analizar el nivel de desarrollo de las competencias sustentables en el personal administrativo de Agrominerales C.A., en el período 2024-2025. En lo metodológico, consideró el enfoque cuantitativo, investigación proyectiva, diseño descriptivo. Empleó la encuesta y como instrumento un cuestionario de veintiséis (22) ítems respondidos mediante opciones tipo Escala Tipo Likert. La muestra no probabilística de tipo censal permitió seleccionar a siete (07) empleados que cumplen funciones administrativas en la organización. Se validó según juicio de expertos y se aplicó el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach que arrojó un índice alto de 0,91. Los resultados develan aspectos favorables centrados en el valor empresarial y la visión organizacional; no obstante, se amerita fortalecer competencias centradas en la adaptabilidad, gestión de riesgos, comunicación, liderazgo sostenible, prácticas sustentables, entre otras. Se concluyó la necesidad de un plan de capacitación enfocado en proveer al personal de habilidades que les ayuden a consolidar lo ambiental y social, motivando al capital humano hacia la contribución activa en la sustentabilidad. En respuesta se diseñó el referido plan que considera las competencias determinadas y tiene viabilidad en su aplicación en el plano real.

**Palabras Claves:** Desarrollo, competencias, sustentables, personal, administrativo.

## ABSTRACT

The purpose was to analyze the level of development of sustainable competencies in the administrative staff of Agrominerales C.A., in the period 2024-2025. Methodologically, it considered the quantitative approach, projective research, descriptive design. It used the survey and as an instrument a questionnaire of twenty-six (22) items answered through Likert-type scale options. The non-probabilistic census-type sample allowed the selection of seven (07) employees who perform administrative functions in the organization. It was validated according to expert judgment and the Cronbach's Alpha reliability coefficient was applied, which yielded a high index of 0.91. The results reveal favorable aspects focused on business value and organizational vision; however, it is necessary to strengthen competencies focused on adaptability, risk management, communication, sustainable leadership, sustainable practices, among others. The need for a training plan focused on providing staff with skills that help them consolidate environmental and social commitments, motivating human capital toward an active contribution to sustainability, was identified. In response, the aforementioned plan was designed, which considers the defined competencies and is feasible for real-world application.

**Keywords:** Development, competencies, sustainable, personal, administrative.

## INTRODUCCIÓN

En el mundo contemporáneo, en el que la responsabilidad social corporativa y la sustentabilidad han dejado de ser meras opciones para transformarse en necesidades estratégicas, es imprescindible que las compañías incorporen la dimensión económica, ambiental y social en todos sus procesos. Esto es particularmente cierto en el sector industrial, y aún más en el campo agropecuario, donde la continuidad operativa a largo plazo es fundamental y los efectos sobre el medioambiente pueden ser notables.

Por eso, capacitar al personal administrativo en competencias sostenibles no solo contribuye al éxito de la empresa, sino que también fomenta la innovación y mejora la competitividad, al mismo tiempo que genera beneficios para la comunidad. Así es como Agrominerales C.A., que opera en un sector que gestiona recursos naturales y tiene una fuerte conexión con el entorno, enfrenta el desafío de relacionar sus procesos internos con los principios del desarrollo sostenible.

Es así, como la sustentabilidad se ha vuelto el eje principal del desarrollo a nivel global, ya que se basa en un enfoque integral que considera las necesidades económicas y los desafíos ambientales. Esta combinación resulta ser la más adecuada para enfrentar las carencias y emergencias actuales. Con el objetivo de fomentar dicha visión se han planteado una serie de metas ambiciosas y cuantificables que se pretenden lograr en los umbrales del 2030.

Ahora bien, la simple implementación de políticas ambientales no es suficiente pues el factor humano juega un papel crucial. En particular, hay una necesidad urgente en el ámbito administrativo de las empresas para desarrollar y poner en práctica este tipo de competencias que van más allá de solo tener conciencia ambiental; implican la habilidad de tomar decisiones,

planificar y gestionar recursos de manera que se logre un equilibrio entre el rendimiento económico, la protección del medio ambiente y la equidad social.

Resulta el estudio al reconocerse que, si el personal administrativo carece de estas competencias o las tiene débiles, podría haber ineficiencias, incumplimientos de normativas y, a largo plazo, esto podría poner en riesgo la viabilidad y la reputación de la organización. En función de esta idea, la investigación se orienta a analizar el nivel de desarrollo de las competencias sustentables en el personal administrativo de Agrominerales C.A., en el período 2024-2025. Se aborda desde el enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo de modalidad proyectiva. El documento se estructura en los siguientes capítulos:

Capítulo I, contentivo del Planteamiento del Estudio, en el cual se describe la contextualización del problema su formulación de objetivos, justificación, alcances y limitaciones, así como la vinculación con proyecto DHS. Sigue el Capítulo II , dedicado al Marco Teórico, contentivo de los antecedentes, bases teóricas, legales, variables y definición de términos básicos. Capítulo III, reseña el Marco Metodológico. El Capítulo IV, relativo a presentación y análisis de resultados, discusión de hallazgos, vinculación con objetivos institucionales. Capítulo V, refiere las Conclusiones y Recomendaciones, líneas futuras de investigación. Cierra el Capítulo VI, La Propuesta, así como referencias y anexos que sustentan el estudio.

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1. Contextualización del Problema**

En el tejido mundial, la finalidad de toda empresa es alcanzar el éxito a través de la labor de administradores eficientes que mezclen aptitudes y potencialidades humanas en favor del desarrollo sustentable, como proceso que lidera un nuevo enfoque que está transformando la forma en que las empresas piensan sobre sus operaciones, estrategias y su conexión con el entorno. Es así, como se valora desde la dimensión de un pilar clave para la competitividad y la supervivencia a largo plazo en un mundo donde los recursos son limitados y las demandas sociales están en aumento.

Precisamente, la inquietud se centra en aspectos que han sido determinados mediante posturas expresadas por organizaciones internacionales como resulta la Organización de las Naciones Unidas (ONU), espacio en el hemisferio para el diálogo político, judicial, de seguridad y social, al abordar la sustentabilidad desde la perspectiva de desarrollo integral y cooperación interamericana. Así, la ONU pone su foco en cómo convertirse en la vía para superar los problemas de inestabilidad social, la escasa gobernabilidad democrática, vulneración de derechos, daño ambiental y la pobreza extendida alrededor del mundo. De esta manera, se crea un marco de acción que impulsa la participación del sector empresarial para lograr los ODS. Se logra a través de prácticas de negocio sostenibles por naturaleza, permitiéndoles acceder a nuevos mercados o mejorar su eficiencia, siempre en favor colectivo. (Conesa et al, 2020)

En Venezuela, la sostenibilidad se ha convertido en un enfoque esencial que pretende cambiar la forma en que las empresas piensan sobre sus operaciones, estrategias y su conexión con el entorno. Puntualmente, FEDECAMARAS (2017), señala que la realidad venezolana

marcada también por el cambio climático, desigualdad, alto impacto ambiental, ha creado una presión sin precedentes sobre gobiernos y empresas para accionar de cara al desarrollo sustentable. Así, se muestran datos ofrecidos por el economista Guerra (2024), donde se revela que la prolongada crisis económica, la hiperinflación en ciertos períodos, la inestabilidad política y contracción del mercado han llevado a muchas empresas a enfocarse más en su supervivencia operativa que en invertir en estrategias de sostenibilidad. Así, se convierten en la principal prioridad, dejando de lado el interés común.

Muchos empresarios todavía ven la sostenibilidad como un gasto en lugar de una inversión. Otros optan por apoyar acciones sociales con un enfoque más filantrópico, ya que suelen ser menos costosas entendiendo que es necesario diseñar y ejecutar proyectos centrados en lo sustentable. En contraste se muestran modelos exitosos de compromiso con la sustentabilidad desarrollados en empresas como: Polar, Nestlé Venezuela, Banco Mercantil, que se han convertido en la excepción y el ejemplo dentro de la dinámica nacional actual. CONINDUSTRIA (2023). Queda evidenciada la brecha entre empresas que respaldan la visión de la sustentabilidad y otras que siguen viendo iniciativas aisladas limitadas a ciertas donaciones y programas sociales, que al carecer de solidez y estabilidad limitan la real transformación del modelo de negocio hacia el desarrollo sustentable.

En el Zulia, se describen desafíos propios de su vocación agropecuaria y petrolera que caracteriza a la región, lo cual la convierte en un epicentro de problemas que claman por un enfoque de sustentabilidad. De manera primordial emerge la contaminación de las fuentes hídricas que afecta la potabilidad del agua y del suelo en la cuenca, lo que podría impactar la calidad de los cultivos forrajeros o la salud humana y animal.

Además, cuenta el uso extensivo de fertilizantes y pesticidas que genera contaminación de suelos y cuerpos de agua, afectando la biodiversidad y la salud humana. Por otra parte, la expansión de la frontera agrícola y pecuaria ha conllevado la deforestación de áreas boscosas, lo cual compromete el equilibrio entre las actividades productivas de esta zona y el alto impacto que ocasionan al ambiente. Viloría (2022).

En esta realidad, Agrominerales C.A., organización dedicada a la comercialización de suplementos alimenticios, minerales, grasa sobrepasante y combinaciones de estos a nivel nacional, destinados al consumo de bovinos, que comprende un área productiva notable. No obstante, al revisar la misión, visión y objetivos corporativos de la referida empresa, se determina la ausencia de elementos que permitan visionar la alineación de competencias sustentables para el sector administrativo.

En consecuencia, se tiene que ignorar las competencias sustentables en el personal administrativo no es solo un descuido ético, sino que en el caso de Agrominerales C.A., representa un error estratégico que podría traer consecuencias financieras, operativas y de reputación muy serias, poniendo en riesgo la capacidad empresarial para cumplir con su objetivo y garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

En tal sentido, cobra valor la situación productiva actual, desde los datos reflejados por la Federación de Ganaderos de la Cuenca del Lago de Maracaibo (FEGALAGO), se muestra la reactivación parcial de la producción ganadera, reportándose una recuperación gradual en los últimos años. Según las cifras para el año 2023, se traduce en un aumento del 8% desde 2021, gracias a la dedicación y el esfuerzo de los propios productores.

De allí, la necesidad de potenciar nuevos esquemas administrativos que respondan a los problemas que enfrenta la región, lo cual debería reflejarse en un compromiso real con prácticas

que no empeoren los problemas ambientales, como la gestión de residuos de producción y el abastecimiento responsable de minerales. Además, sería ideal tener soluciones, como suplementos que ayuden a mejorar la digestión y así reducir las emisiones de metano, o que fortalezcan a los animales frente a enfermedades relacionadas con el estrés ambiental.

En lo que respecta a la resiliencia interna, las labores de Agrominerales C.A., enfrenta similares desafíos en servicios y logística, como ocurre en similares contextos; por eso, es crucial la adopción de prácticas sostenibles internas, que a la par de las competencias administrativas, aseguren su supervivencia y crecimiento. Agrominerales C.A., enfrenta desafíos técnicos y comerciales de gran magnitud en el aspecto técnico, al hacerse necesario garantizar que la producción y la calidad se mantengan, a pesar de las fallas críticas en el sistema eléctrico, la infraestructura, la inestabilidad económica y los problemas de abastecimiento.

Así, Agrominerales C.A., tiene que persuadir a una clientela que enfrenta limitaciones económicas para que inviertan en productos de alta gama, mientras navega por un mercado lleno de opciones más económicas y complicaciones logísticas. Estos retos resaltan la necesidad urgente de adoptar prácticas sostenibles para asegurar la supervivencia de la empresa y su capacidad para cumplir con su misión de promover el bienestar animal en el estado Zulia; mediante la promoción de competencias sustentables para el sector administrativo en la referida empresa.

De allí, que respecto al impacto socioeconómico que caracteriza la realidad de la empresa, en esta temática, destaca lo señalado por FEGALAGO (2023), al referir que la actividad ganadera en el Zulia representa un escenario viable para la inversión estratégica que tiene un impacto socioeconómico directo y significativo en la zona. En efecto, crea un valor tangible y duradero para la firma como para el hábitat.

La Confederación de Asociaciones de Productores Agropecuarios de Venezuela (FEDEAGRO:2023), ha reiterado en diversas ocasiones el gran potencial económico que se vislumbra en la región zuliana y en toda Venezuela para empresas dedicadas a la comercialización de la suplementación alimenticia que resulta esencial para asegurar la productividad y el bienestar de los rebaños. Entonces se percibe la oportunidad real, que permitiría competir en este mercado a pesar de las desafiantes condiciones de la economía en general.

El sector agropecuario zuliano, que es crucial para Venezuela, se encuentra ante un panorama complicado donde se han dejado pasar muchas oportunidades que están dadas por el potencial agropecuario de la zona, las bondades de su geografía, la experiencia de sus habitantes en la producción animal. En tal sentido, se ha desaprovechado la ubicación geopolítica estratégica que el estado Zulia posee, limitando el potencial de empresas como Agrominerales C.A.

A esto se le suma la escasa promoción de indagaciones sobre desarrollo local, que podría ofrecer soluciones adaptadas y específicas para la región, así como la débil conexión entre las prácticas, lo que frena la eficiencia y la colaboración. Por último, la poca adopción de prácticas sostenibles, junto con la inestabilidad macroeconómica y jurídica, crean un escenario que ha dificultado que empresas enfocadas en el bienestar animal, como Agrominerales C.A., alcancen su máximo potencial, limitando su crecimiento y su contribución a la productividad y sostenibilidad del país.

## **1.2 Formulación del Problema**

### ***1.2.1 Problema Principal***

¿Qué resultados se obtendrán al analizar el nivel de desarrollo de las competencias sustentables en el personal administrativo de Agrominerales C.A., en el período 2024-2025.?

### ***1.2.2 Problemas Secundarios***

¿Cuáles son las competencias sustentables aplicadas en el ejercicio de las funciones diarias por el personal administrativo en la empresa Agrominerales C.A.?

¿Cómo resulta la aplicación de prácticas sustentables por parte del personal administrativo de Agrominerales C.A.?

¿Cómo diseñar un plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., para el desarrollo de las competencias sustentables?

## **1.3. Objetivos de Investigación**

### ***1.3.1. Objetivo General***

Analizar el nivel de desarrollo de las competencias sustentables en el personal administrativo de Agrominerales C.A., en el período 2024-2025.

### ***1.3.2. Objetivos Específicos***

1. Describir las competencias sustentables aplicadas en el ejercicio de las funciones diarias por el personal administrativo en la empresa Agrominerales C.A.
2. Identificar la aplicación de prácticas sustentables por parte del personal administrativo de Agrominerales C.A.

3. Diseñar un plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., para el desarrollo de las competencias sustentables.

## **1.4 Justificación e Importancia del Estudio**

### ***1.4.1 Justificación Teórica***

En lo teórico, se basa en diversas teorías sobre el tema de la sustentabilidad expuesta en opinión de autores que dejan sus aportaciones y son difundidas en este estudio al considerar apreciaciones plasmadas en la Agenda 2030, González (2021) y su concepción del desarrollo sustentable, García & otros (2017), desde la gestión por competencias; Bianchi (2020), y aprendizaje de habilidades de sostenibilidad que suman al conocimiento del investigador, y queda como aporte para futuros estudiosos del mismo tema.

### ***1.4.2 Justificación Metodológica***

Se siguen procedimientos que están respaldados por la idoneidad que poseen al momento de emprender la recolección de información mediante la aplicación de técnicas correspondientes al enfoque metodológico seleccionado y que despliega los aspectos operativos del estudio mediante la consideración de las intencionalidades investigativas.

### ***1.4.3 Justificación Práctica***

Desde la realidad práctica el estudio se aspira dejar un aporte orientado a diseñar un plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., que facilite el desarrollo de las competencias sustentables, para emprender prácticas renovadas que apunten al ejercicio comedido organizacional que busca el logro de sus fines internos y en atención a lo que la comunidad ruega.

#### ***1.4.4. Justificación Social***

Desde un enfoque social, propende a fomentar una comprensión profunda del conocimiento que beneficie a Agrominerales C.A., y la comunidad. Esto implica promover el compromiso interno y colectivo, la razón ecológica en tiempos retadoras de cambio y dinamismo, que urgen nuevas decisiones.

#### ***1.4.5. Justificación Económica.***

Este enfoque busca reducir los costos operativos, diferenciar la economía concreta al aumentar las ventajas competitivas y emprender mejoras en la productividad y eficiencia. Al contar con empresas que se comprometen con un desarrollo más integral; más aún en Agrominerales C.A., que propende a al área agropecuaria.

#### ***1.4.6. Justificación Ambiental***

Se encamina esta investigación a la reducción del impacto ecológico y generar un cambio cultural significativo en la misión y visión empresarial. Esto al considerar el alto impacto que la actividad agropecuaria prioriza para pensar desde la sustentabilidad y encauzar ideas proclives a una renovada forma de ver los ODS.

### **1.4 Alcances y Limitaciones**

#### ***1.5.1 Alcances***

La trascendencia del estudio se orienta a analizar el desarrollo de las competencias sustentables en el personal administrativo de Agrominerales C.A., respecto a la eficiencia operativa y el compromiso ambiental en el período 2024-2025. Geográficamente se ubica en los municipios San Francisco (Maracaibo) y Jesús Enrique Losada (La Concepción), estado Zulia. Abarca en el plano temporal, un lapso de siete (07) meses de investigación siguiendo las pautas

sugeridas por la UVM. En los poblacional, se estima considerar a la totalidad de diez (10) personas que abarca el sector administrativo de la empresa.

### ***1.5.2. Limitaciones***

Inicialmente se percibe como limitante la inexistencia de un registro histórico en la empresa que inspeccione las prácticas sostenibles específicas del área administrativa. Se añade el criterio de vigencia de las resultas a ser obtenidas, ya que la empresa se mueve en una dinámica cambiante en el aspecto económico y operativo, lo cual podría limitar los hallazgos solo al tiempo establecido en la investigación y luego tener caducidad y dejar de ser actualizados.

### **1.6. Vinculación con el Proyecto Institucional de Desarrollo Humano Sustentable.**

El estudio iniciado tiene conexión con la sustentabilidad que propende al desarrollo de habilidades para el personal administrativo. De allí, se hacen operativas las oportunidades para que la empresa lidere cambios en el área de las competencias sustentables. De tal modo, posee conexión con ODS, específicamente los relativos al ODS 3: Salud y Bienestar, ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 12: Producción y consumo responsables, ODS 13: Acción por el Clima, ODS 17: Alianzas para lograr los Objetivos.

Compete a la actividad institucional suscitada por la UVM, que origina la integración académica fundamental para sintetizar las iniciativas empresariales que germinan actualmente, como es el caso en estudio. Igualmente, se hace más firme el vínculo regional mediante el establecimiento de relaciones significativas entre el ámbito académico y las demandas particulares en materia agropecuaria. Todo esto enfatiza el valor que posee la intervención universitaria como espacio vivificante de la sustentabilidad.

### **1.7. Impacto Esperado**

La huella que se espera en esta investigación es realmente amplia. No solo traerá beneficios directos, sino que también tendrá un efecto positivo en el sector agropecuario zuliano y contribuirá para que Agrominerales C.A., se mueva en un mundo de conexiones con el sector agropecuario que facilita su vinculación como ente que puede transformar la realidad seleccionada como de interés investigativo.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Desglosa la base conceptual y legal necesaria para construir las estructuras que ayudan a entender el tema. Esta perspectiva busca profundizar en el desarrollo sostenible como un proceso que puede ser adoptado por cualquier empresa, incluso aquellas que se dedican al sector cosmético. Se mantiene un seguimiento de los antecedentes revisados, las teorías estudiadas, los fundamentos legales, los términos clave y la operacionalización de variables.

### 2.1. Antecedentes

Se desglosan los antecedentes seleccionados debido a su relevancia en la investigación. Para facilitar la comprensión, se han incluido los más recientes que están alineados con las tendencias actuales en la generación de conocimientos sobre el desarrollo sostenible en los negocios. Inicia la revisión realizada desde el criterio cronológico.

Gutiérrez (2024), efectuó para la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, la tesis intitulada: “Desarrollo de las competencias de sostenibilidad en el área económico-administrativa”. Este estudio tiene como objetivo explorar cómo los estudiantes asumen la tarea de influir en sus lugares de trabajo al aplicar habilidades en sostenibilidad. Es una investigación descriptiva, que propende a caracterizar a discentes de Contaduría, según las tres dimensiones de la sostenibilidad.

Los hallazgos dicen que la competencia más valorada fue la relacionada con el gobierno empresarial, seguida de cerca por la raíz del cambio cultural. Los participantes consideran esencial promover la igualdad de género y la inclusión en toda la organización. Se reconoce que

apremia implementar las modificaciones necesarias en una organización mediante estrategias acordes a cada necesidad puntual.

Significa un aporte notable al discurrir que la sustentabilidad condice a fomentar la transformación cultural, lo que declara un esfuerzo adicional en áreas como la defensa ambiental, vinculación dentro de la comunidad, visto como relativo también al presente estudio.

García (2021), trabajó para la Universidad Autónoma San Luis Potosí México, sobre: “Desarrollo de Competencias para la Sustentabilidad, a través del Aprendizaje Basado en Escenarios”. Concibe la nueva ruta para conseguir un mundo sustentable y mejor. Su objetivo es analizar la aplicación efectiva de los ODS en Vivanco C.A. La metodología es cuantitativa, no experimental y descriptiva. Se vale de un cuestionario cerrado. Se determina que esta empresa descuida las competencias, especialmente en lo interpersonal (diálogo y colaboración) dejando de hacer aportaciones en lo ambiental y social, porque prevalece el énfasis en lo financiero.

La analogía de ambos estudios se basa en las proposiciones que esgrimen y son coincidentes con las dispuestas en este estudio. Además, están dedicadas al mismo ramo de Agrominerales C.A., razón por la cual podrían tener problemáticas similares y los resultados sirve de inspiración a la presente investigación.

Aguirre C. (2022), en su artículo científico que resume la tesis realizada para la Universidad de Carabobo, Valencia, carrera de Contaduría sobre: Gestión del Capital Humano para el Desarrollo Sustentable, se analizaron procesos aplicables en el sector hotelero en Valencia. Es cualitativo, enfoque descriptivo, cuyo estudio reveló que los componentes del desarrollo sustentable en cualquier organización se alcanzan mediante habilidades para asegurar la sostenibilidad económica, medioambiental, socio- cultural.

Fundamentado en la administración del capital humano, cuyas categorías pertinentes incluyen: la tecnología empleada, capacitación y entrenamiento, e intangibles como los valores, motivo y saber del individuo para reforzar las pautas organizacionales vinculadas a las políticas internas. Se deduce que la administración del capital humano es una labor que coopera a la sostenibilidad, y convierte el turismo y en particular el sector hotelero en un elemento competitivo.

Guardan relación ambos estudios al centrar su interés en el recurso humano y más puntual al develar que las competencias personales son un valor esencial al momento de potenciar la sustentabilidad, como vía para transformar las organizaciones y responder a las peticiones de la sociedad vigente. Así, se recogen teorías y resultados que sirven de aporte al presente estudio.

Betancourt & Betancourt (2024) en la Universidad Valle del Momboy (UVM), indagaron acerca de: La Universidad Transformadora en Promoción de la Innovación para el Desarrollo Sostenible. Reconoce que la Universidad en la sociedad es germen de cambio, al promover la sustentabilidad. Su propósito es determinar trayectorias teóricas del tema, desde la UVM. Concierno al paradigma cualitativo, utilizando como informante a los actores universitarios de la UVM, mediante utilización de la entrevista. Considera el despertar de competencias para la resiliencia, comunicación y participación social, para convertir el mundo de las empresas.

Su conexión se cimienta en las paulatinas solicitudes de la urbe, donde la sustentabilidad es ventajosa para integrar la colaboración colectiva y enfrentar los desafíos que surgen, exigiendo hechos posibles de forjar conformidades. La manera más efectiva de lograrlo es desde las novedades educativas que adquieren los futuros profesionales.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **Aspectos Referenciales sobre el Desarrollo Sustentable**

El desarrollo sustentable procede de intentos fallidos por reducir la desigualdad entre naciones, apoyándose en el progreso que se observó desde mediados del siglo XX. Esto ayuda a entender mejor por qué es tan necesario y cómo se justifica. La originaria vez que se esgrimió el término "desarrollo" se alió a lo económico, luego de la Segunda Guerra Mundial, coincidiendo con la fase de descolonización en Asia.

Pronto, se fue viendo como un concepto centrado en descollar el rezago que viven algunos países vs los más desarrollados. Su génesis fue el discurso del mandatario norteamericano Harry Truman, en el discurso en la Unión de 1949, reconociendo lo perentorio que es comprometerse en la supresión de la miseria que padecen gran parte de los países del mundo. Hubo entonces un detonante que definió su concepción dentro de las utopías sociales.

Se demuestra como las grandes iniciativas surgen de ideas nacientes que se dejan escuchar por los líderes y que inspiran hasta ahora a explosionar el cambio. Ese fue un discurso considerado célebre, porque además a las ideas expuestas, inspiró al desarrollo del Plan Marshall dirigido a reconstruir a Europa. Esto estimuló la urgencia de que naciones en pobreza decidieran emprender iniciativas posibles de enrumbarles al desarrollo humano y así comenzó a surgir nuevas construcciones teóricas del desarrollo sustentable emergente como nuevo paradigma.

Es una oferta diferente de progreso, que hizo repensar a los pueblos que no todo se centra en las desigualdades económicas; sino que convoca lo social y ecológico. Se insiste en la edificación de una naciente perspectiva que atienda el hábitat como bien compartido, discorra la valía de la biodiversidad, promueva la inclusión y ventura entre los seres humanos. En esta línea

de tiempo construida del dato teórico indagado, se acoge que el desarrollo sostenible emana de un informe requerido por la ONU, en 1987, buscando lograr acuerdos beneficiosos que mejoren la vida de los sujetos, sus pares y el medio.

Más tarde los preceptos recogidos en este informe se convierten en práctica y contenido de la Agenda 2030, contentiva de 17 objetivos para suprimir la pobreza y el hambre, afirmar vidas prosperas en avenencia, la inclusión social, así como el control del cambio climático. La meta era favorecer todos estos aspectos en el umbral del 2030, pero la pandemia movió los tiempos y posiblemente se prolongue este periodo, para alcanzar las expectativas superiores de la agenda, con miras a superar lo utópico y convertirlo en una realidad posible. Desde esta perspectiva, destaca que, según González (2021), hablar de desarrollo sustentable se iguala con lo ilusorio debido a los formidables retos que confinan su eficacia. El autor sugiere distintos elementos que entorpecen este progreso, como la merma social, penuria y sobrepoblación, así como el daño ambiental, que no se supera a pesar de la revolución tecnológica.

Conocidos los referentes históricos esbozados, cuanta también lo referencial conceptual, así, la sustentabilidad según Calvente (2017), refiere la unión de prácticas que admiten existir sin perturbar el ambiente, aseverando la protección ecológica de venideras generaciones. Se exhibe como valiosa posibilidad para impactar también en la administración de las empresas como entidades donde se asienta la productividad y el progreso, las cuales no deben permanecer de espaldas a las necesidades emergentes.

Se organiza el asiento básico que congrega la esencia dirigida hacia el desarrollo de las competencias sustentables, en este caso de la empresa Agrominerales C.A., determinándose que por la cercanía que la misma tiene con los procesos agropecuarios tiene especial compromiso al

estar cercana a las faenas del campo y están claros sobre las consabidas consecuencias que las prácticas de este tipo, acarrearán sobre los seres humanos y el entorno.

### **Competencias Sustentables desde el ejercicio de las funciones administrativas.**

El tema en estudio admite considerar que la gestión del capital humano es primordial para el cambio organizacional. Su propósito es comprender las habilidades, comportamientos, capacidades y destrezas necesarias, que posee el personal para afrontar la transformación. Esto incluye la creación de estrategias, ideas, experiencias, metas y discernimientos, así como la multiplicidad de tecnologías.

En última instancia, se forma una compleja red de percepciones que comprometen la toma de decisiones y acciones sólidas, indagando primacías tanto internas como externas. En este sentido, García & otros (2017), expresan que la gestión por competencias suele depender de la pericia de la organización para instaurar un sistema efectivo que identifique las habilidades requeridas en función de las situaciones específicas.

Dice Mapfre (2019), en el ámbito empresarial, considerar lo sustentable involucra promover productos y prácticas responsables tanto social como ecológicamente. En armonía con lo que se ofrece y la demanda de los consumidores; pero evadiendo se exponga la disposición de recursos naturales que le pertenecen a la humanidad y no debe complicarse el porvenir de las generaciones por venir. Considerar la visión sustentable simboliza compensar las exigencias del mercado, empresa y comunidad, sin comprometer el ambiente y el sostenimiento de la existencia.

Ahora bien, tal y como pasa con otros conceptos la idea de competencia ha evolucionado desde que David McClelland la propuso en los años 60. Hoy se esgrime un rumbo que registra que para acrecentar la productividad es cardinal implementar nuevas estrategias de gestión, organización, formación y mejora de los empleados. Estas tácticas buscan suscitar un uso

eficiente y racional de los recursos, al mismo tiempo que estimulan el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización (Calderón-Gutiérrez, 2019).

Ahora, el programa propuesto por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OECD (2019), define las competencias sustentables como los tipos de saberes, destrezas, actitudes y valores que se requieren para cambiar la sociedad y moldear el futuro hacia una existencia más humana. El objetivo es contribuir a moldear un mundo donde lo sustentable sea una realidad para personas y el planeta. Las tres habilidades a ser consideradas en labores administrativas para retar distintas circunstancias y vivencias, son las que según la OECD (2019), apuntan a:

Crear nuevo valor: Para Gutiérrez (2024), encarna innovar para optimar la vida. Esto incluye crear nuevos empleos, ofertas, así como adquirir nuevos conocimientos, adaptables a problemas tanto nuevos como antiguos. Cuando los empleados generan un ignorado valor, retan el orden instituido, asisten a otros y suscitan un pensamiento revolucionario y diferente. Otorgar renovado valor envuelve visiones renovadas que están contestes con la insurgencia del presente. Emanan mercados florecientes a pesar de los desafíos, se consolidan nichos inesperados, y esto causa que las organizaciones se redimensionen, quieran transformarse y asumir visiones de adeudo con la sostenibilidad, que no es individual, sino una tarea colectiva.

Reconciliar tensiones y dilemas: Martín F. (2022), explica es tener en cuenta las múltiples uniones entre nociones, y actitudes que a primera vista pueden parecer discordantes. Igualmente implica evaluar cómo las acciones pueden tener diferentes efectos desde diversas vistas, en distintas temporalidades. A través de este proceso se logra la agudeza para entender composturas contrapuestas, despliegan explicaciones que apuntalan la propia opinión y hallan remedio práctico a los apuros, con ocurrencia en las organizaciones. Es mostrar capacidad para

seguir trabajando tras las metas, indistintamente de las posturas confrontadas. No siempre se coincide en los puntos de vista, por ello es relevante la capacidad de mediar, acercarse y conseguir puntos de encuentro.

Asumir responsabilidades: Pérez (2012), acota es la habilidad de cavilar y estimar las propias acciones, teniendo en cuenta la práctica y formación personal. También incluye considerar las metas personales, éticas y sociales. Ser responsable tiene connotación con los compromisos y deberes que se arrojan como parte de una función. La competencia enmarcada en la responsabilidad encargada, conduce a cumplir decisivamente lo propuesto. Hace la diferencia en la organización al determinarse que las cosas se harán por convicción y no por mandato.

En la actualidad hacerse responsable es trascendental para poder diferenciarse en un mundo que reclama la garantía de personas competentes para posesionarse de sus obligaciones dentro de la organización. Nada podrá tener éxito si antes no se capacita y forma para el compromiso, Agrominerales C.A., debe cuidar que su personal administrativo viva en primera persona tal convenio; que tiene potencial para trascender de lo particular al sentir colectivo.

Luego de reflexionar sobre las anteriores competencias y otras que puedan emerger desde su importancia prosigue lo referido por Bianchi (2020), al ahondar en dos piezas contundentes: (a) Es fundamental encontrar formas efectivas de enseñar y aprender habilidades de sostenibilidad, es decir, desarrollar métodos educativos promotores de la sostenibilidad; (b) Luego, centrarse en evaluar el producto del aprendizaje, sin obviar la valía de los procesos. Interesa para medir las habilidades esenciales de sustentabilidad que las personas consiguen y que son inestimables en el mundo laboral.

Respecto a los fines de Agrominerales C.A., las exigencias propias del mercado agropecuario de hoy en día está valorando cada vez más las prácticas sostenibles. Por esto asumir las competencias para la sustentabilidad hará que se muestre un verdadero compromiso con el medio ambiente y la seguridad alimentaria. Además, contar con expertos que entiendan de sustentabilidad puede ayudar a comunicar de manera efectiva el valor de los productos y las prácticas que les diferencian de la competencia. Asimismo, cuenta lo expuesto por García (2021), al señalar que formar competencias en sustentabilidad marca lo organizacional en diferentes áreas entre las cuales cuentan los que se especifican:

Reducción de costos operativos: Aguilar (2012), explica que, al avivar la razón medioambiental en el personal empresarial, se traduce en acciones concretas que benefician al disminuir el consumo de papel, optimizar el uso de energía en las oficinas y gestionar el inventario de manera más efectiva para reducir el desperdicio. Entender la sustentabilidad puede detectar ineficiencias en la logística, sugiriendo soluciones que ahorran combustible, abrevian la contaminación y reducen los gastos.

Por ello, la empresa constantemente busca considerar lo relativo a precios de las operaciones y a través de esta previsión se evitan errores que puedan comprometer la sustentabilidad de sus acciones. Radica el compromiso de visionar, proyectar y adjudicarse la tarea financiera en todos los procesos, nada quedará a lo incierto ni al riesgo que entraña no saber sobre que márgenes económicos se opera. Visto de esta manera, cobra jerarquía la incidencia de la formación en competencias en el escenario administrativo de la empresa.

Gestión de riesgos: para Amaya et al. (2022), consentir que el personal consiga cometer las normativas al conservarse enterado sobre las regulaciones ambientales y de seguridad; se ejerce la previsión de los problemas que puede afectarles, impidiendo ser objeto de sanciones y

dejar de lado los aspectos éticos vinculantes. Potencialmente, admite anticipar problemas que lleva a identificar riesgos potenciales, como merma de agua o degradación del suelo, y ayudar a la empresa a estar sobre aviso para revolverlos. Anticiparse a los peligros, parte del conocimiento claro de la tarea, luego facilita la previsión de consecuencias que, si se anticipan, se convertirán en controlables.

Mejora la competitividad y la reputación: Pérez (2012), señala que, en el mercado actual, las prácticas sostenibles están ganando cada vez más importancia. Específicamente, en la agropecuaria se está en la búsqueda de proveedores que no solo ofrezcan productos de alta calidad, sino que también muestren un verdadero compromiso con el medio ambiente y la seguridad alimentaria. Contar con un equipo administrativo que tenga conocimientos en sostenibilidad puede ayudar a informar contingentemente el valor de los productos y las prácticas sostenibles de la empresa, lo que la diferencia de la competencia.

La innovación y el desarrollo de productos: La administración que piensa estratégicamente en sostenibilidad puede crear contraste en la innovación de la empresa. Al entender las demandas de los agricultores que buscan prácticas más ecológicas, pueden trabajar en conjunto creando y comercializando insumos que sean más eficientes, menos contaminantes o que fomenten la agricultura amigable. Nada será acertado sino se impacta en la sustitución de productos de alto impacto ecológico por los de tendencia ecológicos. Ello, hará que tanto el trabajador de la empresa, proveedores y productores agropecuarios se animen a ser parte de las prácticas de sostenibilidad.

Fomentar una cultura corporativa positiva: Cuando el personal administrativo, comparten un compromiso con la sostenibilidad, se genera una cultura de propósito y asistencia. Ello eleva la moral, sino que también aumenta el compromiso y la conservación del talento, ya que muchos

profesionales prefieren trabajar en empresas que tienen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Sentirse parte del cambio motiva la satisfacción y hace que los involucrados estén más atentos y conformes con las funciones que ejecutan. Se insiste en la perspectiva colectiva como vía para promover lo sustentable. Martín (2022).

### **Desarrollo de Competencias Mediante Prácticas Sostenibles y su Aplicabilidad Empresarial**

Para Volpentesta (2022), las condiciones cambiantes en el mundo empresarial están llevando a las organizaciones a adoptar prácticas sustentables, lo que puede mejorar la relación entre el sector empresarial y el contexto. Esta colaboración genera un efecto sinérgico positivo para todos los involucrados aunado a que algunas empresas están respondiendo a las exigencias del entorno al liarse con principios sociales y ambientales, y al implementar prácticas que se basan en la responsabilidad social, sostenibilidad y enfoque en las partes interesadas.

Dentro de la presente investigación, cuenta Lacruz (2005), quien considera que las competencias de sustentabilidad se desarrollan mediante importantes dimensiones enfocadas en tres categorías: las internas, las relacionadas con lo ambiental y las externas. Estas tres categorías engloban seis dimensiones: económica interna, económica externa, social interna, sociocultural y política externa, ecológica interna, y ecológica externa.

Categoría Interna: Estos valores pueden clasificarse en extrínsecos inmateriales, como la capacitación que ofrece la compañía; intrínsecos psicológicos, que se relacionan con la satisfacción laboral; e intrínsecos operativos, que abarcan la potenciación de habilidades, como es el norte en este estudio. Además, es importante destacar que las prácticas sustentables son aplicables a organizaciones de cualquier tamaño, por lo cual no hay discriminación en este

sentido. Lo interno compete a las expectativas y prioridades del personal, no puede desatenderse porque cuenta en el clima organizacional e incide envolviendo la interacción hacia dentro de la empresa.

Categoría Externa: Es importante resaltar que, para una gestión efectiva de las prácticas sostenibles, a nivel externo impacta lo señalado por Pérez (2012), en cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), basada en tres aspectos fundamentales: el primero aborda el debate sobre si las empresas pueden integrar cuestiones sociales y si esto resulta rentable; el segundo se centra en la preocupación por el impacto que las empresas tienen desde una perspectiva de sostenibilidad; y el tercero responde a la demanda general de la sociedad civil.

Categoría relacionada con el entorno ambiental: Respecto a las competencias para la gestión efectiva de prácticas sustentables, es importante destacar su preeminencia para la sustentabilidad en las empresas. Según el estudio de De Anda Montaña (2020), que analiza organizaciones agrícolas, se nivelan diferentes experiencias que tocan el aspecto social, con foco en la contratación sin discriminación de género, priorizando el conocimiento y las habilidades para asignar puestos, así como estimar los sentires de los coagentes para mejorar la organización; y, también en el eje ambiental, se sugiere implementar programas para reducir residuos, participar en iniciativas responsables para la eliminación de envases de agroquímicos, y fomentar el reaprovechamiento de productos y materiales. Lo dicho compromete a empresas como Agrominerales C.A., que genera desechos contaminantes.

Interesa, además, precisar que no basta solo lograr competencias para aplicar prácticas de sustentabilidad, sino se agrega el estudio sobre herramientas para evaluar prácticas sostenibles, por lo que es importante destacar que muchos de los instrumentos utilizados para medir estas prácticas se enfocan en indicadores relacionados con la filantropía. Esto pone de manifiesto la

necesidad de profundizar en el tema de los indicadores que se utilizan para medir prácticas sostenibles, entendidas como una manera de forjar valor participado entre compañías y sociedad (Fornachiari, 2018).

En lo que respecta a lo que motiva a una empresa a adoptar prácticas sostenibles, se ha investigado el tema, analizando el peso relativo de los factores internos en comparación con los externos. Los hallazgos apoyan la visión que actualmente predomina entre los expertos en sustentabilidad: los impulsores internos destacan por arriba de los externos (Martín 2022).

Otros estudios han mostrado que tanto los factores internos como los externos juegan un papel en la divulgación de información sobre prácticas sostenibles. Los factores internos que afectan la divulgación de la sostenibilidad incluyen particularidades de la empresa, como su tamaño, la industria en la que opera o su desempeño financiero; elementos de gobernanza corporativa, dimensión y nivel jerárquico. Entre los factores externos, se encuentran las presiones regulatorias, la presión del gobierno, las preocupaciones colectivas, lo sociocultural.

### **2.3. Bases Legales**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009) establece entre sus objetivos fomentar la equidad en el ámbito ecológico y en los procesos legales relacionados con el medio ambiente, considerándolo un bien común. Además, dedica un apartado al tema ambiental, que incluye artículos que garantizan, entre otras cosas, el disfrute de un hábitat seguro. También se establece la responsabilidad del Estado de conservar el medio ambiente. Sin duda, esto implica considerar la materia del desarrollo sustentable.

Existen además los instrumentos legales que norman en esta materia y entre ellos cuentan: la Ley Orgánica del Ambiente (2006); la Ley Penal del Ambiente (2012); Ley de Sustancias,

Materiales y Desechos Peligrosos Gaceta oficial Extraordinaria No. 5.554 del 13/11/2001; Ley de Residuos y Desechos Perjudiciales; Reglamento General de Plaguicidas. En su conjunto, buscan fomentar la justicia en el ámbito ecológico y en las prácticas legales ambientales desde la consideración del principio de corresponsabilidad.

Igualmente, se encuentra sustento legal que da prioridad a la normativa que protege los derechos humanos en el ámbito ambiental y productivo, la cual está integrada en el Plan de la Patria 2019-2025, en estrecha relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible planteados en la Agenda 2030. Este contenido claramente define elementos que se vuelven soporte para el objetivo de esta investigación enfocada en desarrollo de las competencias sustentables en Agrominerales C.A.

**Tabla 1.**  
Operacionalización de las Variables

**Objetivo General:** Analizar el nivel de desarrollo de las competencias sustentables en el personal administrativo de Agrominerales C.A.

Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Describir las competencias sustentables aplicadas en el ejercicio de las funciones diarias por el personal administrativo en la empresa Agrominerales C.A.	Desarrollo de competencias sustentables Practicas Sustentables	Competencias sustentables	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear nuevo valor</li> <li>- Reconciliar tensiones y dilemas</li> <li>- Asumir responsabilidades</li> </ul>	
Identificar la aplicación de prácticas sustentables por parte del personal administrativo de Agrominerales C.A.		Impacto organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de costos</li> <li>- Gestión de riesgos</li> <li>- Competitividad</li> <li>-Innovación y desarrollo de productos</li> <li>-Cultura corporativa positiva</li> </ul>	
		Prácticas Sustentables	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Categoría Interna</li> <li>- Categoría Externa</li> <li>- Categoría entorno ambiental</li> </ul>	
Diseñar un plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., para el desarrollo de las competencias sustentables.				

Nota: Cuadro elaborado con los objetivos y variables de la investigación.

Fuente: Elaboración Propia.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Competencia:** Habilidad para perpetrar una tarea o alcanzar una meta en el contexto laboral, académico o interpersonal. Aguilar (2012)

**Competitividad:** Capacidad de un organismo, ya sea una compañía, un país o una persona, para sobresalir y florecer sobre la competencia. Amaya (2022)

**Desarrollo humano:** Proceso constante que abarca el perfeccionamiento de las habilidades personales en toda la existencia, conteniendo elementos físicos, psicológicos y sociales. Bianchi G. (2020).

**Ecológico:** Que no perjudica al medio ambiente, son prácticas que ayudan a atesorar recursos como el agua y la energía. Pérez A. (2012)

**Ético:** Pautas decorosas que regularizan la conducta general o específica. Diccionario Espasa (1988)

**Financiero:** Investiga el modo en que las finanzas se fundan en determinado lapso temporal. Bodie y Merton (2011)

**Gestión:** Labor decisional dirigida al logro de objetivos anticipadamente determinados. Beltrán (1999)

**Innovación:** Proceso para mediar cambios en productos, servicios, procesos de negocio, para crear valor. Bianchi G. (2020).

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

Arias (2009; p.31), explica que la ruta metodológica se fundamenta en precisar los métodos de investigación que se tienen como los más adecuados en función de la naturaleza del estudio y se incorporan en un apartado que comprende la información sobre cómo se hará el acercamiento al fenómeno examinado. De este modo, se definen los elementos tomados en cuenta para el desarrollo de la recolección de información, proporcionando detalles sobre elementos puntuales que son útiles para aclarar el abordaje procedimental.

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Acoge el enfoque cuantitativo que según Arias (2009), “son aquellas investigaciones que se expresan en valores o datos numéricos” (p.42), ya que implica acciones pensadas para la recolección y el análisis de los resultados obtenidos a partir de los objetivos establecidos. La investigación será de modalidad proyectiva, ya que entre sus objetivos específicos se conduce a ofrecer contribuciones de mejora para resolver la situación problemática. Desde el criterio de Arias, (2009, p.45), el tipo de investigación es descriptiva, lo cual apunta a la caracterización de elementos que identifican la dinámica en personas o comunidades, que son de interés investigativo. Hernández, (2014) explica que este tipo de estudio propende a la descripción de particulares o situaciones claves para concretar las resultas esperadas.

En conformidad se considera el diseño no experimental, conducente a la recolección de información sin que implique la manipulación de la variable. Arias, (2009, p.52) afirma que el referido diseño se encuentra constituido por la recolección de datos de carácter primario sin la

necesidad alguna de intervenirlos de forma intencional, por tal motivo el investigador adopta un rol que no busca su intrusión para maniobrar premeditadamente de modo alguno .

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

La población, conforme al criterio de Arias, (2009, p. 37) es constituida con notas finitas por demás comunes y de relevancia en la investigación destinadas las conclusiones correspondientes a cada uno de los objetivos específicos. El investigador, dadas las razones enunciadas, escoge a la población finita del talento humano con funciones gerenciales adscrito a la empresa Agrominerales C.A.

Los enunciados anteriores en correspondencia con la estadística descriptiva, dictan que la población para el estudio es finita, afirmando o corroborada por Sierra (1991, p. 65), porque su número es menor a cien mil unidades. Funda este particular la población finita se encuentra conformada por personas físicas a cargo de funciones insertas en la mancomunidad municipal, para contar con respuestas atinadas a los propósitos de la investigación, tal como se evidencia en la tabla que sigue.

**Tabla 2.**

Descripción de la Población.

Nº	Denominación del Cargo
1	Gerente General
2	Asistente Contable
3	Asistente Administrativo
4	Asesor Técnico
5	Gerente de Ventas
6	Gerente de Planta
7	Supervisor de Operaciones
Total	07 (siete) empleados con funciones gerenciales

Fuente: Elaboración propia.

### **3.2.2. Muestra**

La muestra para Vera (2008), "es el subconjunto de una población debidamente seleccionada de tal manera que ponga de manifiesto las propiedades de la población" (p. 12). Se optó por escoger la que funciona en atención a la información que manejan. Se acudió a una muestra no probabilística de tipo censal, que según Arias (2009), implica recabar información de la totalidad de una población finita, para garantizar su representatividad. Así, se eligieron los mismos miembros de la muestra conformados en su totalidad por siete (07) personas que en la empresa cumplen tareas gerenciales y que ya fueron identificadas en la tabla 2.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica, para Jiménez (2009, p. 45), sugiere un conjunto de recursos que se utilizan para desarrollar una tarea a cabalidad. Se empleó para el alcance de los objetivos la técnica de la encuesta por su conveniencia. Para Hernández et al. (2014, p. 55) la encuesta comporta un sistema de preguntas que tiene como objeto conseguir datos para una investigación. En correspondencia, se prefirió como instrumento el cuestionario. Como señala Sabino (1992), radica en un conjunto de interrogaciones afines a una o más variables a arquear. El cuestionario resulta del cuadro de variables, que afianza la elaboración de las resultas tocantes al estudio. Se compondrá por una serie de ítems a ser respondidos mediante opciones tipo Escala Tipo Likert.

### **3.4. Validez y confiabilidad**

#### **3.4.1. Validación**

Para Fernández (2009, p.65), la validez se describe al grado en que un instrumento mide lo que el investigador procura con el estudio. Para su obtención, se consignará un cuadernillo a cada validador contentivo de: título del estudio, objetivos formulados, cuadro de variables y

cuestionario diseñado. Los revisores serán profesionales pertenecientes a la UVM, en el área de metodología y contaduría quienes estarán al frente de su corrección. Seguidamente, se asumirán los arreglos que se estimen beneficiosos para alcanzar una redacción apropiada, coherente que avale su segura aplicación. Esto se fija en el formato de validación a ser manejado y que se incorporará al informe final.

### **3.4.2. Confiabilidad**

Para Hernández et al. (2014), “la confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento para producir resultados consistentes y estables” (p.241). Se usará anticipadamente la prueba piloto circunspecta a otros empleados (04) de la empresa APROPATÁCHIRA, y que, poseen particularidades análogas a la población del estudio. De seguida, se aplicará el Alfa de Cronbach, que González (2009), define como un rango estadístico empleable para valorar la estabilidad interna de un instrumento de medición. Su fórmula es:

$$a = \frac{K}{K - 1} \frac{S^2}{S^2 - T}$$

$a$  = Coeficiente de Confiabilidad

K= Número de Reactivos:

S<sup>2</sup>= Varianza Total:

T= Sumatoria de las varianzas.

$\alpha$  =

Luego de ser obtenido el índice derivado de la formulación se descifraró según la subsiguiente tabla, consecutivamente se ilustra la tabla que es útil para precisar el rango y magnitud que este proceso revela sobre el tratamiento de la confiabilidad:

**Tabla 3.**

Escala de interpretación del Alfa de Cronbach

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy Baja

Nota: Escala de interpretación

**Fuente:** Ruiz (2009)

En este caso se obtuvo un índice de 0,95 considerado de muy alta magnitud. Culminados los procedimientos consumados sobre juicio de expertos, y derivación de la confiabilidad se dará cuenta de su magnitud y verificará la pertinencia propia para conseguir el diagnóstico que se acomete en la tarea investigativa.

### 3.5. Procedimiento metodológico

Por su carácter proyectivo, se extenderán tres fases indicadas por Hernández (2014, p. 45): (a) Fase diagnóstico de Necesidades; (b) Fase de Factibilidad; y (c) Fase diseño de la Propuesta. Estas se acometerán en orden como se explica:

**Fase Diagnóstico:** Es la etapa oportuna para definir las dimensiones que determinan las variables del estudio.

**Fase de Factibilidad:** Evalúa los compendios de naturaleza económica, institucional, técnica y legal para la aplicación real de la contribución propositiva.

**Fase Diseño de la Propuesta:** Incorpora lo que es efectivo para impulsar la propuesta, sobre la base de las debilidades que se han presentado en el estudio y que se aspira a ser corregidas en la empresa seleccionada.

### **3.6. Técnicas de análisis de datos**

Rangel (2010, p.96), refiere que comprende la tarea razonada de los resultados del estudio. Para su afianzamiento, se recurrirá al uso del programa Excel apropiado para el proceso y la interpretación de las resultas. El análisis manejará la metodología oportuna de la estadística descriptiva, que comprende no exclusivamente la producción del dato, sino que se conduce a la exegesis de lo emanado. Como criterio de análisis se toma el porcentaje más dominante como el más distintivo del ítem examinado.

#### **CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Para recopilar los datos, se codificaron y tabularon en tablas y gráficos con el fin de proporcionar la interpretación y el análisis necesarios. Conforme a Hernández et. al. (1991), analizar implica un procedimiento metódico de interpretación que le confiere sentido a los resultados derivados mediante el instrumento aplicado. Por tanto, se cuidó que los cuestionarios fueran plenamente respondidos, luego se vaciaron en una matriz de doble entrada, lo que llevó a la construcción de tablas porcentuales que se examinaron a través de la estadística descriptiva.

De este modo, los datos se congregaron en frecuencias simples y porcentajes que facilitaron la distinción de las tendencias más significativas y así completar la tarea interpretativa de los números, y posterior presentación en gráficos que ilustran lo emanado de forma clara, concisa y esto facilitó la derivación del diagnóstico, propio de los estudios cuantitativos, tal y como se observa a continuación.

**Tabla 4.**

Crear nuevo valor

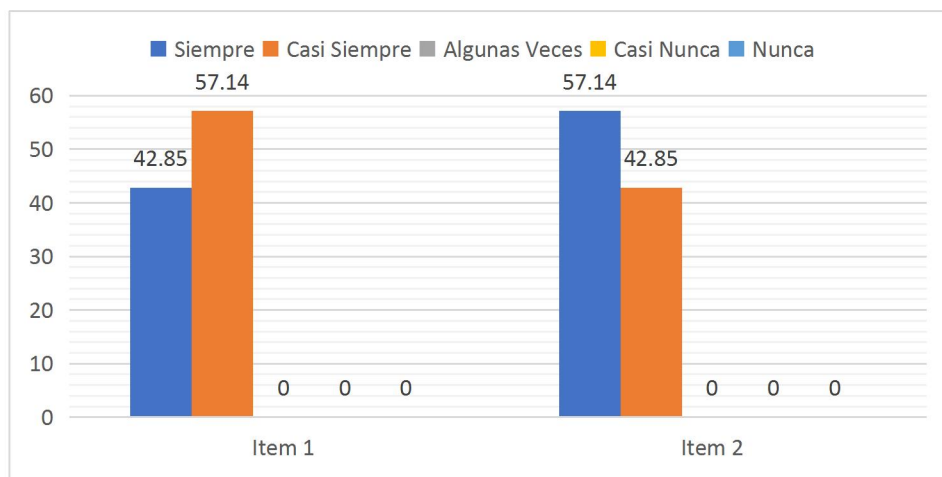
Alternativas	Ítem 1.		Ítem 2	
	FI	%	FI	%
	Como personal administrativo de la empresa Agrominerales C.A., ha tomado decisiones orientadas a crear nuevos empleos, ofrecer ofertas, o considerar nichos inesperados.		En la empresa se busca adquirir nuevos conocimientos adaptables a problemas tanto nuevos como antiguos que afectan a la comunidad y a la organización.	
Siempre	3	42,85%	4	57,14%
Casi Siempre	4	57,14%	3	42,85%
Algunas Veces	0	0	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0.
<b>Total</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 1, 2

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 1.**

*Resultados ítems 1 y 2.*



**Fuente:** Elaboración propia

El ítem 1 demostró un 57,14% de elecciones en la opción Casi Siempre reconociendo que con frecuencia el personal administrativo de la empresa Agrominerales C.A., ha tomado decisiones orientadas a crear nuevos empleos, ofrecer ofertas, o considerar nichos inesperados; sumado a un 42,85% que se ubicó en la opción Siempre. a huella económica, social y ambiental de los proyectos de desarrollo sustentable que promueven. Para el ítem 2 el 57,14% prefirió la opción Siempre, respecto a que la empresa busca adquirir nuevos conocimientos adaptables a problemas tanto nuevos como antiguos que afectan a la comunidad y a la organización, lo cual confirma que el indicador crear valor está favorecido en la referida organización. De tal modo, se revela un importante porcentaje que percibe positivamente el interés por establecer valía mediante la adaptación a nuevas circunstancias y la determinación de nuevas vertientes del mercado.

**Tabla 5**

Reconciliar tensiones y dilemas

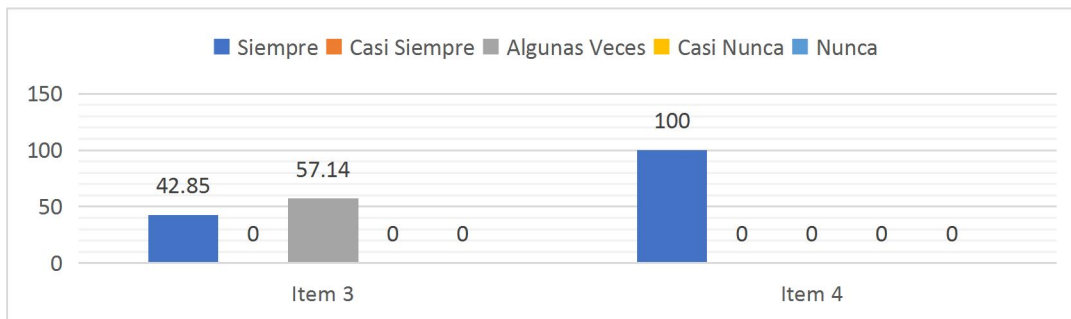
Alternativas	Ítem 3		Ítem 4	
	FI	%	FI	%
Siempre	3	42,85%	7	100%
Casi Siempre	0	0	0	0
Algunas Veces	4	57,14%	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>07</b>	<b>100%</b>	<b>07</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 3, 4

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 2.**

Resultados ítems 3 y 4.



**Fuente:** Elaboración propia.

El ítem 3 muestra un 57,14% que optaron por la opción Algunas Veces, al interrogarse en Agrominerales C.A, el personal administrativo posee capacidad para mediar, acercarse y conseguir puntos de encuentro a pesar de las divergencias. Luego, en el ítem 4 el 100% se agrupó en la alternativa Siempre, reconociendo que la administración de la organización señalada muestra capacidad para seguir trabajando tras sus metas indistintamente de las posturas confrontadas. Es decir, manifiestan competencias para reconciliar tensiones y dilemas, que pueden llegar a afectarles en un momento determinado.

**Tabla 6**

Asumir responsabilidades

Alternativas	Ítem 5		Ítem 6	
	FI	%	FI	%
Siempre	1	14,28%	0	0%

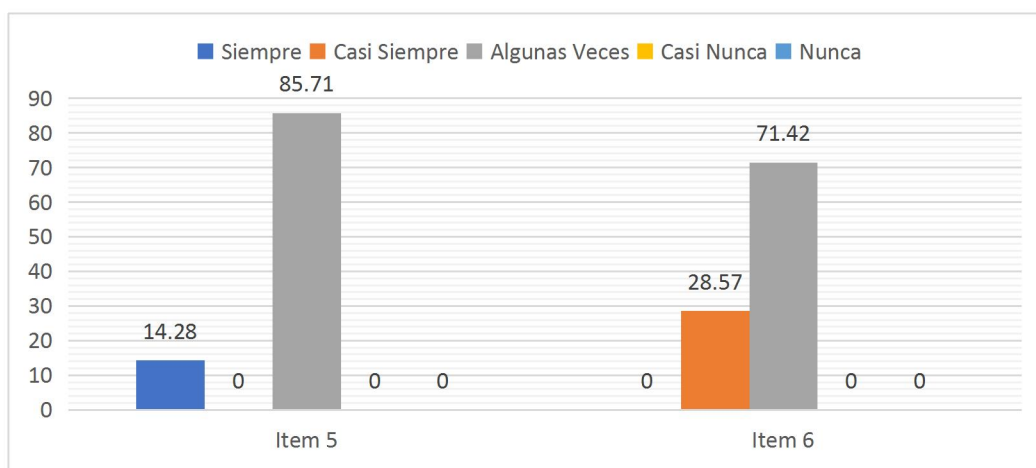
Casi Siempre	0	0	2	28,57%
Algunas Veces	6	85,71%	5	71,42%
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>	<b>10</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 5, 6

**Fuente:** Elaboración propia.

### Figura 3.

*Resultados ítems 5 y 6.*



**Fuente:** Elaboración propia.

En el Ítem 5, un 85,71% reveló que Algunas Veces en Agrominerales C.A, el personal administrativo considera las metas personales, éticas y sociales como base para lograr los compromisos y deberes asumidos en el ejercicio de sus funciones. Para el ítem 6, el 71,42% se situaron en la opción Algunas Veces mostrando indecisión en cuanto a que en la empresa el personal administrativo hace las cosas por convicción y no por mandato. Esto sugiere que, podría estar en riesgo la tarea de asumir responsabilidades lo cual resulta un elemento esencial cuando se busca el desarrollo de la sustentabilidad como practica colectiva.

**Tabla 7**

Reducción de costos

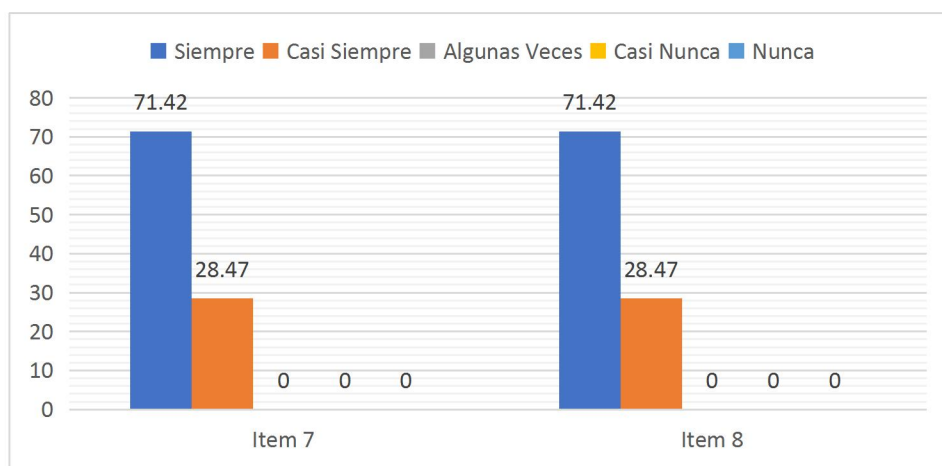
Alternativas	Ítem 7		Ítem 8	
	FI	%	FI	%
	En la empresa Agrominerales C.A., se mantiene un enfoque basado en disminuir el consumo de papel, optimizar el uso de energía en las oficinas y gestionar el inventario de manera más efectiva para reducir el desperdicio.		En Agrominerales C.A., los procesos son monitoreados para evaluar proyectos que buscan mejorar la calidad de vida de las personas, con menores costes.	
Siempre	5	71,42%	5	71,42%
Casi Siempre	2	28,57%	2	28,57%
Algunas Veces	0	0	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 7, 8

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 4.**

*Resultados ítems 7 y 8.*



**Fuente:** Elaboración propia.

En el ítem 7, el 71,42% de la propensión de respuestas se congregó en la opción Siempre al interrogarse: En la empresa Agrominerales C.A., se mantiene un enfoque basado en disminuir el consumo de papel, optimizar el uso de energía en las oficinas y gestionar el inventario de manera más efectiva para reducir el desperdicio. En la pregunta 8 y de manera idéntica el 71,42% se aglomeró en la respuesta Siempre, revelando que es favorable el monitoreo que cumplen para evaluar proyectos que buscan mejorar la calidad de vida de las personas, con menores costes. Se deriva que la empresa tiene una fuerte cultura de eficiencia y optimización de costos, a través de la reducción de los gastos.

**Tabla 8**

Gestión de riesgos

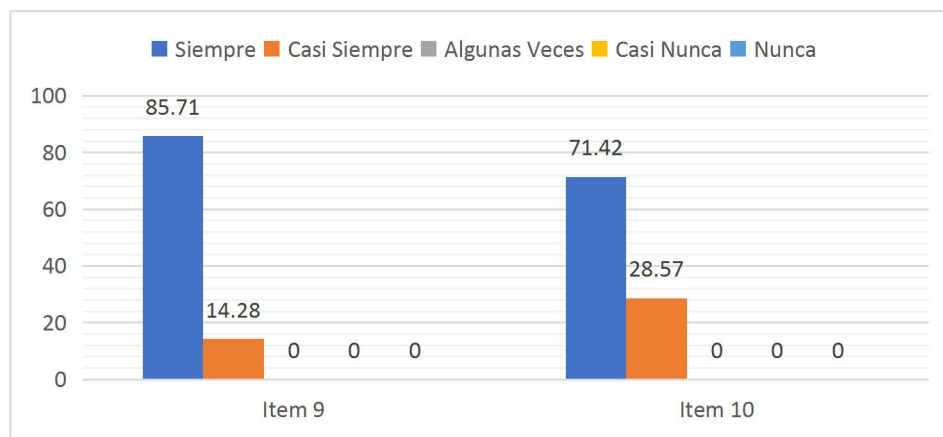
<b>Alternativas</b>	<b>Ítem 9</b>		<b>Ítem 10</b>	
	<b>FI</b>	<b>%</b>	<b>FI</b>	<b>%</b>
	El personal administrativo de Agrominerales C.A., está enterado sobre las regulaciones ambientales y de seguridad que les atañe impidiendo ser objeto de sanciones.		La evaluación de los riesgos asociados a las actividades productivas de la empresa Agrominerales C.A., toma en cuenta las necesidades y expectativas de las comunidades involucradas.	
Siempre	6	85,71%	5	71,42%
Casi Siempre	1	14,28%	2	28,57%
Algunas Veces	4	0	0	0
Casi Nunca	3	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 9, 10

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 5.**

Resultados ítems 9 y 10.



**Fuente:** Elaboración propia.

En el ítem 9 el 85,71% manifestó que Siempre el personal administrativo de Agrominerales C.A., está enterado sobre las regulaciones ambientales y de seguridad que les atañe impidiendo ser objeto de sanciones. Para el ítem 10, el 71,42 % de los resultados se reunieron en la opción Siempre señalando que la evaluación de los riesgos asociados a las actividades productivas de la empresa, toma en cuenta las necesidades y expectativas de las comunidades involucradas. Se expone que la gestión de riesgos se asume en la cotidianidad como un elemento preponderante que cuenta al momento de analizar el nivel de desarrollo de las competencias sustentables en el personal administrativo.

**Tabla 9**

Competitividad

	Ítem 11	Ítem 12
<b>Alternativas</b>	Se gestiona la búsqueda de proveedores que no solo ofrezcan productos de alta calidad, sino que también muestren un verdadero compromiso con el medio ambiente.	Agrominerales C.A., cuenta con un equipo administrativo que tiene conocimientos en sostenibilidad y puede apoyar las prácticas sostenibles de la empresa, lo que la diferencia de la competencia.

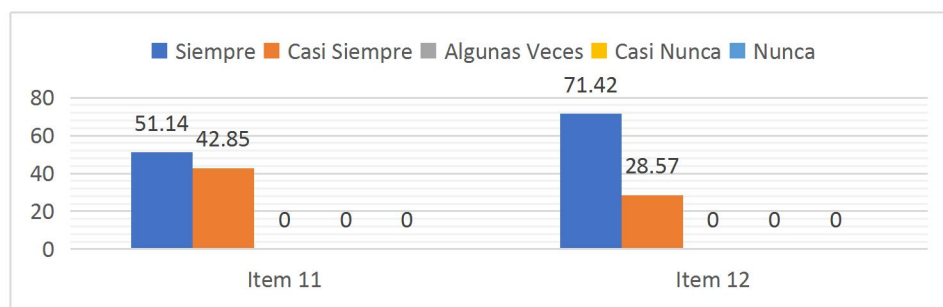
	<b>FI</b>	<b>%</b>	<b>FI</b>	<b>%</b>
Siempre	4	57,14%	5	71,42%
Casi Siempre	3	42,85%	2	28,57%
Algunas Veces	0	0	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 11, 12

**Fuente:** Elaboración propia.

### Figura 6.

*Resultados ítems 11 y 12.*



**Fuente:** Elaboración propia.

En el ítem 11 un 57,14% seleccionó que Siempre se gestiona la búsqueda de proveedores que no solo ofrezcan productos de alta calidad, sino que también muestren un verdadero compromiso con el medio ambiente y la seguridad alimentaria. Esto seguido de un 42,85% que Casi Siempre percibe la situación de la forma descrita en la interrogante. Respecto al ítem 12 un 71,42% reconocieron que Siempre Agrominerales C.A., cuenta con un equipo administrativo que tiene conocimientos en sostenibilidad y puede apoyar las prácticas sostenibles de la empresa, lo que la diferencia de la competencia. Se deduce que, de manera favorable emplean prácticas de sustentabilidad para competir de manera eficaz en el mercado. Esto representa una clara oportunidad para el éxito y la estabilidad de proyectos sostenibles.

**Tabla 10**

Innovación y desarrollo de productos

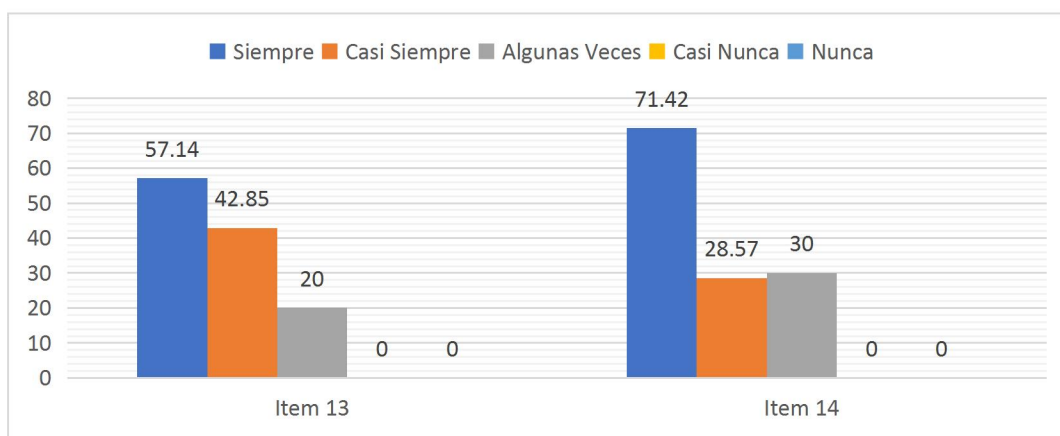
Alternativas	Ítem 13		Ítem 14	
	FI	%	FI	%
Siempre	4	57,14%	5	71,42%
Casi Siempre	3	42,85%	2	28,57%
Algunas Veces	0	0	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>	<b>07</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 13, 14

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 7.**

*Resultados ítems 13 y 14.*



**Fuente:** Elaboración propia.

En el ítem 13, la totalidad del personal encuestado se sumó en las elecciones Siempre y Casi Siempre al referir que en Agrominerales C.A., se atienden las demandas de los productores agropecuarios que buscan prácticas más ecológicas, eficientes y menos contaminantes. Para el ítem 14, el 71,42% dijo que Siempre considera que tanto el trabajador de la empresa, proveedores y productores agropecuarios se han animado a ser parte de las prácticas de sostenibilidad. Es así como, el indicador relativo a la innovación y desarrollo de productos, se percibe favorecido, al abrazar el tema central de este estudio.

**Tabla 11.** Cultura corporativa positiva

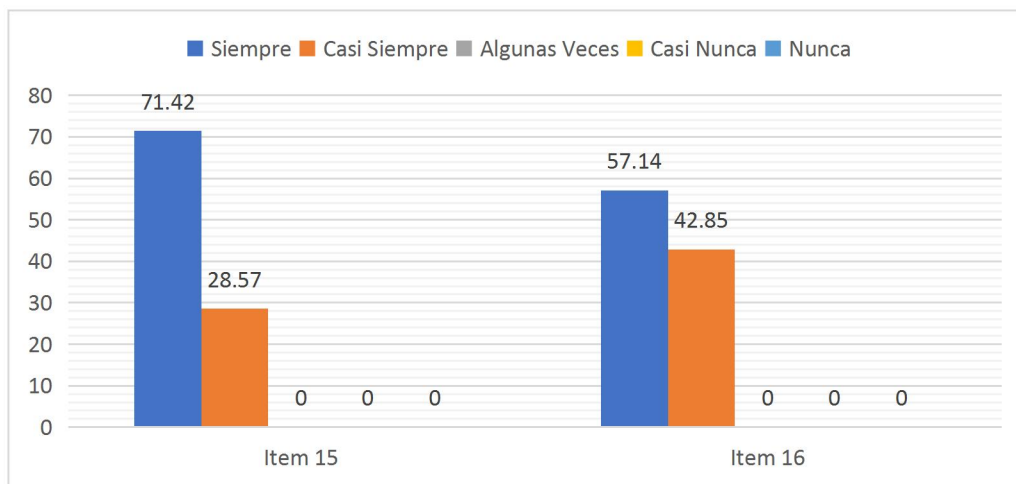
Alternativas	Ítem 15		Ítem 16	
	FI	%	FI	%
Siempre	5	71,42%	4	57,14%
Casi Siempre	2	28,57%	3	42,85%
Algunas Veces	0	0	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>99,99%</b>	<b>7</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 15, 16

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 8.**

*Resultados ítems 15 y 16.*



**Fuente:** Elaboración propia.

Según el ítem 15 el 71,42% se aglomeraron en la opción Siempre, seguido del 28,57 que lo hizo en la respuesta Casi Siempre para referir que frecuentemente el personal administrativo comparte el compromiso con la sostenibilidad, lo cual genera una cultura de propósito y asistencia. En el ítem 16, la totalidad de las respuestas se reunieron en las elecciones Siempre y Casi Siempre para reconocer que favorablemente el personal administrativo de Agrominerales C.A., prefiere trabajar en esta empresa porque tiene un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Así, se manifiesta la cultura corporativa positiva, que es esencial para lograr que el personal asuma y se integre en proyectos destinados a la sustentabilidad, lo cual amerita un compromiso mancomunado.

**Tabla 12**

Categoría Interna

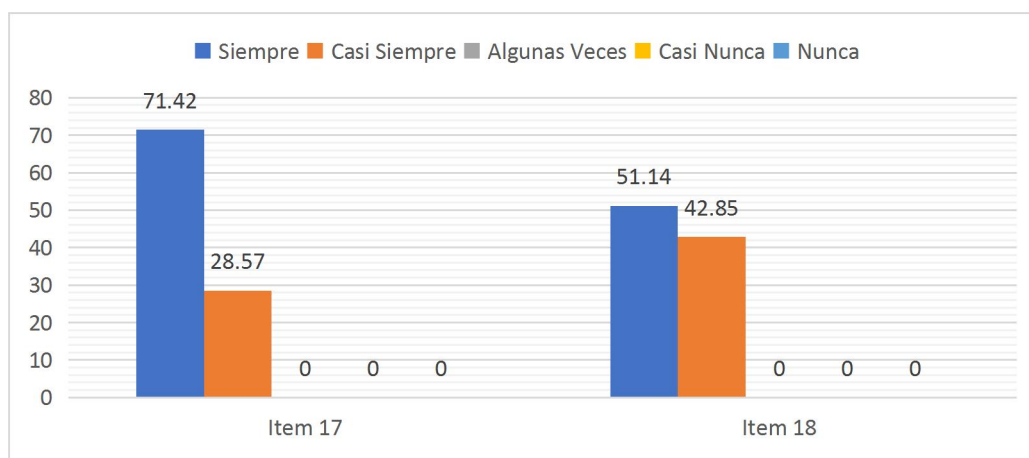
Alternativas	Ítem 17		Ítem 18	
	FI	%	FI	%
Siempre	5	71,42%	4	51,14%
Casi Siempre	2	28,57%	3	42,85%
Algunas Veces	0	0	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>99,99%</b>	<b>7</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 17, 18

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 9.**

*Resultados ítems 17 y 18.*



**Fuente:** Elaboración propia.

En el ítem 17, el 71,42% se acopian en la respuesta Siempre revelando la favorable frecuencia con que se cumplen en la empresa procedimientos que permiten fomentar la satisfacción laboral, así como la potenciación de habilidades profesionales. Para el ítem 18 la tendencia es favorable y suma la totalidad de las respuestas distribuido entre las opciones Siempre y Casi Siempre para determinar que en Agrominerales C.A., se atienden las expectativas y prioridades del personal envolviendo la interacción hacia dentro de la empresa. Esto logra demostrar la conexión existente a nivel interno como elemento ideal para la sostenibilidad.

**Tabla 13.**

Categoría Externa

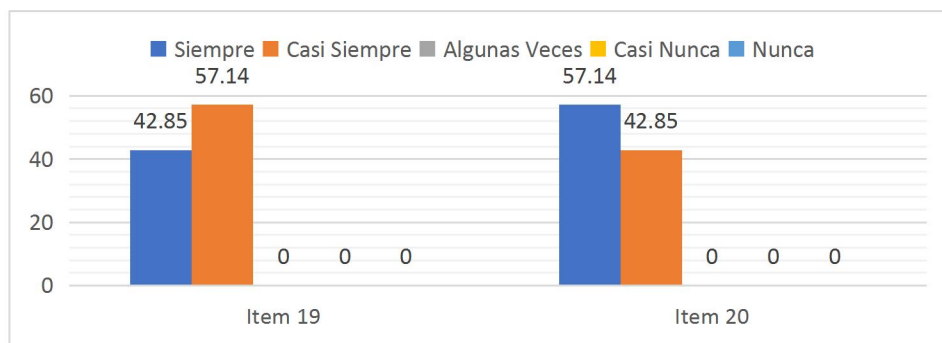
Alternativas	Ítem 19		Ítem 20	
	FI	%	FI	%
Siempre	3	42,85%	4	57,14%
Casi Siempre	4	57,14%	3	42,85%
Algunas Veces	0	0	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>99,99%</b>	<b>7</b>	<b>99,99%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 19, 20

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 10.**

Resultados ítems 19 y 20

**Fuente:** Elaboración propia.

En el ítem 19 la generalidad de los datos se concentró en la tendencia favorable (Siempre y Casi Siempre), mostrando que en la empresa se garantiza el cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), integrando cuestiones sociales, financieras y ambientales. Esto se repitió en el ítem 20, donde ocurrió similar aglomeración de los porcentajes en la escala positiva exhibiendo que frecuentemente se prioriza la preocupación por el impacto que sus actividades productivas tienen desde una perspectiva de sostenibilidad.

**Tabla 14.** Entorno Ambiental

Alternativas	Ítem 21		Ítem 22	
	FI	%	FI	%
Siempre	4	57,14%	4	57,14%
Casi Siempre	3	42,85%	3	42,85%
Algunas Veces	0	0	0	0

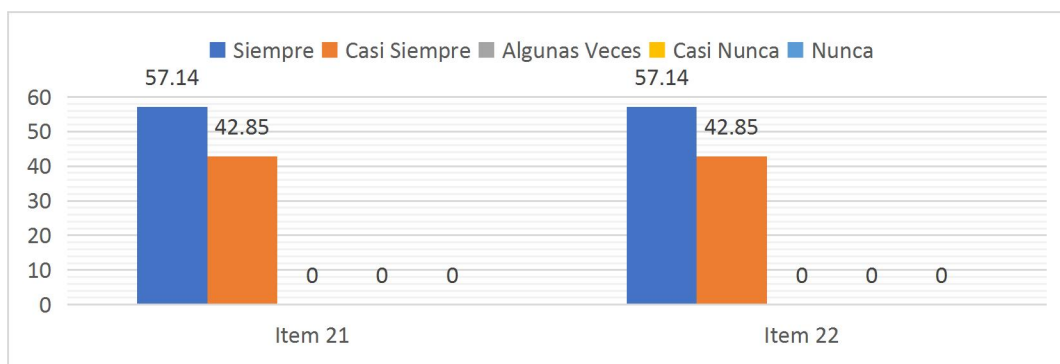
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0%	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Representación porcentual de los ítems 21, 22

**Fuente:** Elaboración propia.

### Figura 11.

*Resultados ítems 21 y 22*



**Fuente:** Elaboración propia.

Para el ítem 21 los porcentajes más representativos (57,14% y 42,85%) se concentraron en las repuestas Siempre y Casi Siempre, refiriendo que Agrominerales C.A., incorpora métricas que calculen el impacto social y ambiental de la empresa como la reducción de la huella de carbono o la mejora en la calidad de vida de una comunidad. Luego en el ítem 22, porcentajes idénticos se distribuyeron en las opciones Siempre y Casi Siempre admitiendo que en la empresa existe la necesidad de profundizar en el tema de los indicadores que se utilizan para medir prácticas sostenibles entre compañías y sociedad. La situación favorece la consideración del entorno ambiental, de tanta relevancia en esta temática.

#### 4.1. Discusión de Hallazgos

Los resultados procedentes enseñan que la investigación confirma los hallazgos procedentes del estudio reseñado como antecedente y que fue realizado por Gutiérrez (2024), sobre “Desarrollo de las competencias de sostenibilidad en el área económico-administrativa”; debido a que aboga por la adquisición de competencias que le permita al personal administrativo asumir roles y tareas que les permite impactar en sus lugares de trabajo al aplicar habilidades en sostenibilidad, todo esto por vía del cambio cultural, como también se dejó ver en el presente trabajo.

Sin embargo, contradictoriamente la empresa enfrenta incertidumbres similares a las que determinó García (2021) en su indagación al destacar que las organizaciones pueden llegar a descuidar las competencias, especialmente en lo interpersonal (diálogo y colaboración) renunciando a hacer aportaciones en lo ambiental y social, porque prevalece el énfasis en lo financiero. Por otra parte, se dejó ver que en la empresa se infiere el conocimiento sobre la concepción de sustentabilidad que Aguirre (2022), define como un término cimentado en la administración del capital humano, cuyas categorías pertinentes incluyen: la tecnología empleada, capacitación y entrenamiento, e intangibles como los valores, motivo y saber del individuo para reforzar las pautas organizacionales vinculadas a las políticas internas.

Por otro lado, tiene una orientación clara hacia la optimización de la calidad de vida y la eficiencia en los proyectos para mejorar los costos; sin embargo, el hecho de que las comunidades tengan poca participación en la evaluación del impacto social es un área crítica que requiere atención. Esta omisión pone en peligro la profundidad y la fiabilidad de las valoraciones, lo que subraya la necesidad urgente de incluir las expectativas y necesidades para una evaluación completa.

Por lo tanto, la concordancia que muestra con lo que Calvente (2017) expone al describir la sostenibilidad como la combinación de prácticas que permiten existir sin alterar el medioambiente, afirmando así la defensa ecológica de las generaciones futuras. Se muestra como una posibilidad valiosa para influir en la gestión de las empresas, que son entidades donde se basa el progreso y la productividad y no deben ignorar las necesidades emergentes.

En esta línea, los hallazgos corroboran lo que García y otros (2017) afirmaron: la gestión por competencias tiende a depender de la capacidad de la organización para establecer un sistema eficaz que determine las habilidades necesarias según las circunstancias particulares. Este aspecto se vio favorecido al verificarse según las repuestas ofrecidas por los empleados que Agrominerales C.A., se redimensiona y maneja con propiedad las diferencias y desencuentros que en la empresa se pueden dar, en cualquier momento.

Pese a que la empresa exhibe una sólida cultura de precaución y preparación para asegurar la viabilidad y reducir los riesgos en sus prácticas, esta área amerita ser fortalecida, de forma consistente en la coherencia de las decisiones. Una vez más, se muestra incoherencia con lo indicado por Rodríguez (2014), al considerarse que para lograr el objetivo, no se puede continuar solamente por medio de habilidades intuitivas o experiencias simples; se necesita superar las certezas y arriesgarse a innovar en esta materia.

La investigación revela una duda importante sobre cómo se valora la tarea de asumir responsabilidades, desde la visión del impacto social y ambiental, lo que dificulta una consideración completa de estos factores esenciales en el ámbito de la sustentabilidad. Tal situación está relacionada con el menoscabo de conexión en los procesos internos que se ocupan de obtener información valiosa para diagnosticar áreas de interés para echar a andar las prácticas sustentables.

Pese a las mínimas limitaciones que mostraron, Agrominerales C.A., demuestra una sólida comprensión de la necesidad de comprometerse desde el plano administrativo con las tareas de la sustentabilidad mediante mecanismos adecuados para asegurar esa estabilidad. De cara a estos resultados cobra valor lo derivado por García y otros (2017), al sostener que la gestión por competencias suele estar supeditada a la habilidad de una organización para implementar un sistema eficiente que establezca las capacidades requeridas de acuerdo con las circunstancias específicas. En su investigación titulada "Evaluación Financiera de los Proyectos de Responsabilidad Social Empresarial en una Empresa Agroindustrial", considera la sostenibilidad como un elemento clave que debe gobernar la vida de las organizaciones en Venezuela, incluyendo tanto a los trabajadores como a su entorno.

#### **4.2. Vinculación con Objetivos Institucionales**

Agrominerales C.A., está profundamente conectada con los Objetivos Institucionales de Desarrollo Humano Sustentable (DHS), en el pilar de calidad de vida y bienestar humano. Además, está conteste con lo relativo a la gestión del capital humano y equidad, que propende al trabajo decente y crecimiento económico, esto en correspondencia con la implementación de políticas de trabajo decente (salarios justos, seguridad laboral), promover la igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación de género en los procesos de contratación y formación.

Además, promueve la implementación de liderazgo sostenible e innovación en el ámbito administrativo, lo que facilita la dirección de la transformación de los procesos productivos, impulsa la innovación en el desarrollo de tecnologías y productos respetuosos con el medio ambiente y gestiona el cambio hacia una economía circular. Además, considera la

responsabilidad medioambiental, a través de un consumo y producción responsables, que tienen una relación estrecha con la seguridad alimentaria como prioridad de la nación.

A esto se suma el concepto de poner en práctica la eficiencia en el empleo de recursos (agua, energía, papel) en las oficinas, administrar y disminuir los desechos administrativos (digitalización) e incorporar criterios relacionados con el clima en las decisiones de inversión. Despuntan el sentido de la ética y responsabilidad social, ligado al logro de la paz, justicia e instituciones sólidas capaces de garantizar la transparencia en la cadena de suministro, la rendición de cuentas (financiera y no financiera) y combatir el soborno y la corrupción en la gestión de recursos.

Así, se expresa la estrecha vinculación con el enfoque de la Universidad Valle del Momboy (UVM), que se considera una comunidad universitaria orientada hacia el desarrollo humano sostenible. Esto demuestra un verdadero compromiso con el mejoramiento de la vida de las personas, en equilibrio con el entorno y abarcando elementos sociales, económicos y ambientales. La UVM, por su parte, tiene como misión promover procesos significativos que impulsen el desarrollo humano sostenible, con calidad y ética. Esto lo hace a través de la formación integral de individuos muy participativos, competentes y emprendedores, así como de la investigación con una perspectiva mutua y con el entorno. Dentro de este contexto, las fortalezas y debilidades de Agrominerales C.A. son un reflejo directo de la importancia de la visión de la UVM.

La ejecución exitosa de habilidades en sostenibilidad brinda ventajas que no son únicamente monetarias, sino que se alinean perfectamente con la perspectiva de la UVM de desarrollar más allá de lo estrictamente económico, persiguiendo el bienestar integral. Asimismo, la atención a la optimización de costos y la eficiencia en Agrominerales C.A., se vincula con el

objetivo de conseguir un desarrollo humano que sea económicamente viable y responsable desde el punto de vista social.

Al termino de este apartado, es esencial entender bien la viabilidad y estabilidad financiera, porque esto garantiza que las iniciativas sean sostenibles y, a la vez, aporten al DHS. No obstante, las áreas de mejora en Agrominerales C.A., muestran retos claros que la UVM tiene como objetivo tratar activamente dentro de sus metas institucionales.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Luego de obtenidos los resultados a partir del instrumento aplicado y su posterior análisis se muestran las conclusiones formuladas en estrecha correspondencia con los objetivos establecidos previamente, y que dan cuenta de lo derivado en la investigación. A continuación, se expresan:

Respecto al primer objetivo centrado en describir las competencias sustentables aplicadas en el ejercicio de las funciones diarias por el personal administrativo en la empresa Agrominerales C.A.; se concluye la presencia de un perfil de competencias en sustentabilidad que se puede describir como fragmentado y con un sesgo estratégico. En particular, se observa una notable fortaleza en las áreas de creación de valor y visión estratégica, lo que indica que el equipo es muy competente en la toma de decisiones que buscan generar nuevos nichos de mercado, explorar nuevas ofertas y adquirir conocimientos para resolver problemas tanto organizacionales como comunitarios.

Esta capacidad de respuesta hacia el entorno y su enfoque en el valor económico-social son realmente significativos; sin embargo, también se enfrenta a una debilidad crítica en las dimensiones intrapersonal y relacional, lo que pone en duda la solidez de su compromiso interno. Esto hace que se coloque el énfasis en la necesidad de fortalecer las competencias para adaptarse a nuevas situaciones, ejercer el liderazgo sostenible y repensar la comunicación, tanto a lo interno como a lo externo.

La esencia de esta brecha se encuentra entre la ejecución estratégica y la agencia moral. Los resultados muestran una clara falta de capacidad para alinear de manera consistente las metas personales, éticas y sociales como base de los compromisos laborales. Además, hay una

tendencia a la indecisión cuando se trata de actuar por convicción propia en lugar de simplemente seguir órdenes.

Esta dependencia de directrices externas, junto con las dificultades para mediar y encontrar puntos en común ante diferencias internas, sugiere que la sustentabilidad se adopta principalmente como un requisito de cumplimiento externo o como una estrategia de alto nivel, en lugar de ser una práctica colectiva impulsada por la responsabilidad interna y la autonomía funcional. Esta carencia de un arraigo axiológico en el núcleo administrativo aumenta el riesgo de que las iniciativas de sustentabilidad se desvanezcan sin una supervisión constante.

En resumen, los hallazgos refuerzan la idea de que la madurez en la gestión de la sostenibilidad en Agrominerales C.A. necesita una intervención en dos frentes: técnico y motivacional. La clave estratégica está en convertir la capacidad de perseverancia que se ha demostrado ante los desafíos en un liderazgo ético y proactivo. La empresa debe poner en marcha, de inmediato, un plan promotor de capacitación en competencias. Este plan debe enfocarse en equipar al personal administrativo con habilidades analíticas y herramientas que les permitan crear valor ambiental y social de manera medible, moviendo al capital humano de una postura de conciencia pasiva a una de contribución activa y cuantificable, que impacte directamente en la reducción de externalidades negativas.

Luego, el segundo objetivo destinado a identificar la aplicación de prácticas sustentables por parte del personal administrativo de Agrominerales C.A.; deja ver que el equipo administrativo de Agrominerales C.A. refleja una cultura organizacional fuerte y proactiva, donde las prácticas de sostenibilidad están profundamente integradas en la gestión diaria. Hay un gran compromiso con la eficiencia interna, lo que se traduce en esfuerzos constantes para reducir el consumo de papel, optimizar el uso de energía y minimizar el desperdicio.

Esta eficiencia operativa, que está estrechamente relacionada con la optimización de costos, se complementa con un amplio conocimiento de las regulaciones ambientales y de seguridad relevantes, asegurando que el cumplimiento normativo se maneje como un aspecto clave para evitar sanciones y construir una gestión responsable.

La dimensión estratégica de la sostenibilidad es claramente asumida por la función administrativa, utilizándola como un diferenciador competitivo esencial en el mercado. La gestión de riesgos no solo aborda aspectos internos, sino que también integra de manera sistemática las necesidades y expectativas de las comunidades involucradas. De igual manera, la empresa extiende su compromiso a la cadena de valor al buscar proveedores que demuestren un compromiso con el medio ambiente y la seguridad alimentaria.

Tal habilidad permite conectar la eficiencia interna con la atención a las demandas de las partes interesadas, como los productores agropecuarios que buscan prácticas más sostenibles, revela una gestión madura que alinea la innovación, el desarrollo de productos y la ventaja competitiva con los objetivos de sostenibilidad. Finalmente, la cohesión interna y una visión a futuro son claves para el éxito de la estrategia sostenible. El fuerte compromiso que comparte el equipo crea una cultura de propósito que impulsa tanto la satisfacción laboral como el desarrollo de habilidades, dos aspectos fundamentales para el éxito a largo plazo de los proyectos de sostenibilidad.

La empresa muestra una comprensión profunda de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) al priorizar constantemente el impacto de sus acciones en las áreas social, financiera y ambiental. Aunque ya se están utilizando métricas de impacto socioambiental, como la huella de carbono y la mejora de la calidad de vida en la comunidad, se reconoce la importancia de

profundizar y estandarizar estos indicadores, lo que refleja un compromiso con la mejora continua y la transparencia en su relación con el entorno.

Seguidamente, el tercer objetivo dedicado a diseñar un plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., para el desarrollo de las competencias sustentables; conocidos los resultados anteriores se derivó el aporte propositivo aplicable dado que el contexto interno resultó favorable, en cuanto a la adaptabilidad administrativa y la integración estratégica de la sostenibilidad. Así, se demanda mejoras en la comunicación, la gestión de riesgos, el sentido ético y enfocarse en formalizar y potenciar estas capacidades a través del liderazgo.

El siguiente paso lógico para consolidar la ventaja competitiva y asegurar el compromiso ambiental es elevar las buenas prácticas actuales a competencias sustentables que estén formalmente desarrolladas. Por lo tanto, es fundamental diseñar un plan de capacitación específico para estandarizar el conocimiento, desarrollar las habilidades necesarias en la medición avanzada de impacto (indicadores) y preparar al personal para enfrentar la creciente complejidad de la sostenibilidad, asegurando así la visión a futuro y el liderazgo de Agrominerales C.A. en su sector.

## **5.2. Recomendaciones**

Se indica la implementación de un plan de capacitación dirigido al personal administrativo con el propósito de facilitar el desarrollo de competencias sustentables, sobre la base de los resultados obtenidos en esta investigación.

Es necesario formular indicadores de desempeño a ser considerados para la valoración de las practicas que desde la sustentabilidad aplica el personal administrativo.

Conformar equipos de gestión de riesgos y finanzas, que puedan hacer seguimiento al cálculo del impacto ambiental que genera la empresa, conservar el análisis de costo-beneficio de proyectos sociales y ambientales y la conformación de reportes internos a ser analizados periódicamente en la organización.

Conviene potenciar el uso de las plataformas e-learning para realizar capacitaciones virtuales que puedan llegar a todo el personal y que aborden contenidos sobre: nuevas regulaciones, tips de eficiencia energética en oficina y el uso de nuevas herramientas digitales para la digitalización y el ahorro en papelería.

Se recomienda considerar acciones administrativas para la búsqueda y selección de proveedores con visión actual de la sustentabilidad del producto y el servicio, que comercializa la empresa Agrominerales C.A .

A partir de la recomendación anterior, es fundamental no solo evaluar la calidad y el compromiso ambiental del proveedor, sino también considerar el impacto total de los insumos, desde su generación hasta su disposición final. Así, se logrará tomar decisiones de compra que minimicen el impacto global.

Resulta valioso conformar y renovar el norte empresarial a fin de formalizar un marco de competencias para asegurar que la capacitación sea relevante para cada función administrativa. Esto garantiza que la inversión en capacitación se traduzca en habilidades específicas y medibles, potenciando la perspectiva administrativa, sobre el desarrollo de las competencias.

Agrominerales C.A., amerita aprovechar las alianzas estrategias con los productores agrarios y la comunidad en general a fin de colocarse de cara a las necesidades sentidas que pueden enfrentarse mediante la ejercitación de competencias sustentables.

Se recomienda proseguir con la labor investigativa a fin de continuar profundizando acerca de esta importante temática en estudio, que comporta un tema urgente en la sociedad actual y que deja abiertas nuevas líneas de investigación.

### **5.3. Líneas Futuras de Investigación**

A partir del estudio, se vislumbran grandes oportunidades para realizar investigaciones que enriquezcan el análisis de temas relacionados con el asunto que se aborda en esta indagación, proporcionando una base sólida para explorar nuevas líneas de investigación, como se agrega a continuación:

Interesa considerar estudios posteriores que comprendan la evaluación de la eficacia y validación del plan de capacitación en competencias sustentables, que surgió como aporte de la presente investigación.

Elaboración de un corpus de indicadores de gestión humana que facilite la medición de competencias sustentables, exigibles al personal administrativo en las empresas.

Cuantificación de variables macro y microeconómicas relacionadas con la inversión social y ambiental de las empresas en materia de proyectos y programas en sustentabilidad.

Integración de las competencias en sustentabilidad en la toma de decisiones financieras y estratégicas, diferenciadoras según el contexto.

## CAPÍTULO VI. LA PROPUESTA

### **Plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., para el desarrollo de las competencias sustentables.**

#### **6.1. Introducción**

Luego de ser determinadas las principales necesidades del diagnóstico realizado, se deriva el presente aporte propositivo que considera las urgencias de la empresa Agrominerales C.A., en materia de competencias sustentables. Es una forma de encarar la realidad encontrada y ofrecer la aproximación a una solución acorde y pertinente. En efecto, se determina la presencia, aceptación e importancia que se le otorga al perfil de competencias en sustentabilidad para el personal administrativo; pero a pesar de esta circunstancia se muestra fragmentado, poco específico, escasamente cohesionado y con un sesgo estratégico.

Por lo tanto, es crucial considerar un sistema de competencias en sostenibilidad que la empresa pueda adoptar como un reto. Esto debe comenzar con aquellos que ocupan roles en la administración y que tienen un impacto significativo en la toma de decisiones, las inversiones a realizar y las prácticas a implementar. En definitiva, son ellos quienes guían la transformación de los procesos dentro de la organización.

Es así, como la propuesta de investigación se centra en un plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., para el desarrollo de las competencias sustentables, reconociendo la creciente importancia de este tema para integrar estos principios de manera estratégica en todas sus operaciones. Para alcanzar este propósito clave, se asume la necesidad de formar en materia de conocimientos, habilidades y la mentalidad necesaria para identificar, evaluar e incorporar prácticas sostenibles en el trabajo diario. De esta manera, se asegura que las decisiones administrativas respalden los compromisos ambientales, sociales y

económicos de la empresa, impulsando la innovación, mejora la eficiencia operativa y fortalecer la reputación corporativa de Agrominerales C.A.

## **6.2 Fundamentación Teórica y Conceptual de la Propuesta**

La base teórica y conceptual de esta propuesta se apoya en una variedad de disciplinas que ayudan a entender un fenómeno que es complejo y se puede abordar desde diferentes ángulos para encontrar posibles soluciones. A continuación, se presentan las principales contribuciones teóricas que sustentan esta idea:

Enfoque en competencias: La definición de competencias desde la sustentabilidad y el desarrollo en el contexto agropecuario tiene que ver con la concepción del capital social y la teoría de sistemas de Ludwig von Bertalanffy quien asumen conceptos clave centrados en la definición de las habilidades, conocimientos y actitudes específicas que el personal administrativo debe desarrollar. Específicamente se consideran competencias puntuales (adaptabilidad, pensamiento crítico, ética, gestión de riesgos, liderazgo, comunicación y practicas sustentables); que deben ser fortalecidas en el personal.

Concepción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como constructo que se ha transformado en una nueva manera de administrar y hacer negocios, donde la compañía se asegura de que sus operaciones sean sostenibles a nivel económico, social y medioambiental; reconoce los intereses de los diferentes grupos con los que interactúa y persigue la conservación del medio ambiente y la sostenibilidad para las generaciones venideras.

Luego se basa en los términos que explican la capacitación como proceso constante, dinámico y necesario para desarrollar un sistema de competencias en el personal para que logre la aplicación práctica de la sustentabilidad. De allí, que se asume la concepción teórica de

Bianchi (2020), al precisar que es primordial encontrar formas efectivas de enseñar y aprender habilidades de sostenibilidad, es decir, desarrollar métodos educativos promotores de nuevas y necesarias competencias.

### **6.3 Objetivos de la Propuesta**

#### **Objetivo General**

Implementar un plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., para el desarrollo de las competencias sustentables.

#### **Objetivos Específicos**

Establecer estrategias de capacitación favorables al desarrollo de la adaptabilidad al contexto empresarial y comunitario, en función de la visión sustentable.

Ejercitar estrategias para la aplicación del pensamiento crítico, ética y aplicación de la responsabilidad social empresarial.

Promover formación práctica en cuanto al liderazgo sostenible y habilidades comunicativas en el personal administrativo.

Capacitar al personal en manejo de las prácticas sustentables y gestión de riesgo.

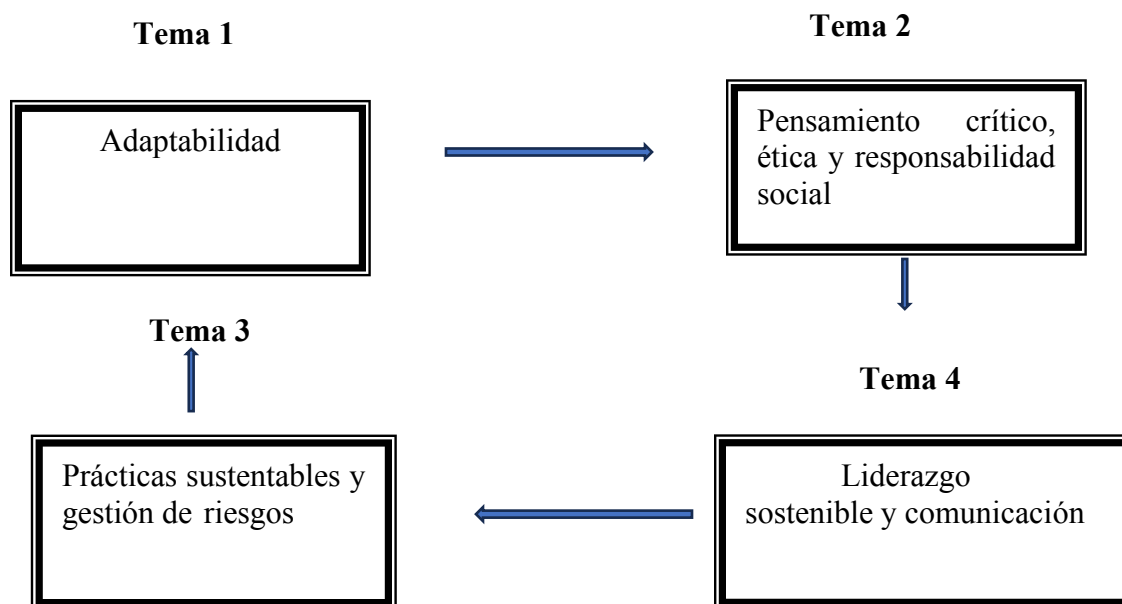
### **6.4 Descripción de la Propuesta**

La propuesta centrada en un plan de capacitación dirigido al personal administrativo de Agrominerales C.A., para el desarrollo de las competencias sustentables; presenta una estructura que comprende la introducción, plan propiamente dicho, estructura, factibilidad, evaluación e implementación de la propuesta. Específicamente comprende aspectos referidos a adaptabilidad, pensamiento crítico, ética y responsabilidad social, liderazgo sostenible, comunicación empática, gestión de riesgos, practicas sostenibles, otras.

Además, se busca fomentar la participación del personal administrativo en el desarrollo de la sostenibilidad a través de prácticas de corresponsabilidad. Esto implica la colaboración de todo el equipo, los clientes y la comunidad en general, con el objetivo de lograr un mayor impacto. La propuesta está dirigida a quienes tienen responsabilidades administrativas en la organización mencionada, pero también incluye compromisos compartidos y la consecución de indicadores que sean medibles y oportunos en términos de espacio y tiempo. Por lo tanto, el plan presenta una estructura que se ilustra en la siguiente imagen:

**Figura 12.**

Estructura del Plan Propuesto.



Nota: Figura. 15. Estructura del Plan Propuesto

Fuente: Elaboración propia (2025).

**Tabla 15.** Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias sustentables. (Tema 1)

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>	<b>Indicadores</b>
Establecer estrategias de capacitación favorables al desarrollo de la adaptabilidad al contexto empresarial y comunitario, en función de la visión sustentable.	Socializar información concerniente a los pilares de la sustentabilidad (ambiental, social, financiera), con énfasis en los cambios presentes y la necesidad de adaptarse a los mismos.	Realizar mesas de trabajo para analizar los desafíos actuales e identificar las actuaciones que emprenden a fin de adaptarse a la dinámica cambiante actual y adecuar las acciones hacia la sustentabilidad como valor estratégico.	Gerencia General Facilitadores especializados.	3 meses	% de personal capacitado
	Diseñar módulos de agilidad empresarial contentivos de estrategias para optimizar procesos.	Suministrar al personal módulos de capacitación personal con estrategias prácticas para responder rápidamente a las demandas cambiantes del mercado (criterios de eficiencia de recursos, capacidad de respuesta, manejo de instrumentos de diagnóstico comunitario, otras).	Gerencia de personal	6 meses	% de participación en la elaboración y lectura de los módulos.
	Diseñar y aplicar instrumentos válidos para precisar las necesidades sentidas del contexto interno y externo de la empresa.	Hacer uso de instrumentos como Matriz FODA, espina de pescado, árbol del problema, inventario de necesidades para el diagnóstico integral.	Gerencia de personal.	6 meses	% de aplicación de instrumentos de diagnóstico.

**Tabla 16.** Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias sustentables. (Tema 2)

<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>	<b>Indicadores</b>
Ejercitar estrategias para la aplicación del pensamiento crítico, ética y aplicación de la responsabilidad social empresarial.	Implementar charla sobre pensamiento crítico y resolución de problemas.	Retroalimentación sobre análisis de escenarios complejos (vulnerabilidad del mercado, impacto ambiental, cambios normativos) y ejercitar la toma de decisiones.	Gerencia	Semestral	% de problemas determinados y soluciones consideradas
	Realizar charla informativa y formativa sobre el marco legal, ético y normativo que rige la actividad empresarial desde las demandas de la RSE y la visión sustentable.	Conformar y difundir en la empresa un documento que reúna lo concerniente al marco legal, ético y normativo que rige la actividad empresarial desde la RSE y lo sustentable, para hacer análisis crítico del mismo y seguimiento de cómo se cumple en la empresa.	Gerencia Abogado.	Trimestral	% de logro de los objetivos planteados.
	Elaborar un inventario de necesidades internas y externas a ser abordadas desde la empresa en materia de sustentabilidad.	Precisar el desarrollo de prácticas sustentables a ser implementadas en la empresa a partir del razonamiento crítico del personal y la priorización de las demandas determinadas.	Gerencia	Permanente	% de prácticas concretadas.

**Tabla 17.** Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias sustentables. (Tema 3)

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>	<b>Indicadores</b>
Promover formación práctica en cuanto al liderazgo sostenible y habilidades comunicativas en el personal administrativo.	Establecer visitas a la comunidad para promoción del diálogo comunitario.	Desarrollo de visitas o pasantías cortas para gerentes y líderes de la empresa en las comunidades cercanas y conocer sus preocupaciones y percepciones sobre las operaciones de Agrominerales C.A.	Gerencia	6 meses	% de interacciones y vistas comunitarias.
	Potenciar la formación de líderes en manejo de stakeholders y negociación de cara a la RSE.	Jornada de capacitación sobre identificación y gestión de las expectativas de los grupos de interés (stakeholders), con énfasis en la transparencia y comunicación efectiva de los compromisos de sustentabilidad.	Gerencia	Anual	% de asistencia al evento
	Incluir proyectos comunitarios, conformar voluntariados para considerar la sustentabilidad.	Formulación de proyectos comunitarios y liderar acciones de voluntariado con miras a responder ante las demandas sociales, ambientales y financieras que atañen a la empresa.	Gerencia	6 meses	% de participación voluntaria

Fuente: Elaboración Propia (2025)

**Tabla 18.** Plan de capacitación para el desarrollo de las competencias sustentables. (Tema 4)

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>	<b>Indicadores</b>
Capacitar al personal en manejo de las prácticas sustentables y gestión de riesgo.	Desarrollar contenido en redes sociales para la propagación de mensajes favorables a las prácticas sustentables.	Comunicar clara y visiblemente la opción de empaques y productos biodegradables.	Gerencia Responsable de compras e inventario.	6 meses	% de interacciones en la red
	Establecer formación en materia de programas de voluntariado corporativo sustentable.	Aprovechamiento de las alianzas estratégicas con organizaciones locales para la realización de practicas de voluntariado que impacten en la acción comunitaria desde la visión de sustentabilidad.	Gerencia	Anual	% de alianzas concretadas.
	Creación de un Comité de Innovación Sustentable.	Establecer un equipo interdisciplinario para monitorear tendencias (tecnológicas, sociales, climáticas) y proponer ajustes operativos en la empresa según la visión sustentable.	Gerencia	6 meses	% de participación voluntaria
	Aplicar capacitación en materia de operaciones y prácticas empresariales que reduzcan el impacto ambiental.	Priorización de compras de envases reusables y biodegradables, uso eficiente del agua y electricidad, control de emanaciones, reducción de desechos urbanos.	Gerencia	3 meses	% de compras biodegradables. % de reducción del impacto ambiental


Fuente: Elaboración Propia (2025)

## 6.5 Factibilidad de la Propuesta

**Viabilidad Técnica:** La compañía dispone de los recursos técnicos requeridos para llevar a cabo la propuesta, incluidos los servicios de contadores públicos, gerentes, administradores, médicos veterinarios, abogados y programadores especializados. También se dispone de computadoras, redes sociales corporativas, teléfonos avanzados y otros recursos que son de importancia para la ejecución real del plan de capacitación.

**Viabilidad Económica:** Agrominerales C.A. tiene los recursos requeridos para llevar a cabo la propuesta actual, que no resulta costosa porque busca utilizar sus propios recursos. Además, dentro de la proyección financiera de la empresa se prevé anualmente un porcentaje dirigido a la capacitación del personal.

**Viabilidad Operativa:** La organización puede implementar y sostener con éxito el plan de capacitación que ha establecido en su actual estructura operativa. En otras palabras, es completamente posible poner en práctica la idea o el plan, debido a que es parte de las operaciones que la empresa ya ha comenzado a asumir de cara a la sustentabilidad.

**Viabilidad Legal:** El marco legal venezolano desde su Carta Magna, Ley de Ambiente, Ley de Aguas, Ley de Gestión Integral de la Basura (2010), sustentan la ejecución efectiva de la propuesta diseñada.

## 6.6 Evaluación e Implementación de la Propuesta

**Figura 13.**

Cronograma

Actividades	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Socialización de información sobre pilares de sustentabilidad.																								
Diseño de módulos de agilidad empresarial																								
Aplicación de instrumentos para precisar necesidades sentidas del contexto interno y externo.																								
Charlas sobre pensamiento crítico y resolución de problemas.																								
Elaboración de inventario de necesidades internas y externas de sustentabilidad.																								
Visitas a la comunidad para promoción del diálogo comunitario.																								
Formación de líderes en manejo de stakeholders y negociación.																								
Conformar voluntariados.																								
Desarrollo de contenido en redes.																								
Capacitación en materia de operaciones y prácticas empresariales que reduzcan el impacto ambiental.																								
Tiempo cumplido																								

*Nota:* Tabla donde se señala la planificación para el desarrollo de las estrategias concernientes al plan de capacitación.

**Fuente:** Elaboración Propia (2025)

## 6.7 Conclusión del Capítulo

En este capítulo se ha expuesto un plan de capacitación enfocado en el personal administrativo de Agrominerales C.A., destinado a fomentar las habilidades sustentables. Esta

contribución fue creada en particular para la organización, considerando las necesidades detectadas en el diagnóstico, que señala que la compañía requiere un fortalecimiento de su orientación hacia las competencias y la implementación de prácticas sostenibles.

Esto supone que no solo el personal, sino además la comunidad participe activamente. El plan se basa en teorías que promueven la concepción de sustentabilidad, el enfoque en competencias, capital social y responsabilidad social empresarial, y la capacitación, fomentando acciones que van más allá del enfoque financiero y amplían el impacto hacia las dimensiones ambiental y social, que son fundamentales para la sostenibilidad. Así, se busca beneficiar no solo a la empresa, sino también a la comunidad en su conjunto. La estructura del programa abarca una visión estratégica, proporciona un marco integral para formarse en lo sustentable, desde la perspectiva de viabilidad e impacto positivo en lo personal, empresarial y social.

Es así, como la inclusión de competencias centradas en la adaptabilidad, pensamiento crítico, ética, responsabilidad social, prácticas sustentables, gestión de riesgos, liderazgo sostenible y comunicación; despuntan como favorecedoras del desarrollo esperado en sustentabilidad. Asimismo, el hecho de que la propuesta sea viable desde el punto de vista técnico, económico, operativo y jurídico aumenta su capacidad para ser ejecutada exitosamente en Agrominerales C.A. Finalmente, este plan no solo optimizará los procedimientos empresariales sino también reforzará la dedicación de la entidad con respecto al progreso ecológico y social aprovechando el alcance definitivo del sector agropecuario.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agenda Mundial (2030) *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. UNESCO.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>.
- Aguilar, A. (2012) Aspectos Económicos y Administrativos en Empresas Agropecuarias. Editorial Limusa.
- Aguirre C. (2022). Gestión del Capital Humano para el Desarrollo Sustentable.  
<https://regyo.bc.uc.edu.ve>.
- Amaya D, y otros (2022) Contabilidad Agrícola y Gestión. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Arias, F. (2009). Diseño de la Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Caracas. Venezuela. Episteme. 7ª Edición.
- Betancourt L. & Betancourt C. (2024) La Universidad Transformadora en Promoción de la Innovación para el Desarrollo Sostenible. <https://repositorio.uvm.edu.ve>.
- Bianchi G. (2020). La sostenibilidad moderna es mucho más que papel versus plástico.  
<https://www.nielsen.com>.
- Calvente, A. (2017). El concepto moderno de sustentabilidad. Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires. Argentina.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL,2023). Acerca de Desarrollo Sostenible. DOI: <https://www.cepal.org/es/temas/desarrollo-sostenible/acerca-desarrollo-sostenible>
- Conesa et al (2020) Responsabilidad Social y Sostenible. Revista Científica. Bogotá. Colombia.
- Confederación de Asociaciones de Productores Agropecuarios de Venezuela (FEDEAGRO, 2025). Estadísticas Agrícolas. 2025. DOI: <https://fedegro.org/estadisticas-agricolas>.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta 5453 (Extraordinario, marzo 24).
- Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (FEDECAMARAS, 2017). Somos empresarios, somos futuro. DOI: <https://www.fedecamaras.org.ve/>
- Federación de Ganaderos de la Cuenca del Lago de Maracaibo (FEGALAGO,2022). Producción ganadera en la Cuenca del Lago de Maracaibo. DOI: <https://fedecamarasradio.com>.
- Fernández M. (2009). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México: McGraw-Hill.
- Fornachiari X. (2018) Los instrumentos de medición del estado de la responsabilidad social empresarial (RSE). Visión Antataura. <https://uvadoc.uva.es>.
- García H. (2021). Desarrollo de Competencias para la Sustentabilidad: Aprendizaje Basado en Escenarios. Universidad Autónoma San Luis Potosí. México.
- García L. & otros (2017). La empresa ambientalmente responsable. <http://www.redalyc.org>.
- González M. (2009). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México.
- González D. (2021). Responsabilidad social corporativa y competitividad. Revista Valenciana de Economía y Hacienda. <http://data6.blog.de/media>.
- Guerra, J. (2024). Desarrollo Humano Integral: Estudio Introductorio. Compromiso de todos. Venezuela: Cátedra Libre BCV-UCLA.
- Gutiérrez P. (2024). Desarrollo de las competencias de sostenibilidad. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. <https://epsir.net>.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads>.

Jiménez L. (2009) Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México: McGraw-Hill.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/>

Ley Orgánica del Ambiente (LOA: 2006), 22 de diciembre de 2006. Gaceta N° 5833. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley Penal del Ambiente (2012) Asamblea Nacional. Gaceta 39913.

<https://www.asambleanacional.gob.ve>

Mapfre, R. (2019). Los ODS, claves en las políticas de RSC de las empresas.

<https://noticias.mapfre.com>

Martín F. (2022). ¿Se han cumplido realmente los Objetivos de Desarrollo del Milenio?

<https://www.elmundo.es>.

OECD (2019) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2024). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022). DOI: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>.

Pérez A. (2012) La responsabilidad social empresarial y sus alternativas de medición. The Anáhuac Journal.

Plan de la Patria (2019-2025). <https://residuoselectronicosal.org/wp-content/uploads/2020/04/Plan-Patria-2019-2025.pdf>.

Rangel R. (2010). Instrumentos de Investigación Educativa. Barquisimeto: CIDEG.

Ruiz C. (2009) Metodología de la investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill Interamericana. México.

Sabino C. (1992). Metodología de la Investigación. Venezuela: Ediciones LUZ.

Sierra, R. (1991) Técnicas de Investigación Social. (7a ed.). Madrid; Paraninfo.

Vera A. (2008). Metodología de la Investigación. Disponible en: <https://granatensis.ugr.es>.

Viloria C. (2022) Responsabilidad Empresarial y Sostenibilidad en Pequeñas y Medianas Industrias del municipio Machiques de Perijá, estado Zulia, Venezuela. DOI: <https://www.redalyc.org/journal/880/88072323004/html>.

Volpentesta D. (2022). Desarrollo de las competencias de sostenibilidad. <https://doi.org>.

## ANEXOS

## Anexo 1. Cuestionario Dirigido a Personal Administrativo de Empresa Agrominerales C.A.

## Cuestionario Dirigido a Personal Administrativo de Empresa Agrominerales C.A.

Ítems	CUESTIONARIO	S	CS	AV	CN	N
<b>Indicador: Crear nuevo valor</b>						
1.	Como personal administrativo de la empresa Agrominerales C.A., ha tomado decisiones orientadas a crear nuevos empleos, ofrecer ofertas, o considerar nichos inesperados.					
2.	En la empresa se busca adquirir nuevos conocimientos adaptables a problemas tanto nuevos como antiguos que afectan a la comunidad y a la organización.					
<b>Indicador: Reconciliar tensiones y dilemas</b>						
3.	En Agrominerales C.A, el personal administrativo posee capacidad para mediar, acercarse y conseguir puntos de encuentro a pesar de las divergencias.					
4.	La administración de Agrominerales C.A, muestra capacidad para seguir trabajando tras sus metas indistintamente de las posturas confrontadas.					
<b>Indicador: Asumir responsabilidades</b>						
5.	En Agrominerales C.A, el personal administrativo considera las metas personales, éticas y sociales como base para lograr los compromisos y deberes asumidos en el ejercicio de sus funciones.					
6.	Considera que en Agrominerales C.A, el personal administrativo hace las cosas por convicción y no por mandato.					
<b>Indicador: Reducción de costos</b>						
7.	En la empresa Agrominerales C.A., se mantiene un enfoque basado en disminuir el consumo de papel, optimizar el uso de energía en las oficinas y gestionar el inventario de manera más efectiva para reducir el desperdicio.					
8.	En Agrominerales C.A., los procesos son monitoreados para evaluar proyectos que buscan mejorar la calidad de vida de las personas, con menores costes.					
<b>Indicador: Gestión de riesgos</b>						
9.	El personal administrativo de Agrominerales C.A., está enterado sobre las regulaciones ambientales y de seguridad que les atañe impidiendo ser objeto de sanciones.					
10.	La evaluación de los riesgos asociados a las actividades productivas de la empresa Agrominerales C.A., toma en cuenta las necesidades y expectativas de las comunidades involucradas.					

<b>Indicador: Competitividad</b>						
11	En la empresa se gestiona la búsqueda de proveedores que no solo ofrezcan productos de alta calidad, sino que también muestren un verdadero compromiso con el medio ambiente y la seguridad alimentaria.					
12	Agrominerales C.A., cuenta con un equipo administrativo que tiene conocimientos en sostenibilidad y puede apoyar las prácticas sostenibles de la empresa, lo que la diferencia de la competencia.					
<b>Indicador: Innovación y desarrollo de productos</b>						
13	En Agrominerales C.A., se atienden las demandas de los productores agropecuarios que buscan prácticas más ecológicas, eficientes y menos contaminantes.					
14	Considera que tanto el trabajador de la empresa, proveedores y productores agropecuarios se han animado a ser parte de las prácticas de sostenibilidad.					
<b>Indicador: Cultura corporativa positiva</b>						
15	El personal administrativo comparte el compromiso con la sostenibilidad, lo cual genera una cultura de propósito y asistencia.					
16	Considera que el personal administrativo de Agrominerales C.A., prefiere trabajar en esta empresa porque tiene un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.					
<b>Indicador: Categoría Interna</b>						
17	Se cumplen en la empresa procedimientos que permiten fomentar la satisfacción laboral, así como la potenciación de habilidades profesionales.					
18	En Agrominerales C.A., se atienden las expectativas y prioridades del personal envolviendo la interacción hacia dentro de la empresa.					
<b>Indicador: Categoría Externa</b>						
19	En la empresa se garantiza el cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), integrando cuestiones sociales, financieras y ambientales.					
20	En la empresa Agrominerales C.A., se prioriza la preocupación por el impacto que sus actividades productivas tienen desde una perspectiva de sostenibilidad.					
<b>Indicador: Categoría entorno ambiental</b>						
21	Agrominerales C.A., incorpora métricas que calculen el impacto social y ambiental de la empresa como la reducción de la huella de carbono o la mejora en la calidad de vida de una comunidad.					
22	En la empresa existe la necesidad de profundizar en el tema de los indicadores que se utilizan para medir prácticas sostenibles entre compañías y sociedad.					

## Anexo 2. Validaciones de Expertos

### TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por favor lea cuidadosamente cada uno de los Ítems que contiene el instrumento, luego según su criterio marque con una "X" en el formato la casilla correspondiente, suministrando si es necesaria, la información que soporte su opinión.

**Fecha:** 13- 10- 2025

**Nombre del Experto:** Prof. Jesús Simancas

**Aspectos a Evaluar:**

Ítem	Claridad				Congruencia				Pertinencia				Observación
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	X				X				X				
2	X				X				X				
3	X				X				X				
4	X				X				X				
5	X				X				X				
6	X				X				X				
7	X				X				X				
8	X				X				X				
9	X				X				X				
10	X				X				X				
11	X				X				X				
12	X				X				X				
13	X				X				X				
14	X				X				X				
15	X				X				X				
16	X				X				X				
17	X				X				X				
18	X				X				X				
19	X				X				X				
20	X				X				X				
21	X				X				X				
22	X				X				X				

**A:** Excelente

**B:** Bueno

**C:** Regular

**D:** Deficiente

**Observaciones Generales:**

**Experto:** En verificar construcción metodológica, y redacción y estructura del instrumento

**Nombre y Apellidos:** Jesús Simancas

**Estudios realizados:**

**Pregrado:** Licenciado en Letras

**Especialización:** Evaluación Educacional

**Doctorado:** Ciencias de la Educación

**Firma**



### TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por favor lea cuidadosamente cada uno de los Ítems que contiene el instrumento, luego según su criterio marque con una "X" en el formato la casilla correspondiente, suministrando si es necesaria, la información que soporte su opinión.

**Fecha:** 13- 10- 2025

**Nombre del Experto:** Prof. Luis Coronado

**Aspectos a Evaluar:**

Ítem	Claridad				Congruencia				Pertinencia				Observación
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	X				X				X				
2	X				X				X				
3	X				X				X				
4	X				X				X				
5	X				X				X				
6	X				X				X				
7	X				X				X				
8	X				X				X				
9	X				X				X				
10	X				X				X				
11	X				X				X				
12	X				X				X				
13	X				X				X				
14	X				X				X				
15	X				X				X				
16	X				X				X				
17	X				X				X				
18	X				X				X				
19	X				X				X				
20	X				X				X				
21	X				X				X				
22	X				X				X				

**A: Excelente**

**B: Bueno**

**C: Regular**

**D: Deficiente**

**Observaciones Generales:**

**Experto:** En validar ítems relacionados con aspectos organizaciones y de participación en políticas para tratamientos de residuos

**Nombre y Apellidos:** Luis Coronado

**Estudios realizados:**

**Pregrado:** Lcdo. En Cs. Políticas y Administrativas

**Maestría:** En Estudios Políticos y Aplicados

**Firma:**



## Anexo 3. Alfa de Cronbach.

Matriz Confiabilidad Alpha de Crombach																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
5	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
6	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1
Tot	20	16	20	16	20	16	20	16	21	18	21	18	20	19	18	19	20	18	21	19	18	18
Var	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,3	0,2	0,3	0,2	0,6	0,6	0,5	0,6	0,3	0,2	0,3	0,3	0,5	0,5
$n/n-1(1 \cdot \sum \text{var} / \text{vart})=0-1$																	* (1-(17,8 /208,9))					
																	Alpha = 0,95					
Nota: Siempre											1											
Casi Siempre											2											
Algunas Veces											3											
Casi Nunca											4											
Nunca											5											

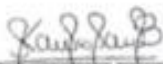


UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES  
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor(a) del Trabajo de Grado: **COMPETENCIAS SUSTENTABLES PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA AGROMINERALES C.A.**, realizado por: **Héctor Alexander García Guerrero**, titular de la C.I. N° 27.566.690, para optar por el título de Licenciado en Contaduría Pública, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido ante la presentación pública y la evaluación por parte del jurado que se asigne.

Atentamente,



Prof. Karelis Paredes  
C.I. 14.799.624  
TUTOR



+58 412 2263605



[www.uvm.edu.ve](http://www.uvm.edu.ve)



[universidadvallede\(momboy@uvm.edu.ve](mailto:universidadvallede(momboy@uvm.edu.ve)