

UNIVERSIDAD AUTONOMA CHAPINGO

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA RURAL

**Maestría en Sociología Rural
orientación en comunicación**



DIRECCION ACADEMICA
DEPTO. DE SERVICIOS ESCOLARES
COMISION DE EXAMENES PROFESIONALES

**UN MODELO DE CAPACITACION
AUTOGESTIONARIA SU
VALORACION Y ANALISIS
(Ejido: La Magdalena Panoaya, Texcoco, Méx.)**

POR

MARIA DE LOS ANGELES CIENFUEGOS VELASCO

**CHAPINGO, MEXICO
JULIO DE 1996**

DX85909
-152079

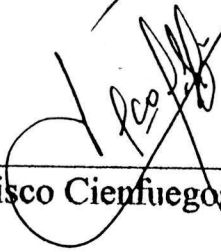


Esta tesis es presentada por C. **María de los Angeles Cienfuegos Velasco** para obtener el grado de Maestría en Ciencias en Sociología Rural, la cual fue examinada y evaluada por el siguiente Comité:

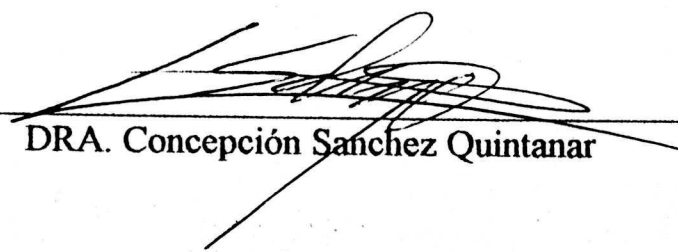
PRESIDENTE


M.C. Bernardino Mata García

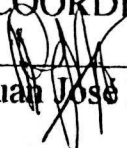
SECRETARIO


M.C. Francisco Cienfuegos Ibarra

VOCAL


DRA. Concepción Sánchez Quintanar

REPRESENTANTE DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE ESTUDIOS
DE POSTGRADO


Dr. Juan José Rojas Herrero

A. 30881

REPRESENTANTE DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL


M.C. Sinecio López Méndez

Chapingo, México, Julio de 1996

DIRECCIÓN Y ASESORÍA DE TESIS:

**UN MODELO DE CAPACITACIÓN AUTOGESTIONARIA.
SU VALORACIÓN Y ANÁLISIS
(Ejido La Magdalena Panoaya, Tex. Méx.)**

M.C. Bernardino Mata García

Dirección General

Dr. Concepción Sánchez Quintanar

Asesoría en Desarrollo Humano

M.C. Fco. Cienfuegos Ibarra

Asesoría en Metodología

Chapingo México, Julio de 1996

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento va dirigido en primer instancia a la Universidad Autónoma Chapingo que a través del Departamento de Sociología Rural me abrió sus aulas para brindarme apoyo para lograr la Maestría en Sociología Rural con orientación en comunicación.

A todos mis maestros que colaboraron en mi preparación de postgrado

Aunado a este cuerpo profesional en especial doy mi admiración y respeto al M.C. Bernardino Mata García por su perseverancia a dar término a ésta investigación; pues además de fungir como Director general de la tesis, fue un gran apoyo incondicional en el trabajo de campo, así mismo gracias a su esposa e hijos por permitir el tiempo necesario para su colaboración, fuera de horario de trabajo, robándoles muchos fines de semana.

De igual manera agradezco la colaboración y preocupación de la Dra. Concepción Sánchez por el seguimiento y culminación de la presente tesis. Por sus conocimientos en el aula de clases y revisión de avances de tesis. Gracias.

Y al M.C. Francisco Cienfuegos Ibarra por su atención y tiempo en la parte metodológica, estadística y continua revisión de borradores con respuesta de valiosos comentarios y sugerencias para la realización de éste trabajo. Mil Gracias a tí, por tu participación.

Mi respeto y admiración por el trabajo desarrollado al grupo de ejidatarios de la Magdalena Panoaya que participó activamente en casi o todo el proceso, en especial al Sr. Ignacio López, al Sr. Ricardo Morales, a la Sra. Candelaria Jimenez, al Sr. Miguel Alvarado, al Sr. Gabino López, al Sr. Nestor Alvarado, al Sr. Porfirio Bastida y a la Sra. Clara Morales; también al Ingeniero Alfredo López ciudadano nacido en la comunidad de La Magdalena Panoaya interesado en el mejoramiento del ejido en su comunidad. Al delegado Sr. Francisco Morales, al expresidente ejidal Sr. Jesús y presidente ejidal actual Sr. Juan Cárdenas.

Agradezco la participación desinteresada del Ing. Sinecio López Méndez, quién muchos fines de semana nos acompañó con una valiosa ayuda en el proceso de capacitación.

A todas las personas que colaboraron en el proceso de capacitación, mi mayor sincero agradecimiento.

A mis compañeros de grupo, por los ratos amenos que pasamos y no tan fácilmente olvidaré. En especial a mis compañeras Virginia y Ana María.

A las secretarias y bibliotecarias del Dto. de Sociología Rural. Gracias por la atención que bien dieron brindarme.

DEDICATORIA

En primer lugar dedico el presente trabajo con gran cariño y amor a una persona muy especial que llena toda mi vida, a tí: Juventino, por tu amor, comprensión, paciencia y apoyo en todo momento de mi desarrollo profesional. Te amo.

A mis hijos Carlos Daniel, Elidier, Marco Tulio y Erick por el respeto mostrado a mi trabajo, por su tiempo y colaboración; gracias. Los amo.

A mis padres Francisco y Angelita por su apoyo moral que me han dado con generosidad y cariño.

A mis hermanos Bely, Francisco, Adriana, Abel y en especial a Marco Román, por su participación directa en el trabajo de tesis.

Con especial cariño a mi cuñada Estela, por su ayuda indirecta en la culminación de todo mi postgrado; gracias a todos mis familiares políticos.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
TÍTULO.....	1
1.INTRODUCCIÓN.....	1
2.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1.-Antecedentes de trabajo con campesinos en programas de educación para adultos.....	5
2.2.- Justificación de la investigación.....	10
2.3.- Formulación del Problema.....	14
2.4.-Objetivos.....	14
3.- MARCO TEÓRICO	
3.1.- Educación y capacitación del adulto campesino.....	15
3.2.- Participación.....	18
3.3.- Autogestión.....	19
3.4.- Desarrollo rural y Desarrollo humano.....	20
3.4.1.- Concepto de desarrollo.....	20
3.4.2.- Desarrollo rural.....	21
3.4.3.- Desarrollo humano.....	22
3.4.3.1.- La naturaleza de hombre.....	23
3.4.3.2.- La capacidad humana.....	24
3.4.3.3.- El potencial del hombre.....	25
3.4.3.4.- Las necesidades humanas.....	27
3.4.3.5.- Autoconcepto y autoestima.....	29

4.- HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	30
5.- MARCO DE REFERENCIA.....	32
5.1.- Región Oriente del Estado de México.....	33
5.2.- Municipio de Texcoco.....	35
5.3.- Ejido de la Magdalena Panoaya.....	37
6.- MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	
6.1- Variables y escalas de medición	39
6.1.1.- Variables.....	39
6.1.2.- Escalas de medición.....	40
6.2.- Diseño de Investigación.....	41
6.3- Diseño Estadístico.....	42
6.3.1.-Prueba de hipótesis 1.....	43
6.3.2.-Prueba de hipótesis 2.....	50
6.3.3.- Prueba de hipótesis 3.....	60
6.3.4.- Prueba de hipótesis 4.....	70
6.4.- Técnica de investigación:	
observación-participante.....	76
6.5.- Proceso de captación de la información.....	78
7.- RESULTADO DE TODO EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN.....	78
8.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.....	122
9.- CONCLUSIONES.....	128
10.- RECOMENDACIONES.....	130
11.- RECURSOS	
11.1.- Humanos.....	132
11.2.- Materiales.....	132
11.3.- Financieros.....	133

12.- LOGÍSTICA.....	133
13.- ÉTICA.....	135
14.- BIBLIOGRAFÍA.....	137

INDICE DE CUADROS, GRÁFICAS, ESQUEMAS y ANEXOS

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	PÁG.
Cuadro 1.-	Superficie (has.) programadas y sembrada en la ROEM, en relación a la modalidad de temporal y riego. Ciclo Primavera-Verano 1994.....	34
Cuadro 2.-	Forma de la tabla de Contingencia para el cálculo de "C".....	44
Cuadro 3.-	Frecuencias observada y esperadas de la participación campesina activa y pasiva en las 6 sesiones de integración para el trabajo-educativo.....	46
Cuadro 4.-	Forma de la tabla de McNemar de "antes y después".....	51
Cuadro 5.-	Frecuencias observadas en la 1ª y 11ª sesión ("antes y después").....	52
Cuadro 6.-	Presentación general de datos: sesión, tema y tipo de participación.....	59
Cuadro 7.-	Análisis de frecuencias para cada categoría y dimensión (ANCO).....	63
Cuadro 8.-	Concentración de resultados de categorías y dimensiones (ANCO).....	64

Cuadro 9.-	Frecuencias observadas y esperadas de la participación del capacitador en tipo tradicional y autogestivo en 20 sesiones de capacitación.....	65
Cuadro 10.	Capacitación gestionada por el campesino después de la aplicación del Modelo de Capacitación autogestionaria (2ª etapa de capacitación).....	76
Cuadro 11.	Temas de capacitación de la fase de integración: fecha y ponente (1ª etapa de capacitación).....	85
Cuadro 12.	Registro de asistencia de los campesinos a las sesiones de la fase de de integración (1ª etapa de capacitación).....	86
Cuadro 13.	Estado de conocimientos acerca de los temas de interés, respectivos a la fase de integración.....	87
Cuadro 14.	Diagnóstico de problemas y necesidades del ejido.....	97
Cuadro 15.	Diagnóstico de problemas y necesidades de la comunidad.....	97
Cuadro 16.	Problemas y necesidades manifiestas de la mujer ejidataria.....	99
Cuadro 17.	Jerarquización de los problemas y necesidades del ejido bajo un diagnóstico.....	100
Cuadro 18.	Integrantes de la Unión Frutícola "La Magdalena".....	120

Gráfica 1.	Porcentaje de participación campesina en relación a la participación del capacitador.....	49
Gráfica 2.	Logística: gráfica de Gantt.....	134
Esquema 1.	Propuesta del modelo de capacitación campesina autogestionario.....	4
Esquema 2.	Necesidades básicas y psicológicas del hombre.....	27
Esquema 3.	Fases del nuevo Modelo de capacitación autogestionaria.....	126
Anexos		141

Título:

UN MODELO DE CAPACITACIÓN
AUTOGESTIONARIA. SU
VALORACIÓN Y ANÁLISIS.
(EJIDO: LA MAGDALENA PANOAYA,
TEXCOCO, MÉXICO)

Autor: Ma. de los Angeles
Cienfuegos Velasco¹⁾

Introducción:

El motivo de la investigación es valorar y analizar un modelo de capacitación campesina autogestionario y aportar así, nuevas ideas a la teoría de la educación para adultos.

Para que la educación de adultos tenga éxito debe responder a las necesidades de los demandantes; pero, ¿cómo detectar esas necesidades?, el modelo, objeto de análisis da la respuesta, permitiendo un enlace coordinado de actividades entre el profesionista (educador, capacitador o investigador) con el campesino y favoreciendo así que éste último sea participe de su propio cambio.

Objetivo General.- Valorar el modelo de capacitación autogestionaria en función de las necesidades reales de los campesinos y de su capacidad humana hacia un mejor logro de vida.

Materiales y métodos:

El principal material de investigación, se trató de material humano, siendo éste un grupo de campesinos del Ejido de La Magdalena Panoaya. La ayuda de la video-cámara fue importante en la testificación de todo el proceso de capacitación.

Metodología: Uso de la técnica de investigación conocida como "observación participante" (1) y apoyo estadístico para comprobar las hipótesis (2).

Resultados y discusión:

Se logró que el grupo de ejidatarios de La Magdalena obtuvieran capacitación autogestionaria; es decir, una capacitación no impuesta ni autoritaria sino una capacitación gestionada por el mismo grupo de acuerdo a sus necesidades que fueron detectadas a través de un diagnóstico y jerarquizadas de acuerdo a sus intereses y a esas mismas necesidades.

Se logró impulsar la capacidad humana del ejidatario como apoya a un mejor logro de vida lo cual en el proceso de capacitación se obtuvo a través de la participación; se mostró una tendencia significativa de cambio de un tipo de participación activa (el campesino informa y pregunta) a una reflexiva (el campesino analiza en sesión, informa analizando o explica). Todo ello permite

que el grupo de trabajo se convierta responsablemente en: Unión Frutícola La Magdalena. Se pudo detectar que el capacitador tiene carencias de información acerca de cómo promover la capacidad humana, lo cual puede ser motivo de crítica con respecto al factor tiempo.

La fase de integración resulta ser muy favorable a la formación de un grupo de trabajo; por ello se considera que esta etapa no debe descuidarse en un proceso de capacitación, pues ello permite generar un clima de confianza y utilidad hacia lo que se plantea. El proceso no es sencillo, pues se está trabajando con humanos y dadas sus características como tal, el proceso se complejiza.

Conclusiones:

Al aplicarse el modelo de capacitación autogestionaria (3), de acuerdo a las fases de trabajo que presenta, produce realmente un efecto en el grupo que se beneficia de ella, ya que los hace conscientizarse y responsabilizarse del proceso bajo el cual están expuestos, por voluntad propia. El hecho de que sean "sentidas y expresadas" por ellos, da lugar a que empiecen a tomar actitudes positivas que los ayude en la resolución u obtención de sus necesidades.

Surgen de la capacitación actividades concretas, que los apoyan en la búsqueda siempre constante de un mejor vivir que se puede observar a corto, mediano o largo plazo, según la actividad que se desea emprender; en el caso de La Magdalena Panoaya fue el empezar a trabajar en la creación de microempresas familiares en base a acciones autogestionarias.

Este trabajo deja ver que la investigación de la realidad educativa del campesinado, no es muy exitosa y relevante si no se incide en la práctica concreta, procurando transformaciones para un desarrollo.

El modelo de capacitación autogestionaria responde a la heterogeneidad de la situación del campo mexicano.

Bibliografía:

1.- Gomezjara Francisco. Técnicas de desarrollo comunitario, Ediciones Nueva Sociología, 2ª de. México, 1980.

2.- Siegel Sidney. Estadística no paramétrica aplicadas a ciencias de la conducta, De. Trillas, México, 1976.

3.- Mata García Bernardino. Un modelo alternativo a la educación y capacitación campesina en México, Universidad Autónoma Chapingo, México. 1981.

1) Pasante de M.C. en Sociología Rural. U. A. Ch.

TITLE:

A MODEL OF SELF-MANAGERIAL TRAINING, ITS VALUE AND ANALYSIS (Commonland: La Magdalena Panoaya, Texcoco, Méx.)

Author: María de los Angeles Cienfuegos Velasco.

INTRODUCTION:

The objective of this research is to evaluate and analyze a model of self-managerial, rural training and to contribute, thus, with new ideas to the theory of adult education.

In order to succeed in the education of adults, this must respond to the needs of the demanding population; but, how to detect those needs? The model, the object of analysis of the answer, allows a coordinated link of activities between the professional (educator, trainer or researcher) and the farmer so that the latter could be a participant in his own change.

GENERAL OBJECTIVE:

To evaluate the model of self-managerial training in relation to the actual needs of farmers and their human capacity in order to achieve a life improvement.

MATERIALS AND METHODS:

The main material of this research was human, a group of farmers from the La Magdalena Panoaya commonland. The aid of the video-camera was important in witnessing all the training process.

Methodology: the use of the research technique called "participant observation" (1) and statistic support to prove the hypothesis (2).

RESULTS AND DISCUSSION:

It was achieved that the group of commonland farmers from La Magdalena obtained self-managerial training; that is to say, neither imposed nor an authoritarian training but a training managed by the group itself in accordance with their needs which were identified through a survey and were hierarchized according to their interests and to their needs.

It was also achieved to foster the farmers human capacity which supports a better life improvement and was obtained in the training process through participation.

A significant tendency of change from on active type of participation (the farmer informs and asks) to a reflexive one (the farmer analyzes in the session, informs analyzing or explaining).

All this allows that the group of work became responsible in the La Magdalena Fruit Union. It was noticed that the trainer

lacked of information about how to promote the human capacity, which could be a reason of criticism in relation to the time factor.

The integration phase results very favorable in the formation of a team of work; for this reason, it is considered that this phase should not be neglected in a process of training since this enables to foster an environment of confidence and usefulness about what is stated. The process is not simple for it is being worked with humans and, given its characteristics as such, the process becomes more complex.

CONCLUSIONS

As the self-managerial training model was applied (3), according to the phases of work that it presents, it produces an actual effect on the group who benefits from it because the farmers became conscious and responsible from the process under which they are exposed by their own will. The fact that they are "felt and expressed" by them, gives way to more positive attitudes that help them in solving and satisfying their needs.

Specific activities came out from the training which support the farmers in the always steady search of a better way of living, which could be noticed at short, medium or long term, depending on the activity meant to be carried out. In the case of La Magdalena Panoaya the objective was to work on the creation of family micro-companies based on self-managerial steps.

This work let us see that the research of the educational reality of farmers is not very successful and relevant if concrete measures are not carried out, fostering changes for development.

The self-managerial training model responds to the heterogeneity of the situation on the Mexican country side.

BIBLIOGRAFÍA:

1.- Gomezjara Francisco. Técnicas de desarrollo comunitario, Ediciones Nueva Sociología, 2ª de. México, 1980.

2.- Siegel Sidney. Estadística no paramétrica aplicadas a ciencias de la conducta, De. Trillas, México, 1976.

3.- Mata García Bernardino. Un modelo alternativo a la educación y capacitación campesina en México, Universidad Autónoma Chapingo, México. 1981.

1) Pasante de M.C. en Sociología Rural. U. A. Ch.

**TÍTULO: Un modelo de capacitación autogestionaria.
Su valoración y análisis
(Ejido: La Magdalena Panoaya, Tex. Méx.)**

1.- INTRODUCCIÓN

La presente investigación está centrada en la educación no formal en el medio rural, efectuada específicamente con ejidatarios del ejido de La Magdalena Panoaya, municipio de Texcoco, Edo. de México. Representa, además una aportación a las actividades de capacitación para los campesinos de dicho ejido y un modelo de capacitación a seguir para otros ejidos. Es un trabajo tipo de investigación y servicio, en cuya aplicación práctica, pueden encontrarse muchas limitaciones.

Con las reformas al artículo 27 constitucional de Febrero de 1992, que dieron origen a la nueva legislación agraria, se sustenta y se da fundamental importancia a investigar nuevas alternativas al proceso de capacitación tradicional (con características de paternalista, vertical, autoritaria y "bancaria"); así mismo dichas alternativas sean también un apoyo al trabajo de capacitación desarrollado hoy en día, en forma particular por los despachos u oficinas agropecuarias al servicio de los campesinos (ver pág. 13). Pues la tendencia se enfoca a que sean los mismos campesinos los que tengan que gestionar y organizar su propio proceso productivo, así como a eficientizar dicho proceso, para su propio beneficio y en apoyo a su permanencia en el campo. Siendo válido lo anterior para ejidatarios y comuneros, y aún para los pequeños propietarios con un sistema minifundista, por lo que se abre la posibilidad para el desarrollo de la actividad autogestionaria, ya que, de acuerdo a los cambios legislativos mencionados y a los intereses generales o particulares de los propios campesinos se les otorga a éstos y en particular a los ejidatarios, el derecho de decidir sobre el destino de sus tierras, así por ejemplo:

a) el derecho de asociación.

- b) el derecho de otorgar en garantía el usufructo de tierras de uso común y tierras parceladas, o bien de una combinación de ambas.
- c) el derecho de rentar y otorgar en mediería sus parcelas,
- d) el derecho de vender su parcela con el consentimiento de la asamblea de ejidatarios; pero respetando derechos (orden de preferencia familiar).

La autogestión se le presenta al campesino como un reto a alcanzar porque no está acostumbrado a ella, entonces debe aprender a utilizarla para lograr la forma de vida que más le convenga; u un medio para aprender a utilizarla es la capacitación autogestionaria.

Algunos estudiosos del tema de la educación para adultos han presentado y aplicado diferentes propuestas educativas para apoyar el desarrollo del agro. En éste estudio se tiene presente que para que la educación de adultos tenga éxito debe responder a las necesidades de los capacitandos, y ante dicha posición se buscaron entonces programas y propuestas de educación y capacitación campesina que permitieran al adulto capacitarse en base a sus demandas y necesidades reales. El MODELO DE CAPACITACIÓN CAMPESINA AUTOGESTIONARIA, objeto de estudio del presente trabajo, parece ser viable en su instrumentación para el logro de la capacitación en base a las necesidades del campesino, porque enlaza en forma coordinada al profesionista (promotor, educador, capacitador o investigador, según sea el caso) con el campesino, mediante un diálogo y coordinación en actividades conjuntas, donde el primero atiende al interés y necesidades del segundo, favoreciendo que el campesino sea partícipe de su propio cambio.

El modelo parte de la idea de que ... "la educación y capacitación de adultos en general y la de los campesinos en particular, deberá proporcionar los conocimientos mínimos que sirvan para la formulación de elementos críticos sobre el proceso de desarrollo económico y social de nuestro país; propugnando por la estructuración de un sistema de coparticipación en la toma de decisiones

de toda la población y por la transformación de la realidad campesina en busca de mejores niveles de bienestar y de justicia social para los campesinos pobres y jornaleros agrícolas"... (23).

Para lograr lo que se pretende en el modelo, es importante tener en cuenta que el profesionista que se integra a éste trabajo debe tomar una actitud abierta, tener presente que trabaja con personas, dejando de lado el clásico proceso educativo institucional en el cual fue formado, para integrarse a la cultura del campesino.

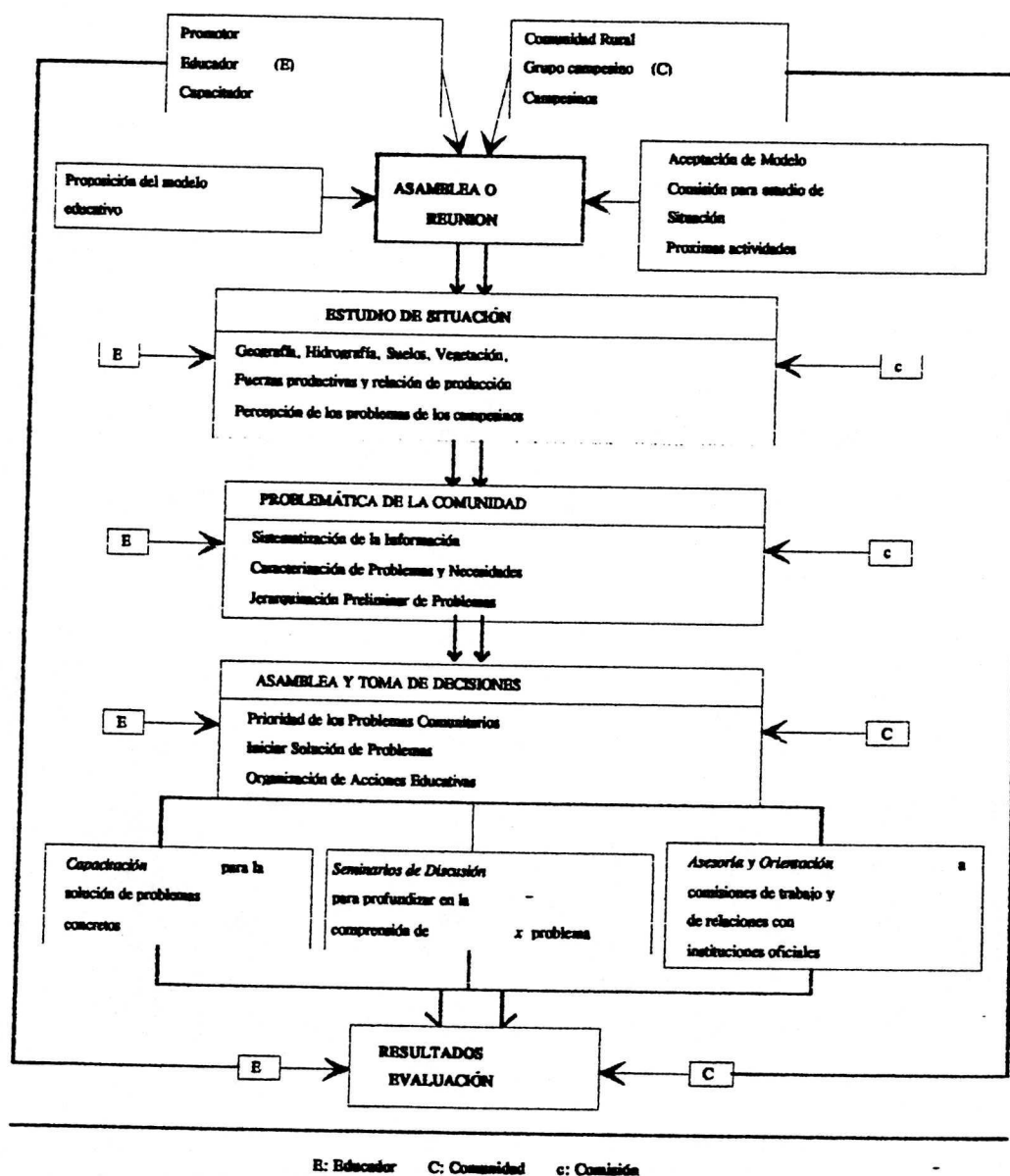
La capacitación autogestionaria debe ser permanente y presentarse cuando se requiera. Como proceso permanente va ejerciendo acción en el sujeto y la comunidad, para ubicarlo en los cambios continuos que se originan por su propia evolución, con una secuencia lógica del tiempo (3).

El *modelo de capacitación campesina autogestionaria* resulta un apoyo para universidades u otras escuelas de agricultura, institutos de investigación y para diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan con campesinos, porque de acuerdo al tipo de actividad que planteen todas esas instituciones, deben observar si es que esas actividades planteadas las están ubicando en el lugar adecuado, para que puedan ser integradas a una comunidad e investigar junto con ella si el proyecto que presentan es aceptado como prioritario y válido para los integrantes de la comunidad, permitiendo que los campesinos se apropien de él, permitiéndoles hacer el esfuerzo de gestionar el proceso de una manera responsable y participativa, que lo sientan como suyo y luchen por llevarlo hasta el final.

Este documento es el producto primordialmente de un intenso y complejo trabajo de campo y de un estudio reflexivo y de análisis sobre la aplicación del *modelo de capacitación campesina autogestionaria*.

El esquema 1 presenta dicho modelo con el fin de que el lector tome un lugar de primera fila, ante el escenario de lo que se pretende valorar y muestra las fases de trabajo que conllevan a acciones de capacitación. Al mencionarlo, en el transcurso de éste documento, se hará referencia a él sólo como "capacitación autogestionaria".

ESQUEMA 1 MODELO DE CAPACITACIÓN CAMPESINA AUTOGESTIONARIA (23)



2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para poder obtener la formulación del problema, primero desarrollo una revisión bibliográfica que me permita ver que tipo de trabajo se ha hecho con campesinos adultos en cuestión educativa, para derivar de ello mi planteamiento.

2.1.- Antecedentes de trabajos con campesinos en programas de educación para adultos.

Participación y posición de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) en la educación de adultos (28): Picón analizando la participación de las ONG en la educación para adultos, en la década de los 80,s dice que éstas tomaron en esos años la decisión de participar en éste tipo de acción educativa, con enfoques, modalidades y grado de énfasis diverso, debido a que la educación para adultos ya no era un servicio que debía ser orientado exclusivamente por funcionarios del gobierno y maestros de la SEP; por lo cual desarrollaron acciones de capacitación para que los adultos adquirieran habilidades y destrezas para un mejor ejercicio de una ocupación determinada, capacitación en la que usaron metodologías que conllevaron únicamente a un aspecto instrumental, no generando la capacidad creativa, reflexiva y participativa; así mismo no generando compromiso con las potencialidades de autorrealización y autodesarrollo, no se buscaron estrategias de compromiso y de responsabilidad por parte del campesino en el proceso de producción; tampoco se procuró el autoaprendizaje y contribuyó a lo que Fromm llama la "deshumanización del hombre" (7), que se manifiesta cuando el hombre muestra una indiferencia hacia la vida, convirtiéndose en una "cosa", ya que muestra una actitud hacia la vida cada vez más mecánica, en donde el hombre se vuelve mercancía en su afán de producir.

Las ONG no establecían relaciones entre sí que permitieran mejorar su trabajo con adultos, haciendo que la incomunicación obstaculizara por mucho tiempo, el análisis de una serie de experiencias que podrían haber resultado sumamente interesantes y enriquecedoras en el campo de la educación para adultos; actualmente, parece que el trabajo de capacitación para adultos está cambiando.

Proyecto: "Autodidactismo solidario". Una experiencia de educación de adultos en el Valle del Mezquital (Estado de México) (10): García S., dice que éste proyecto parte metodológicamente de un estudio de las necesidades sentidas por los campesinos (en áreas de español, matemáticas, ciencias sociales y naturales) en grupos autodidactas. Teniendo en cuenta que la educación se da en la praxis (teoría y práctica), el modelo incluye la autoinvestigación, autoprogramación, autofinanciamiento y la autocomunicación, bajo la idea de que el grupo aprende sin la necesidad de un maestro. El grupo autodidacta tiene las siguientes funciones: pone en común ideas y conocimientos, asesora en común, el grupo evalúa a cada uno de ellos y organiza actividades de transformación de la realidad.

Este proyecto inició en 1976 y fue suspendido en 1979; tuvo logros importantes de transformación de la realidad para un mejor bienestar, pero se paralizó cuando hubo escasez de promotores (educadores). Estos no difundieron claramente lo que es el autodidactismo, el cual, de tener éxito, ponía en peligro "su trabajo", permaneciendo por conveniencia en el grupo, aunque el modelo planteaba que al hacer crecer al campesino, el promotor debía retirarse y dejar al campesino como guiador de su propio proceso.

El modelo se puso en práctica en base a necesidades sentidas, lo cual estuvo correcto, pero no se realizó un estudio de la zona, ni por los educadores ni por los campesinos. Lo cual les podría haber permitido comprender mejor las necesidades en relación a sus posibilidades de satisfacción, analizándolas a su vez en relación al modelo de producción del país. Intentan trabajar sin la necesidad de un maestro, téngase presente que éste es importante, siempre y cuando éste sea solicitado por el grupo autodidacta, pues la relación capacitador-capacitado permite una transmisión de conocimientos y de interacción de experiencias de trabajo.

La amplitud de los alcances del trabajo conjunto es grande, sin embargo no se visualiza claramente la participación del promotor ni el seguimiento de éstos en las actividades que se realizan.

Proyecto de Desarrollo Rural en Leon Guanajuato (17): Kraemer investigó que dicho proyecto se empezó a trabajar desde 1977 en algunas comunidades de Leon Gto., con la Central de Servicios de Gto. A.C. asociada como ayuda a la Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural (FMDR). Su objetivo fue promover el desarrollo humano individual y de grupo, en base a un modelo de educación no formal basado en la investigación participativa, a la organización social y al contexto de los procesos productivos; pero ya puesto en práctica, actúan los dirigentes del proyecto, como si la situación de pobreza y marginación se debiera solo a una actitud personal; no se toma en cuenta la las características naturales y económicas de la zona.

Por tanto Kraemer B. al analizar el Proyecto de León Gto. deduce que se caracteriza por considerar de gran importancia la existencia de la Central de Servicios, la cual se encarga de dirigir todo el proceso educativo y de buscar la aportación económica de diferentes instituciones. Su acción, al final, lleva al proyecto a poner en primer plano los aspectos económicos por encima de las razones humanistas que era su objetivo principal.

Programa de Promotores Comunitarios Campesinos (17): La investigadora del proyecto anterior dice que el Programa de Promotores fundado por la FMDR en 1987 tuvo como objetivo preparar promotores campesinos con el propósito de contribuir al incremento de la productividad y el desarrollo humano en el medio rural, facilitando la creación de organizaciones autogestivas y autosostenidas.

Metodológicamente se consideró a campesinos para que funcionaran como promotores, con una especialidad a nivel técnico medio; es decir, con estudios de primaria y/o secundaria.

El programa se planteó en tres fases para el promotor campesino:

1. Preparación de facilitadores de la participación campesina para inducir a las comunidades a la reflexión, al análisis y a la planeación.
2. Preparar al campesino en alguna técnica o especialidad para su desarrollo personal para después servir a su comunidad u organización.
3. Prepararlo en liderazgo, profundizando su formación y capacitación, y su experiencia para desempeñar puestos directivos en empresas campesinas.

Este programa representa un gran avance desde el punto de vista educativo, en el hecho de que sean los campesinos sus propios promotores al cambio social. El promotor campesino adquiere técnicas que le permiten propiciar para sí mismo y hacia el resto de la comunidad una actitud abierta a los cambios.

Es importante tener presente para el éxito de dicho programa, que el campesino a formar como promotor elegido por la comunidad, debe tener características específicas que lo señalen como solidario y comprometido con la misma, aspecto que, según Kraemer, el programa en cuestión no consideró. Y que un programa autogestionario supone la colaboración de un agente externo a la comunidad, el cual una vez ejercida su función debe retirarse dejando los principios autogestionarios para uso de la misma.

Educación de adultos en base a la teoría de Freire: Sánchez C. dice que los "programas educativos apoyados en la teoría de Freire produce en los educandos una toma de conciencia de sus propias situaciones vivenciales y fomenta en ellos una actitud crítica o reflexiva generando acciones" (33), lo importante de ello es el abandono de la práctica de la "educación bancaria": El profesor da los conocimientos, el alumno los recibe de forma mecánica.

Sánchez al estudiar la pedagogía de Freire dice ..."el tratamiento de Freire propone, para los educandos, realizar un proceso de autovaloración y conscientización: autovaloración en cuanto que el hombre se descubre pensante, trascendente y hacedor de cultura; conscientización porque a partir de esos descubrimientos puede encontrar y analizar el lugar y la tarea que tiene en sus realidades personales y sociales"... (33), a partir de ello puede discurrir que el proceso de conscientización lo obtiene en colaboración con los demás hombres que integran su sociedad.

Programa gubernamental e institucional de extensión agrícola: Estos ponen énfasis en la formación del campesino para que pueda dedicarse plenamente al proceso de desarrollo integral de la familia; esencialmente comprende aspectos tales como: el mejoramiento de la vida familiar y comunal, el buen empleo de recursos, aprovechamiento óptimo del tiempo disponible, convivencia, solidaridad

y otras acciones que indirectamente coadyuvan hacia el mejoramiento y organización del proceso productivo agrícola, pecuario y forestal (5).

En México, en forma general, el extensionismo se ha dedicado a lo siguiente (22):

- a) Ayudar a la familia campesina a perfeccionar sus habilidades y destrezas en actividades relacionadas el campo.
- b) Instruir al productor en el uso de un determinado equipo y herramienta, específicamente para el huerto familiar.
- c) Capacitar al campesino para que utilice los insumos agrícolas y los servicios que el gobierno pone a su alcance.
- d) Demostrar a los productores las ventajas de poner en práctica las innovaciones agrícolas en su parcela, aunque no con el detalle o la intensidad como lo hace la asistencia técnica.

Programa de Alianza maestros-campesinos. Confederación Nacional Campesina y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (CNC - SNTE) (6): Este programa fue un convenio firmado en 1992, como cooperación entre la CNC y el SNTE. En dicho programa se afirma la corresponsabilidad y la cogestión maestros-campesinos con objetivos educativos y de transformación de la realidad, en la medida que se proponen metas concretas en lo productivo y en lo social. Analizamos que esa corresponsabilidad, entre ambos agentes, no permite al campesino retomar por sí solo el proceso educativo y adecuarlo a sus necesidades.

Se pretende que el profesor eduque al campesino con respecto a acciones organizativas; la alianza no toma en cuenta que la comunidad ha tenido la necesidad de aprender a organizarse para la obtención de algunos satisfactores inmediatos, y lo que busca es saber como puede utilizar mejor esa organización.

Todas esas experiencias de trabajos con adultos campesinos no son las únicas que se han llevado a cabo, representan tan sólo un pequeño reporte de actividades de educación no formal. Una visión de ellas nos ayudarán a tener presente el camino que han seguido diferentes instituciones, con el objetivo de expandir y mejorar la actividad de capacitación.

2.2.- Justificación de la investigación

La importancia del presente trabajo radica en el hecho de que constituye un aporte teórico-práctico en el ramo de la educación no formal en México, específicamente en relación a la capacitación en el medio rural.

Además porque se considera que el *modelo de capacitación autogestionaria* abre espacios de decisión para los campesinos que deseen recibir un servicio educativo que les enseñe a elegir por sí mismos y de mutuo acuerdo, la adquisición de conocimientos que los apoyen y ayuden en la solución a sus problemas y necesidades.

El proyecto UACH-CAP (38) dice que en el Plan Nacional de desarrollo (PND) 1995-2000, ... "se reconoce que el campo mexicano y sus habitantes presentan un serio rezago, lo cual se debe a la baja productividad del mismo debido a algunas condiciones naturales desfavorables para la producción agropecuaria y forestal, pero también por la insuficiente infraestructura productiva adecuada, escaso financiamiento, insuficientes tecnologías modernas y deficientes sistemas de organización y capacitación rural. Ante esa problemática ... el Gobierno reconoce la necesidad de establecer un sistema de capacitación rural integral que responda a necesidades regionales"....

Como existe por parte del gobierno la intención de propiciar la participación campesina en los procesos de organización y capacitación y como por otro lado, los productores demandan dicha coparticipación, el *modelo de capacitación autogestionaria* motivo del presente trabajo de tesis, sirve de apoyo en el cumplimiento de los objetivos del PND (citado por la propuesta UACH-CAP) en busca del incremento de la producción y productividad agropecuaria y forestal.

Como la extensión agrícola y la asistencia técnica han sido ineficientes e irregulares, por diferentes causas y motivos, las cuales las han llevado a su desaparición, es importante un programa de capacitación autogestionaria como una alternativa viable, práctica, directa y objetiva que se puede lograr a través de dos caminos:

A) Vinculación Instituciones docentes (Universidades) y de Investigación Forestal y Agropecuaria con la Comunidad Rural:

Independientemente de la vinculación o relación que debe existir entre las instituciones docentes y de investigación agropecuarias a través del extensionismo debe existir una vinculación con la comunidad rural, generando un proceso dialéctico (de intercambio) en el cual, la extensión es el canal de información que facilita dicho proceso.

El extensionismo intenta alcanzar el ideal educativo de conjugar la teoría y la práctica en el ámbito extraescolar, que permita formar individuos capaces de vivir comunitariamente mejor y capaces de conocer y actuar sobre la realidad.

La interacción docentes-investigadores-comunidad rural constituye el vínculo propicio constituido con grupos de campesinos organizados que se han conscientizado sobre la importancia de la capacitación autogestionaria y si dicho vínculo no se ha gestado, se debe proceder a implementarlo, haciendo trabajo de integración con grupos campesinos e informándose de sus necesidades de conocimiento. El docente e investigador debe presentar a las instituciones mencionadas sus temas de trabajo o proyectos de investigación de tal manera que las comunidades rurales organizadamente puedan solicitar los servicios de capacitación que requieran.

Es importante por lo tanto que las investigaciones generadas en las Universidades y otros Institutos de investigación, a través de su departamento de extensión las den a conocer; ya que la mayoría de las ocasiones los campesinos no saben a quién, ni a donde dirigirse cuando necesitan determinado tipo de asesoría u orientación.

B) A través de los Despachos Agropecuarios:

Los Despachos Agropecuarios como una modalidad de apoyo al campo abren espacios de empleo a los profesionales vinculados directamente con el sector rural, cuya función principal es dar asesoría técnica a quien lo solicite; como consecuencia de ello la capacitación a través de dichos despachos se torna elitista, porque recurren a esos servicios los productores que pueden pagarlos,

por tanto es difícil que individualmente los pequeños productores como los ejidatarios minifundistas tengan acceso a ese servicio y que además ignoren su existencia. Por ello los despachos deben trabajar con grupos de apoyo, formados y dirigidos por los mismos agrónomos (es importante el perfil del nuevo agrónomo en el área humanista) o por psicólogos o por pedagogos o por sociólogos o por antropólogos los cuales se mencionan porque tienen esa formación humanista, en el sentido que ven al campesino como un sujeto y no como un objeto más en el proceso productivo, cuya función será la formación a su vez de grupos campesinos para un trabajo educativo con fines productivos. La forma de pago por ese servicio resulta más cómoda en grupo o negociando su prestación con el incremento de la producción. De tal manera que por medio de la capacitación autogestionaria, los Despachos Agropecuarios puedan brindar también sus servicios a los ejidatarios.

La *capacitación autogestionaria* además de beneficiar a los campesinos beneficia a los capacitadores porque pueden analizar y poner en práctica sus propuestas de apoyo al desarrollo rural, pues la interacción capacitador-campesino le permite visualizar al primero el interés que despierta en el segundo su proyecto de trabajo y su capacidad de decidir si lo adoptan o no lo adoptan, si la respuesta es positiva el capacitador puede asegurar la continuidad del proyecto y motivación de los campesinos para lograr los objetivos.

Toda investigación resulta en extremo provechosa e importante para el campesino, si se tiene presente que para que ellos sean receptivos del conocimiento que se les ofrece, deben lograr que analicen la importancia de hacer suyo ese conocimiento, para que lo tomen con responsabilidad y se logren avances para el desarrollo agropecuario y forestal.

El *modelo de capacitación autogestionaria* genera una comunicación entre capacitadores y capacitados dando respuesta a los problemas que dificultan la organización y capacitación misma, por lo siguiente:

- a) La comunicación generada es el canal adecuado para transmitir la información tecnológica que demandan los productores, propiciando con ella su adopción.

- b) La comunicación generada permite al capacitador y al campesino la interacción en el sentido de aprovechar al máximo la tecnología tradicional y recursos propios con la tecnología científica en beneficio de la comunidad.
- c) El modelo de capacitación autogestionaria facilita obtener información de necesidades y desarrollar consecuentemente la tecnología apropiada.
- d) El modelo de capacitación autogestionaria acorta la brecha entre la tecnología disponible y el uso deficiente que se hace de ella.
- e) El modelo de capacitación autogestionaria permite desarrollar programas de investigación y planear el desarrollo tecnológico atendiendo necesidades de grupos de campesinos y organizaciones, los cuales a través de la capacitación harán uso de los conocimientos surgidos de la investigación.
- f) Con la vinculación de la extensión de Institutos docentes (Universidades) y de investigación con la comunidad y de los Despachos Agropecuarios-comunidad, puede hacerse funcionar además, un programa eficiente de asistencia técnica (producción, mercadeo, comercialización, industrialización, exportación, seguro, crédito, etc.)
- g) La comunicación generada en la capacitación autogestionaria permite hacer de los campesinos personas propositivas de sus inquietudes y necesidades.

Para que la participación campesina se manifieste en la investigación y en la planeación e instrumentación de la política agropecuaria nacional, el campesino debe participar en dicha investigación, planeación e instrumentación. Para ello se hace necesario despertar primero sus características potenciales de ser positivo, activo y reflexivo (su capacidad humana, véase apartado 3.4.3.2).

El modelo de capacitación autogestionaria como una alternativa metodológica de capacitación da respuesta a esos planteamientos (ver esquema 1), ya que permite secuencialmente al campesino, tomar bajo su responsabilidad las tareas necesarias para la solución de sus necesidades detectadas. Se manifiesta claramente en todo el proceso, la participación del campesino en la toma de decisiones sobre la capacitación por él requerida y todo lo que ello representa para su beneficio como persona, para su familia, para su comunidad y para el agro en general en base a la autogestión.

2.3.- Formulación del problema

Con base en toda la fundamentación y argumentación anterior, surgió el siguiente cuestionamiento:

¿El modelo de capacitación autogestionaria es eficiente como método para la selección de necesidades grupales manifiestas con sus correspondientes acciones educativas que contribuya a desarrollar la capacidad humana del adulto campesino en apoyo hacia un mejor logro de vida?

Para contestar la interrogante se conceptualizarán los términos capacitación, autogestión, campesino, necesidades, capacidad humana, adulto, y campesino en un marco teórico que permita un análisis del problema.

2.4.- Objetivos

General:

Valorar el modelo de capacitación autogestionaria en función de las necesidades reales de los campesinos y de su capacidad humana hacia un mejor logro de vida.

Específicos:

- 1.- Organizar a los campesinos para su participación a un grupo de trabajo.
- 2.- Comparar el tipo de participación de los campesinos en la primera etapa de capacitación con la participación dada después de aplicar el proceso que conlleva a la capacitación adecuada a sus necesidades (2ª etapa de capacitación).
- 3.- Analizar la participación del capacitador como promotor de la capacidad humana en la capacitación autogestionaria.
- 4.- Propiciar el trabajo autogestionario a través de la detección de la necesidad de aprehender el conocimiento

3.- MARCO TEÓRICO.

3.1.- Educación y capacitación del adulto campesino

Cuando hacemos mención al concepto de educación nos referimos generalmente a la noción de una actividad escolarizada, sistematizada, graduada e institucionalizada. Como ésta no llega a toda la población de adultos surge la educación no formal para grupos de adultos marginados, desarrollándose a partir de ella múltiples modalidades de aplicación, como lo es la capacitación. En México ésta se presenta bajo una modalidad de educación formal (en la medida que se credencializa) e informal no formal (cuando está otorgada por grupos sociales diversos).

La **capacitación** es un proceso de comunicación más intencionado y sistemático que no sólo se ocupa de la información de conocimientos, sino también de la formación de la persona, por ello capacitar es ayudar a las personas para que se ayuden a sí mismas, orientarlas para que tomen decisiones de acuerdo a sus propios intereses y bienestar, de tal manera que la capacitación ofrezca elementos para mejorar las condiciones de vida de la población o grupo poblacional que la recibe (21).

Como todo proceso educativo (cualquiera sea su aplicación) debe considerar en primer término al sujeto al cual se dirige y en ésta investigación ese sujeto es el adulto, entonces en el proceso de la educación, se define un **adulto** (35):

- a) En relación a su edad (15 años o más); aunque no necesariamente nos indique si el sujeto posee lo necesario para responder productiva y creativamente a situaciones concretas.
- b) En relación a sus experiencias, las cuales dan continuidad y decisión para su comportamiento, por lo tanto no podemos hablar del adulto a partir de cero en el proceso educativo.
- c) Al definir un adulto, tener en cuenta, que éste tiene consigo una riqueza de información que le permiten decidir sobre sus necesidades, estableciendo relaciones que, al acumularse, conforman todo un razonamiento lógico de respuestas concretas
- d) El adulto puede prever las consecuencias, delimitar sus campos, intervenir; deducir e inducir su participación.

- e) Un adulto es crítico, ya que se plantea interrogantes, que resuelve con su experiencia o que busca la manera de responder a sus inquietudes.
- f) Cuando el adulto clarifica sus ideas y cuestiona, está dentro del proceso de aprendizaje; es decir, acepta el papel que se ha decidido cumplir para sí mismo; propicia la capacidad de adquirir conocimientos y plantea su procedimiento para aprender y conocer.

Como ésta investigación está orientada a capacitar al campesino adulto mexicano, es preciso identificar algunas características de él. De acuerdo con Calva diré que la definición de campesino debe tener en cuenta las propiedades económicas, sociales, políticas y culturales de los hombres llamados campesinos (2). Calva argumenta que el concepto de campesino en su concepción amplia que incluye al labriego que cultiva por su cuenta su tierra así como al asalariado agrícola es donde surgen las variadas definiciones que provocan controversias; además hay que tener en cuenta que las palabras están cargadas de historia y sus significados pueden cambiar o ampliarse conforme evoluciona el fenómeno que reflejan.

De acuerdo a esos argumentos define al campesino (que incluye a todos los campesinos del mundo) como el poseedor de tierra que explota por su cuenta con su propio trabajo manual como ocupación exclusiva o principal, apropiándose de primera mano, en todo o en parte, los frutos obtenidos y satisfaciendo con éstos, directamente o mediante su cambio, las necesidades familiares.

Pero como el desarrollo del hombre es un constante devenir, pueden darse aspectos de no correspondencia entre la realidad y su concepto; siendo éste el caso de los que acompletan su ingreso con otras ocupaciones diferentes al ingreso obtenido del producto de la tierra que cultiva por su cuenta como trabajador directamente productivo (2).

Teniendo en cuenta las ideas de Calva, para la presente investigación es preciso identificar algunas características del grupo de campesinos objeto de nuestro estudio. Apoya éste trabajo un estudio de tesis ya realizado de Licenciatura del Depto. de Sociología Rural de la UACH (12) donde se analizan las características del campesino de la Región Oriente del Estado de México (ROEM), región donde se ubica el ejido de la Magdalena Panoaya, concluyendo que:

- a) El campesino es el hombre que vive en el campo o bien, en una comunidad pequeña vecindada a su pedazo de tierra. Es común su desplazo a la ciudad por cuestión laboral, pero se regresa a pernoctar a la comunidad de origen.
- b) Es el hombre del campo que vive actualmente bajo el influjo de una actividad agrícola decreciente: dada por falta de subsidios, por el crecimiento urbano industrial, por no considerar la cosecha ya redituable, por falta de gusto al campo debido a su pesada jornada, pero persistentes con la idea de conservar su parcela.
- c) Su producción, cuando la hay, la dedican al autoconsumo; a veces venden parte de ella.
- d) En ocasiones dispone de alguna tecnología productiva.
- e) Fundamentalmente utiliza mano de obra familiar y en ocasiones de mano de obra asalariada.
- f) Conserva rasgos culturales y de la comunidad; beneficiados y/o perjudicados por la cercanía a zonas urbanas.
- g) Conserva costumbres del campo.
- h) En general no cuenta con prestaciones sociales, al menos que sea por parte de un familiar cercano, o que provenga de otra actividad remunerada, pues generalmente se trabaja en labores no propias del campo para obtener fuentes de empleo mejor fuente económica, cuyo producto en algunas ocasiones es invertido en el campo.
- i) No dispone de servicios públicos suficientes, aunque en ciertos lugares sí.
- j) Al igual que toda la sociedad, el campesino está incorporado al sistema de gobierno, en cuanto está regido por sus lineamientos políticos y económicos, lo cual hace que se mantengan en una relación con el mercado con condiciones sumamente desventajosas.

El adulto campesino tiene intereses, necesidades y expectativas propias y concretas; cuenta con experiencias valiosas relacionadas a los problemas del campo. Ampliarlas y relacionarlas al proceso global de desarrollo a través de la capacitación le ayudará a tener una visión más amplia de sus necesidades.

3.2.- Participación

Definiremos a la **participación**, según Muro B. "como un proceso en el cual un grupo de individuos ejercitan su iniciativa en el emprendimiento de acciones, estimulados por su propio razonamiento y su toma de decisiones, sobre los cuales tienen controles específicos" (26).

Al hablar de participación usualmente se hace referencia a la implicación de formar parte, entrar, intervenir y contribuir en una acción de actividades conjuntas; si hay intereses comunes entre los participantes el resultado será más fructífero, se aportan esfuerzos en un marco de cooperación e integración, cuyo objetivo de cada participante es buscar soluciones a necesidades.

La participación del campesino y agentes externos (como el capacitador) al medio rural pero en incidencia a él, es un aspecto muy importante a tomar en cuenta ante la situación actual del campo mexicano, por qué es un apoyo en la búsqueda de toda acción posible al desarrollo del campo. La intervención de agentes externos se debe dar tomando en consideración su identificación con el grupo con el cual, él también va a participar, de tal manera que juntos se apoyen, cuando es necesario, en las solución de necesidades.

La participación del campesino en la capacitación se puede dar en la medida que se de una integración de grupo, donde la interacción permita la generación de cambios en el campesino y por tanto el impulso a las acciones que llevan al desarrollo rural, ya que se busca que el grupo educativo decida y ejecute acciones para solucionar problemas con voluntad, responsabilidad y compromiso (26); ésto además permite, según E. Niño, que el trabajo del hombre esté envuelto en un clima de entusiasmo, iniciativa e ingenio propio del ser humano (27). Y se puede evitar el uso indebido de aquellos que manifiestan cierta superioridad sobre el manejo de una situación o problema determinado; porque a través del proceso de capacitación, la toma, ejecución y evaluación de decisiones está a cargo de todos los integrantes del grupo.

Lo que motiva a los campesinos a participar en un grupo de capacitación es principalmente encontrar ayuda para el logro de poder satisfacer las necesidades

primordiales de sobrevivencia (alimentación, vivienda, obtener algún servicio público y mejoras a la comunidad); es decir, aquellos que consideran prioritarios.

Es muy usual que la familia campesina se preste a integrarse en relaciones sociales que requieran de su participación, como las festividades religiosas que tienen el poder de movilización. La participación en festividades de éste tipo debe ser objeto de análisis por parte de los mismos campesinos para visualizar su importancia en la organización, en el logro de satisfactores para otras necesidades que mejoren su nivel de vida. El mejoramiento que se pretende, encuentra a su paso una serie de obstáculos que deben ir siendo canalizados como retos futuros, como propuestas de trabajo adecuadamente analizadas en cuanto a su factibilidad.

Como conclusión podemos detenernos en las siguientes consideraciones: el logro de un objetivo propuesto a través de la participación de grupo o de comunidad debe estar equilibrado con la posibilidad de éxito y con el grado de motivación que se tenga para llegar a él de una manera colectiva. Cuando el campesino no se siente participante genera falta de responsabilidad en el logro de los objetivos; para evitar el desgano es importante que su participación sea libre y voluntaria, consciente del proceso y de los beneficios a obtener siendo gestores de la satisfacción de sus necesidades.

3.3.- Autogestión

En México el sector agropecuario y forestal da ocupación al 23% de la población económicamente activa, y la mayoría de los habitantes del medio rural que poseen medios para producir, son considerados como campesinos, y el 79% de ellos obtienen ingresos insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas, situación que se agudiza para el 50% que viven en condiciones de pobreza extrema (18). Por ello, los campesinos deben buscar alternativas que apoyen actividades tendientes a aportar sugerencias viables para contrarrestar el deterioro del campo mexicano.

La capacitación campesina autogestionaria es un elemento muy importante a tomar en cuenta en una política de desarrollo rural nacional y en un programa de

desarrollo educativo (ver pág. 11); pues tiene que ver con esfuerzo propio y ayuda mutua, en donde el individuo participante tiene gran valor como ser humano capaz, de conscientizar su función y su realidad.

Arvon cita a Bourdet y Rougemont para extraer de ellos el concepto de autogestión que da cuenta de sus múltiples aplicaciones: el primero dice que es la toma en las manos de de un grupo o comunidad de todos sus asuntos, sin intermediarios, y a todos los niveles; el segundo afirma que la autogestión es la gestión por las comunidades de las tareas de la naturaleza estatal que a su nivel son propias, es el ejercicio permanente de todos los poderes de decisión política y de control de aquellos que los ejecutan (1).

Como complemento a esas ideas la **autogestión** busca la manera de cómo llevar a cabo los trámites necesarios para tratar de dar solución a sus tareas con sus propios recursos o con la búsqueda de ellos; en éste proceso va implícita la facultad del poder de decisión de los miembros del grupo y búsqueda de apoyo y coordinación con otras instancias externas al mismo.

3.4.- Desarrollo rural y Desarrollo humano

El concepto de **desarrollo** en la presente investigación lo trataremos desde dos puntos de vista diferentes: desarrollo rural y desarrollo humano pero en interrelación como dos factores inseparables entre sí; buscando con dicha interrelación un camino mejor hacia el bienestar del hombre del campo.

3.4.1.- Concepto de desarrollo

El concepto de desarrollo ha sido un tema difícil y complejo sujeto a fuertes debates. La UNESCO (39) describe que el desarrollo se interpreta como un proceso y por sus objetivos como:

- a) Un aumento en el nivel de ingreso de la población.
- b) Un progreso hacia objetivos sociales.
- c) Como cambio en la estructura socioeconómica, para beneficio de todos.

Desde un punto de vista económico, desarrollo significa un mejoramiento cualitativo y cuantitativo a través de una mejor división social del trabajo, el

empleo de una economía mejorada y la mejor utilización de los recursos naturales y el capital (14). De éste concepto, aunado al de la UNESCO, se deduce que desarrollo significa un aumento y mejoramiento de la vida de los habitantes.

En los países subdesarrollados se habla de desarrollo ante un fenómeno de crecimiento, pues hay aumento en la productividad del capital privado, que no se manifiesta en un mejoramiento de las condiciones de vida de la población. Sin embargo, ha sido válido hablar de *desarrollo como proyecto* (37), donde se consideran varios programas: como de cultura, educación, ingresos, empleo, programas para el desarrollo urbanos y programas para el desarrollo rural, entre otros. Estas definiciones apoyan este trabajo porque se afirma que la capacitación campesina es un factor entre otros que influye en la búsqueda del mejoramiento de nivel de vida de los hombres del campo.

3.4.2.- Desarrollo rural

El *desarrollo como proyecto* en nuestro país trata de buscar y explicar todo cambio a nivel general como particular. Particular por ejemplo, es el desarrollo rural.

El desarrollo rural se ha buscado por diferentes acciones que intentan promover no sólo el aumento de la producción y de los ingresos, sino también la elevación de la calidad de vida en áreas como la salud, educación, empleo, etc. No es objetivo de ésta investigación analizar la efectividad de todas ellas sino solamente lo que respecta a la educación por medio de la capacitación en el proceso de desarrollo.

Las bases para el desarrollo rural requieren de una serie de inversiones fundamentales (37); en México las inversiones para los pequeños productores han estado a cargo principalmente de la acción estatal y de organismos internacionales (ONU, OEA, etc.).

Las preocupaciones por el bienestar de la población en general empezó a tomar importancia a partir de los años setenta, a través del énfasis en *la satisfacción de*

las necesidades básicas , la cual consiste en una canasta básica de bienes y servicios que, al ser cubierta, debe garantizar un nivel de vida aceptable a los grupos sociales con niveles de ingresos más bajos, como son los ejidatarios ; Francisco Rdz.(32) en su análisis sobre la satisfacción de las necesidades básicas, dice que "...no hay acuerdo en cuanto a la importancia relativa que debe atribuirse a la satisfacción de las necesidades básicas en la variedad de trabajos en el tema. Esta se considera ya sea como un agregado necesario de las políticas de desarrollo, como una estrategia de desarrollo en sí misma o como el objetivo último del desarrollo. Pero se acepta que la satisfacción de las necesidades básicas implica acciones destinadas a remover la pobreza absoluta en términos de consumo de bienes y servicios y que, con excepción de cierto nivel de necesidades consideradas como universales, la identificación de necesidades básicas debe hacerse de acuerdo con el contexto local. Esas necesidades a un nivel de generalidad son:

- a) Bienes básicos privados: vivienda, alimentación y vestido.
- b) Bienes básicos de consumo público: agua potable, sanidad, salud, educación y transporte.
- c) Otras necesidades básicas no materiales son: la participación en la toma de decisiones públicas que afectan las circunstancias inmediatas del individuo..."

3.4.3.- Desarrollo humano

Como el hombre es sujeto transformador del mundo que le rodea y creador de todo tipo de desarrollo es menester ubicarlo en el lugar que le corresponde en todo trabajo de investigación, cuyo centro de la acción sea él mismo.

Cuando se habla de desarrollo en la planificación de la economía, generalmente se olvida que el hombre es el generador de tal proceso; se debe tener presente que sin él, dicho fenómeno no es concebible. Esto es común en investigaciones relacionadas con el medio rural, ya que en ellas tratan el concepto de hombre, de la misma manera que tratan a la tierra, al agua, al crédito, etc., como si fuera una cosa, no se le diferencia con respecto a esas cosas, no se toma en cuenta la naturaleza humana del campesino (27).

"El desarrollo humano pretende promover en el hombre su integración y completo crecimiento, en lo individual, grupal y social" (34). Esta idea nos hace considerar que el interés en el desarrollo humano individual y grupal es de importancia en el trabajo de grupo, porque si el desarrollo humano permite el desarrollo de las capacidades individuales, ello influye a su vez en el desarrollo de un grupo que busca una vida digna. Rogers dice que el grupo "es un sistema dinámico de fuerzas, los cambios en cualquier parte del grupo producen cambios en la totalidad (Rogers, citado por Sanchez Q. (34), entonces el desarrollo humano en un grupo no solo busca el desarrollo del potencial de uno de sus miembros sino del grupo como un todo.

En la presente investigación se considera al hombre campesino conjuntamente con su familia como eje central de transformación de la naturaleza, de la sociedad rural específicamente, y de él mismo, por tanto como hombre capaz de decidir para propiciar los cambios necesarios a su entorno y sobre sí mismo. El darse cuenta que necesita de un grupo para resolver algunos problemas existenciales, lo hace ser partícipe de él.

3.4.3.1.- La naturaleza del hombre

Las teorías psicológicas centran su atención en dos tendencias sobre la caracterización de la naturaleza del hombre: por un lado las que afirman que el hombre es malo por naturaleza o de tendencias negativas, y por otro aquellas que afirman que el hombre es bueno por naturaleza o con tendencias positivas.

Freud con respecto a la naturaleza del hombre fundamentó su obra a partir de la idea de que el hombre tiene instintos antisociales, cuando afirma que "No parece cierto que sin coherción la mayoría de los humanos podrían estar preparados para someterse a la labor necesaria para adquirir nuevos medios de sustentar la vida. Uno tiene, pienso, que tomar en cuenta el hecho de que están presentes en todos los hombres tendencias destructivas y, por tanto, antisociales y anticulturales, y qué en gran número de gentes éstas son tan fuertes que determinan su conducta en la sociedad" (Freud, 1949, citado por Rau Mtz. (31); Rogers no concordando con las ideas freudianas dice ..."las tendencias más

profundas del hombre respaldan su propio engrandecimiento y el de los otros miembros de su especie, con sentimientos positivos"... (19).

La posición de ésta investigación es tomar los fundamentos de los postulados propuestos por la Psicología Humanista (conocida también como Corriente Humanista o de la Tercera Fuerza), aceptando que el hombre es bueno por naturaleza y que sus tendencias son positivas, que lo guían en su desarrollo. Esta bondad encontrada en el hombre nos conduce a caracterizarlo como *positivo, que se mueve hacia adelante, constructivo, realista, digno de confianza, con relaciones cooperativas, con dirección hacia la independencia, adaptable, racional, moviéndose con adecuada y perspicaz complejidad hacia metas que su organismo se esfuerza en alcanzar, tendiendo a perseverar y a mejorar* (19).

3.4.3.2.- La capacidad humana

En términos generales la capacidad humana es una fuerza para su desarrollo, entonces según Maslow, el hombre posee por su propia naturaleza una capacidad que le permite buscar la forma de satisfacer sus necesidades de manera racional (Maslow, citado por Gable F. (9) y a esa capacidad él le llama "tendencia actualizante" convencido de que el hombre posee un gran tesoro de aspectos positivos y desarrollables.

Fromm dice que la capacidad la tiene pero no tan fácilmente la descubre, no le es visible, porque vive moldeado y absorto por diversos estímulos sociales, políticos, económicos, culturales y materiales que le obstaculizan contactar conscientemente con ella(8). El problema no son esos diversos estímulos, sino la forma en que se relaciona con ellos.

Sánchez Q. dice que todo hombre no se desarrolla, aunque tiene la capacidad de hacerlo, ello se debe a que el intento de crecimiento es débil, el medio cultural y educativo es precario y no le favorece. También es común que el propio hombre desconfíe de esas capacidades (34).

La capacidad que todo hombre posee es aquella fuerza que lo hace ser activo, reflexivo y positivo, ello se explica de la siguiente forma (19):

ser activo significa que el hombre realiza una actividad interior, que hace uso productivo de sus facultades, del talento y de las riquezas de dones que tiene como ser humano

ser reflexivo es la capacidad de verse a sí mismo, significa que el hombre cuestione y reflexione sobre lo que quiere; es decir, sobre sus decisiones.

ser positivo es que el hombre busque su superación, sea realista, digno de confianza, se plantee metas y busque llegar a ellas en relaciones cooperativas.

3.4.3.3.- El potencial del hombre

Fromm (7) dice que el hombre se mueve constantemente entre el síndrome de crecimiento y el síndrome de decadencia; y el estar colocado en uno u otro síndrome no depende exclusivamente de él, sino también de las condiciones estructurales de su existencia social. Dice que las sociedades industrializadas y polarizadas, mecanizadas y cosificadas lleva al individuo al síndrome de decadencia; pero si se saca a relucir su capacidad reflexiva y creativa puede tomar el camino ascendente, para colocarse bajo el síndrome de crecimiento.

La Psicología Humanista encaminada a encontrar las características que posee el hombre en calidad de ser bueno por naturaleza y que puede desarrollar, son las que podemos ubicar en el síndrome de crecimiento, en relación a las cuales Fromm, dice:

a) *el amor a la vida* con un despliegue hacia la orientación productiva (prefiere construir a conservar), con un sentido funcional y no mecanicista; busca influir por la razón, el amor y el ejemplo.

b) *amor al extraño y a la naturaleza*: es aceptar que yo soy tu, siendo ello favorable a la participación y cooperación del individuo a toda acción social.

c) *La libertad e independencia* hacen al hombre responsable, progresista y con tendencia al crecimiento.

Fromm dice que el amor a la vida se desarrollará más en una sociedad que haya seguridad, justicia y libertad para crear y construir, admirar y aventurarse; pero tal libertad requiere a la vez, que el individuo sea activo y responsable. En dicha sociedad se deben proponer tareas que permitan al hombre descubrir sus potencialidades en la vida diaria con actividades como lo es la educación. Pero adviértese que no es el único medio; en diferentes momentos y actividades del hombre, nuestra tarea es la búsqueda de otras formas que permitan ese redescubrimiento.

Por su parte Maslow (citado por Gable F. (9))nos dice que la "tendencia actualizante" es la que conduce al hombre a desarrollar sus capacidades. Maslow interesado en el estudio de la gente plenamente realizada, para el análisis de la "tendencia actualizante" buscó las características o rasgos comunes de ellas, ya que son las que se identifican en el síndrome de crecimiento. Estas características las explica al clasificar a sus personajes en tres categorías: casos (como la ocurrencia normal), casos especiales y casos posibles; pues dice que se puede aprender mucho del hombre por medio del estudio de la gente excepcionalmente madura (en contraposición a la gente menos madura), características que resume de la siguiente forma:

- a) No permiten que sus deseos y expectativas distorsionen sus observaciones.
- b) Tienen mayor poder de decisión.
- c) Resultan más precisos en sus predicciones.
- d) Comprenden a la gente, a la política, filosofía y arte.
- e) Escuchan a los otros.
- f) Poseen humildad; admiten no saber nada y deseos de aprender de los demás.
- g) Tienen creatividad.
- h) Son menos inhibidos y más expresivos.
- i) Tienen escaso grado de autoconflicto.
- j) Dan preferencia a los valores positivos.
- k) Tienen respeto a sí mismos y a los demás.
- l) Son independientes, pero disfrutan con la gente.
- m) Confían en su propia capacidad.
- n) Poseen ideas bien definidas.
- o) Su impulso es la autorrealización.
- p) Tratan de amar al mundo tal como es. Observan sus defectos y luchan por superarlo

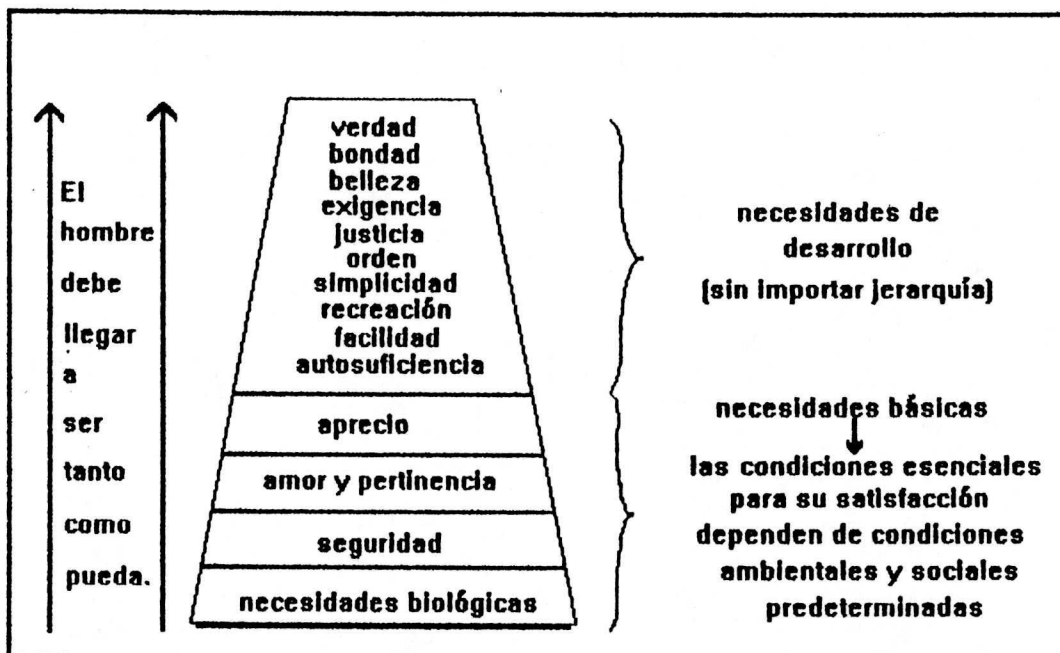
Estas características que posee el hombre que busca la realización se presentan en los individuos adultos con diverso grado de intensidad, pudiendo sobresalir unas más que otras. Ya que la realización tiende a ser una meta lejana que siempre se intenta alcanzar.

El individuo debe contribuir para que éstas potencialidades salgan a flote, para lograr su propio desarrollo. Si bien es cierto que el resultado de ello no va hacer por sí sólo el factor único para lograr el desarrollo social y económico de una sociedad y específicamente del medio rural, se puede afirmar que es un factor esencial en su contribución.

3.4.3.4.- Las necesidades humanas

El ser humano vive motivado por cierto número de necesidades que guían su comportamiento y han sido detectadas y jerarquizadas en dos grupos: básicas y psicológicas (Maslow citado por Gable F. (9)), las cuales se muestran en el esquema 2:

Esquema 2.- necesidades básicas y psicológicas del hombre



Dentro de las necesidades básicas están las *biológicas*, las cuales se refieren a la supervivencia física: alimento, vestido, casa. La de *seguridad* significa la existencia de una supervivencia previsible, trabajo estable. La de *amor y pertenencia* surge cuando la persona tiene necesidad de afecto, aceptación, solidaridad, la necesidad de obtener un lugar en su propio grupo; Maslow dice que el amor implica una sana y afectuosa relación entre dos o más personas, lo cual incluye mutua confianza. Por último el *aprecio* se refiere a la autoestima que se forma por los mensajes de aprecio o no aprecio que le envían los demás; es decir, estimación por parte de los demás y la valoración hacia uno mismo.

Estrechamente relacionadas a las necesidades básicas están las psicológicas que presentan según Maslow "...el deseo de llegar a ser todo aquello de lo que uno es capaz"... (9). Estas necesidades son directivas, porque conducen al hombre a satisfacerlas y con ello a su propio mejoramiento, a través del crecimiento de su capacidad personal, por medio de la productividad, creatividad y trascendencia.

Visto desde la perspectiva humana, el ejidatario en nuestro país, debido a las características socioeconómicas que influyen en él, dedica gran parte de su tiempo a la satisfacción de las necesidades biológicas (básicas) se esfuerza a satisfacerlas, ello acarrea problemas en sus otros grupos de necesidades y por tanto no están también satisfechas. Ello nos lleva a plantear que el proceso de capacitación autogestionaria debe dar elementos para que resuelvan con mayor éxito esas necesidades.

En esa búsqueda de satisfactores, dice Fromm, "...el hombre no debe temer al fracaso, sino ser capaz de buscar alternativas a su situación de vida para el bienestar. Encontrará en esa búsqueda obstáculos políticos, económicos, sociales, institucionales y de infraestructura, etc.; esos obstáculos tiene que volverlos problemas, retos para su mejor aprovechamiento. Se dará cuenta que a veces no podrá cambiar las cosas, pero le quedará la satisfacción de haber luchado por las necesidades que él mismo se ha impuesto satisfacer y además habrá tenido la oportunidad de desarrollar su capacidad. Cuantos más individuos lleguen a quitarse el velo de los ojos, tanto mayor oportunidad habrá de que se produzcan cambios individuales, grupales y sociales"(7).

3.4.3.5.- Autoconcepto y autoestima

Para Sánchez Q. "el autoconcepto es una estructura mental que se desarrolla en los individuos y que se puede modificar porque es un proceso; en la sociedad a ese proceso se le llama socialización y en los grupos de crecimiento personal" se le llama crecimiento" (34). De las ideas de la autora resumimos que el autoconcepto es un concepto social y psicológico; es psicológico porque el individuo es objeto de conocimiento y evaluación de su propia persona y es social porque el "concepto de sí mismo" es el resultado de la internalización de los valores sociales que se transmiten de una generación a otra.

En el proceso de autoconcepto tener conciencia significa tener capacidad de verse a así mismo como hombre individual y como hombre en sociedad. La autoestima revela qué impresión tiene una persona de sí misma y cómo se valora.

Todo hombre debe autovalorarse creativo y capaz de ser él mismo el transformador de su realidad a pesar de los múltiples obstáculos que se lo impiden. Si entendemos por cultura todo lo que hace y crea el hombre, podemos pensar que es nuestra propia cultura un obstáculo a superar, pues en ella se incluyen los factores económicos, políticos y sociales.

La autoestima es de mucha importancia en el desarrollo humano y éste a su vez, en el proceso de desarrollo económico y social, pues la autoestima hace surgir la necesidad de consideración positiva de sí mismo, a la cual se le asigna un rol fundamental en el desarrollo de la personalidad sana.

La persona que tenga una autoestima adecuada, no devalorada ni sobrevalorada contribuye a no tener complejos de inferioridad e inutilidad, sino de satisfacción consigo mismo, de creatividad y disposición al cambio, que son aspectos que le permitirán contribuir con un grupo para lograr cambios para el bienestar de la comunidad en que se vive.

* Nombre genérico para denominar a los grupos de orientación psicológica de Enfoque Centrado en la persona.

4.- HIPÓTESIS DE TRABAJO

El análisis de algunos antecedentes de educación no formal en el medio rural, son experiencias de trabajo que nos permite analizar que la capacitación rural tradicional ha consistido en la toma de decisiones generalmente por parte del promotor, investigador o capacitador, hacia el campesino, lo cual puede ser la causa de los fracasos de éste tipo de actividades en el campo. Cuando se le ha permitido la participación al campesino, su libertad no es total, pues son los capacitadores en última instancia quienes determinan que enseñar y que hacer para el logro de un mejor vivir.

Se acepta en la presente investigación la tesis de López G. E. (20) que la capacitación autogestionaria es un método de educación no formal que ayuda en el proceso de desarrollo del hombre del campo y del ejido, aun cuando no sea la panacea para lograrlo, pero si un factor esencial; y sobre todo si es accionada autogestivamente; sus fases de trabajo hacen que el campesino determine sus necesidades de manera manifiesta y jerarquizadas que conllevan a acciones o actividades educativas adecuadas. Ello nos guía a desarrollar la siguiente **hipótesis general**:

Sí, el modelo de capacitación autogestionaria se desarrolla en respuesta a satisfacer necesidades reales manifiestas y prioritarias del campesino; entonces se puede lograr en ellos una actitud positiva dispuesta al cambio, para la obtención de un mejor logro de vida.

Específicas:

Si el campesino se involucra voluntaria y conscientemente en el proceso de capacitación el resultado puede ser más exitoso. En dicho proceso el capacitador debe dar apertura al diálogo para favorecer una integración de grupo; en ese proceso de diálogo se debe tener mayor espacio para la participación del campesino. Surge la siguiente hipótesis.

1.- Si en un proceso de capacitación se da una fase de integración grupal por medio de la participación, entonces se puede dar la formación de un grupo de trabajo educativo.

El desarrollo de una autoestima positiva para y del campesino lo apoyará en tener confianza en sí mismo y en la medida en que la adquiera, su participación se hará presente en las sesiones de trabajo, la cual se puede dar en dos formas: participación activa, participación reflexiva.

La participación activa en el proceso de capacitación se da cuando el campesino pregunta e informa acerca de su realidad.

La participación reflexiva es cuando el campesino analiza en sesión de trabajo, de acuerdo al tema en turno, informa analizando y explica.

El modelo de capacitación autogestionaria ve la necesidad de llevar a cabo dos etapas de capacitación, la primera se refiere cuando surgen temas al vapor, pero de interés en una primera asamblea, cuyo objetivo es la integración del grupo y resaltar la importancia del conocimiento; la segunda se genera cuando el grupo ha pasado el proceso de diagnosticar, sistematizar y jerarquizar necesidades que guíen acciones educativas. Se espera que en la medida que se trabaje en el proceso autogestionario la participación se manifieste con tendencia de cambio de activa a reflexiva, porque ésta última permite la toma de decisiones y surge por la confianza que se genera en la comunicación, permitiendo al campesino expresarse sin temor ni inseguridad, pues el capacitador manifiesta constantemente que todos aprendemos de todos. De aquí que se plantea la siguiente hipótesis:

2.- Si se aplica el modelo de capacitación autogestionaria a un grupo de trabajo previamente organizado para fines educativos, entonces la participación activa manifestada en la primera etapa de capacitación tenderá a desplazarse como reflexiva en la segunda etapa de capacitación.

La Capacitación tradicional autoritaria y vertical toma al campesino como sujeto "cosificado"; es decir, sin capacidad de decisión. Por ello las autoridades desarrollan programas que definen como "necesarios para el crecimiento del campo", puede ser que sí den apoyo a él, pero no dejan que el campesino así lo decida y se los manifieste; se concluye que el campesino no es consultado en la toma de decisiones por parte de las autoridades; entonces afirmamos en ésta

investigación que la comunicación que se genere en el programa de *capacitación autogestionario* motiva al campesino para que haga uso de su capacidad de manera más eficiente y retome para sí, dicha capacidad, que lo hace ser positivo, activo y reflexivo y puede activarla a través de su voluntad (14), y sea él, sujeto de decisión de lo que es necesario hacer con esfuerzo propio y autonomía para el logro de sus objetivos. La hipótesis resultante es:

3.- Si se utilizan mensajes para promover la capacidad humana, entonces se propiciará la autogestión.

Mientras el campesino no manifieste la necesidad de aprehender el conocimiento; es decir tomarlo, hacerlo suyo, no se comprometerá con el trabajo; resultando que los programas de capacitación no sean satisfactorios para ninguna de las partes (capacitados-capacitador); nótese que estas posiciones son comunes en procesos de capacitación tradicional, donde agentes externos deciden programas a desarrollar, sin la aceptación del "beneficiado", haciendo que éste los acepte, sin compromiso ni responsabilidad alguna. Pero, si el campesino toma el proceso para sí, voluntaria, con compromiso y responsabilidad consciente, surgirán necesidades de aprendizaje para lograr ciertos objetivos. La capacitación tiene mayor posibilidad de éxito cuando se plantean acciones concretas de interés al capacitado, pues ello lo motiva por necesidad a obtener el conocimiento necesario a esas acciones concretas que se han decidido emprender, se llega entonces, a propiciar la capacitación autogestionaria. Por lo cual afirmamos que:

4.- Si el campesino analiza la necesidad de obtener conocimiento en el transcurso del proceso de capacitación, entonces se activa la capacitación autogestionaria.

5.- MARCO DE REFERENCIA (ubicación espacio - temporal)

La aplicación del modelo de capacitación autogestionaria, para su valoración se realizó en el ejido La Magdalena Panoaya, ubicado en el Municipio de Texcoco, Estado de México, México; Municipio que se ubica en la zona que se conoce como el Oriente del Estado de México. Se trabajó específicamente con un grupo de campesinos adultos interesados en cursos de capacitación. Cursos que se llevaron a cabo en el segundo semestre del año 1994, y todo el año de 1995.

5.1.- Región Oriente del Estado de México (ROEM)

Es una región cercana al Distrito Federal, por lo que tal relación, ha propiciado que los sectores industriales de la construcción y de servicios se vayan desarrollando fuertemente en detrimento del sector agropecuario; el cual ha disminuido significativamente.

La mayoría de su superficie agrícola es de temporal. A los productores de bajos recursos se les apoya con programas gubernamentales como PROCAMPO, PRONASOL y otras alternativas como los Fondos de Riesgo Compartidos (FIRCO); los productores con alta solvencia económica son beneficiarios de créditos.

La Región Oriente con una extensión territorial de 362, 383.6 hectáreas que representa el 15.59% con respecto a la superficie estatal, incluye 33 municipios, (ver anexo 1), que representan el 27.7% del total de Municipios del Estado de México (12).

La ROEM colinda al Norte con el Estado de Tlaxcala, al Sur con el Estado de Morelos, al Este con el Estado de Puebla y al Oeste con el Distrito Federal (ver anexo 2).

El cuadro 1 permite analizar la distribución de la superficie de la ROEM dedicada al cultivo y visualizar así las actividades agrícolas, para el ciclo primavera-verano de 1994 que reporta el Distrito de Desarrollo Rural 003 de la SAGDR, Región de Texcoco (que comprende 24 Municipios).

La superficie agropecuaria de la ROEM es de 248,274.195 ha., en ella el número de ejidos y comunidades agrarias es de 236, que corresponde al 19.42% del total estatal, con una superficie de 173,576.492 ha., de las cuales 84,140.479 ha. corresponden al tipo de tenencia ejidal; 18,624.838 ha. a la forma comunal y 56, 463.655 ha. corresponden a la propiedad privada (12).

Por otro lado el Municipio de Texcoco es uno de los municipios de la ROEM no registrado como municipios con más alto índice de carencias de servicios; es decir, la situación de bienestar social de sus habitantes, en comparación con los

municipios de Ecatingo, Atlauta, Tlalmanalco, Nezahualcóyotl, Tezoyuca, Nopaltepec, Chimalhuacán, Acolman, Chalco, Temamantla e Ixtapaluca, es más favorable (16).

Cuadro 1: Superficie (Ha.) programada y sembrada en la ROEM en relación a la modalidad de temporal y riego. Ciclo: primavera-verano de 1994.

MODALIDAD DE TEMPORAL		MODALIDAD DE RIEGO		
TIPO DE CULTIVO	SUPERFICIE PROGRAMADA	SUPERFICIE SEMBRADA	SUPERFICIE PROGRAMADA	SUPERFICIE SEMBRADA
cereales: maíz, frijol, trigo, cebada haba, avena	63, 662	57, 107	7,058	6,741
forrajes: maíz, avena, ebo, cebada remolacha	3,204	2,561	1,290	1,133
hortalizas: tomate, papa, calabaza, epazote, jitomate coliflor, zanahoria, etc.	2,908	1,740	599	581
forrajes perenne y flores	169	16		
frutales. ciruelo, manzano, nogal, peral, capulín tejocote	620	197		
TOTAL	70, 486	63,142	8,947	8,455

Fuente: (TESIS) González Gómez y otros. Repercusiones socioeconómicas de la política Agraria del Edo. de Méx., período 1988-1994. Sociología Rural, UACH.

5.3.- Municipio de Texcoco

De acuerdo a la información que proporciona la INEGI (15), el Municipio de Texcoco ocupa una extensión territorial de 418.69 Km².

Colinda al Norte con los Municipios de Atenco y Tepetlaoxtoc, al Este con el Estado de Puebla, al sur con los Municipios de Chimalhuacán, Chicoloapan e Ixtapaluca y al Oeste con el de Nezahualcoyotl (ver anexo 3).

Fisiografía:

El Municipio se localiza en la provincia fisiográfica denominada Eje Neovolcánico.

Geología:

La estructura geológica del municipio se compone de los siguientes elementos: en la zona Este sobresalen rocas IGNEAS como *la andesita y el basalto*, así como grandes cantidades de tobas volcánicas y algunas islas de brechas volcánicas basálticas, al Oeste de la región central se presentan grandes zonas lacustres con predominio de *areniscas* y brechas sedimentarias.

Hidrografía:

El sistema hidrológico se constituye principalmente por ríos y canales. Los principales ríos son La cantera, Tepetlaya, Chapingo, Los hornos y Tehuehue. Los canales se distribuyen: al sur el canal de Coatlinchan y al Norte y Oeste los canales de San Bartolo, Jalapango y Coxacoac. que desemboca en el antiguo vaso del Lago de Texcoco.

Edafología:

El estudio edafológico ha determinado los siguientes tipos de suelo: en las partes altas al Norte del Iztaccihuatl predominan *el cambisol humico* (se caracteriza por tener en la superficie una capa de color oscuro o negro, rica en materia orgánica, lo que permite el desarrollo de una vegetación exuberante como el bosque) y *el cambisol eutrico* (se distingue por ser un suelo joven y poco desarrollado, presenta en el subsuelo una capa que parece más suelo que roca y puede presentar acumulación de algunos materiales como arcilla, carbonato de calcio, fierro y magnesio), ambos asociados con *andosol* (se caracteriza por tener una capa superficial de color negro con textura de esponja o muy suelta,

comúnmente se utiliza para la agricultura aunque con rendimientos muy bajos pues contiene mucho fósforo).

En la zona lacustre y hasta las elevaciones aisladas Occidentales predomina el suelo de tipo *solonchak molico*, caracterizado por presentar alto contenido de sales, lo cual limita el desarrollo de la agricultura.

Climatología:

En la mayor parte del Municipio el clima es templado semiseco con lluvias en verano; con una temperatura media anual de 15° C y una media máxima de 37° C y con una media mínima de 11° C. La región comprendida en las estribaciones de los volcanes, presenta un clima semifrío y subhúmedo (15).

El uso del suelo se distribuye de la siguiente manera: 16,162.11 ha. se utilizan para la agricultura, de las cuales 9,695.66 son de temporal y 6,466.92 son de riego, se destina una superficie de 10,391.27 ha. para la siembra del maíz, 798.25 para la cebada, 508.34 para frijol, entre otros; para uso pecuario se destinan 530.92 ha. siendo 138.93 para uso de tipo intensivo y 391.99 para la ganadería extensiva; 16,630.33 ha. son para uso forestal; 2,086.72 ha. para uso urbano, 679.72 ha. para cuerpos de agua y 5,139 ha. para otros usos (datos del ciclo agrícola primavera-verano 1995, presentados por INEGI).

Según el Anuario estadístico del Edo. de México (16) la población del Municipio de Texcoco era de 140,368 para Marzo de 1990, de ella el número de población económicamente activa (PEA) es de 39,668 de la cual 8,141 se dedica a la industria manufacturera; 5,557 al comercio y ocupando el tercer lugar en actividad desarrollada es la agricultura, ganadería, caza y pesca con una población de 5,169, después 3,630 de población se dedica a servicios personales de mantenimiento y el resto en actividades diversas.

La población amparada por instituciones de seguridad social, para Diciembre de 1993 es de 112,889. De esa población 71,032 fue atendida por el IMSS; 36,361 por el ISSSTE y 5,496 por el ISSEMYM.

Texcoco es un municipio con una población analfabeta de 15 años y más de 5,883. Se atendió el ciclo educativo 92/93 a una población de 51,414 de la cual

5,722 eran de preescolar; 27,131 de primaria y 508 de capacitación para el trabajo. A nivel medio ciclo básico (secundaria en sus diferentes modalidades) se atendió a 11,015; profesional medio 852 y bachillerato a 6,186. Los adultos alfabetizados para 1993 fueron 69, para tal tarea se destinaron 57 alfabetizadores; nótese que hay un registro de casi un alfabetizador por adulto.

El municipio de Texcoco tiene 36 ejidos, de los cuales 7 no han entrado al PROCEDE; según la Procuraduría Agraria de Texcoco, los ejidos no se han certificado por falta de información correcta; los 7 ejidos son:

1. San Jerónimo Amanalco.
2. San Miguel Tocuila.
3. San Felipe.
4. Santa Cruz de Abajo.
5. San Dieguito Xochimacán
6. Santa Catarina del Monte.
7. La Magdalena Panoaya

De los 36 ejidos (11,416.250 ha.), 7 se caracterizan por ser solo de riego (977.500 ha), 15 de temporal (7, 276.500 ha.) y 14 mixto (3,162.250 ha.). Para 1993 se sembraron 48,896 ha. de temporal, riego y mixto con una superficie cosechada de 48,801 ha. (15).

La explotación de animales en el Municipio de Texcoco al 31 de Dic. de 1993 fue: 66,384 bovino; 163,150 porcino; 64,670 ovino; 17,474 caprino; 176 aves; 1, 591 y 6588 abejas (15).

5.3.- Ejido La Magdalena Panoaya:

El ejido de La Magdalena Panoaya, pertenece a la localidad con el mismo nombre en el Municipio de Texcoco (ver anexo 4) desde el 12 - 03- 25 por Resolución Presidencial, la cual fue publicada en el Diario Oficial, con una superficie de 400 Ha. y se ejecutó el 8 - 07 - 25. Tuvo una ampliación de 50 Ha. el 13 - 03 - 30, la cual se ejecutó el 4 - 11 - 30 (total: 450 ha.) (30).

El ejido ha sufrido tres expropiaciones, según datos de la Carpeta Básica de la Procuraduría agraria (30):

La primera expropiación fue el 23 - 10 - 71 de una superficie de 10 Ha., 54 áreas y 83 centiáreas, a favor de la Comisión Federal de Electricidad (CFE).

La segunda expropiación fue el 23 - 05 - 79 de una superficie de 2 Ha., 84 áreas y 76 centiáreas a favor de la antigua SAHOP.

La tercera expropiación da lugar el 7 - 01 - 94 con una superficie de 0 Ha., 18 áreas y 94 centiáreas a favor de la Secretaría de Comunicación y Transporte (SCT). (Esta última no realmente gestada por el "movimiento de la lucha por la tierra" realizado por los ejidatarios de La Magdalena y ejidos circunvecinos)

Actualmente tiene un total de 410 ejidatarios pertenecientes a la Magdalena Panoaya y con un anexo de la comunidad de Riva Palacios (30). En la distribución de la tierra le corresponde una hectárea por ejidatario, los cuales tienen agua para riego por medio de pozos, pero no todo ejidatario se beneficia de ella.

En los terrenos ejidales de la Magdalena, por tradición han sembrado maíz, alfalfa, frijol, hortalizas, haba y algunos frutales. La obtención de buenos cultivos ha sido una tarea ardua, pues casi la mitad de los suelos era y es todavía en algunas partes terrenos "salitrosos", pero con esfuerzos propios de los ejidatarios los han podido convertir en terrenos aptos para la agricultura. Un ejemplo de ellos son las 20 hectáreas de la "besana" de la zona de los ahuehuetes, y se logró a través de la técnica de "lavado de suelos" con agua de riego (24).

En el ejido, la actividad agrícola es una actividad secundaria, predomina el desplazamiento de sus pobladores para trabajar en servicios o en establecimientos educativos y fabriles de la región Oriente del Estado de México o en el Distrito Federal (24).

6.- MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

6.1.- Variables y escalas de medición

Es necesario especificar las variables que se medirán del fenómeno estudiado así como sus escalas de medición:

6.1.1.- Variables

VARIABLES INDEPENDIENTES

VARIABLES DEPENDIENTES

HIPÓTESIS 1

INTEGRACIÓN GRUPAL

INDICADORES:

Fase de integración: participación generada para favorecer la interacción.

TRABAJO EDUCATIVO

INDICADORES:

- a) Número de campesinos asistentes.
- b) Número de campesinos con intervención.
- c) Núm. de participaciones de campesinos
- d) Núm. de participaciones del capacitador.

HIPÓTESIS 2

MAYOR PARTICIPACIÓN CAMPESINA

INDICADORES:

Aplicación del modelo de capacitación campesino autogestionario.

PARTICIPACIÓN ACTIVA Y REFLEXIVA

INDICADORES:

- a) Participación activa: el campesino informa y pregunta.
- b) Participación reflexiva: informa analizando, analiza en sesión y explica.

HIPÓTESIS 3

PROMOCIÓN DE LA CAPACIDAD
HUMANA EN EL PROCESO DE
CAPACITACIÓN

INDICADORES:

mensajes autogestivos del capacitador

PARTICIPACIONES DEL
CAPACITADOR

INDICADORES:

tipos de mensajes:

a) tradicionales

b) autogestivos

HIPÓTESIS 4

OBTENCIÓN DE CONOCIMIENTOS

INDICADORES:

*Reflexiones de la necesidad de obtener
conocimientos aplicables a acciones
concretas.*

CAPACITACIÓN AUTOGESTIONARIA

INDICADORES:

*Capacitación autogestionaria:
capacitación resultante de interés al
grupo de campesinos.*

6.1.2.- Escala de medición

Nominal para todas aquellas variables dentro de las hipótesis que tengan que ser estadísticamente operacionalizadas. Por ejemplo:

*Para la hipótesis 1, la variable nominal es la participación generada para favorecer la interacción de un grupo., la cual fue medible de la siguiente forma:

PARTICIPACIÓN en relación a la forma de participar en las sesiones de trabajo:

- a) Número de campesinos asistentes (participación pasiva, no emiten mensajes).
- b) Número de campesinos con intervención (participación en forma verbal).

PARTICIPACIÓN con intervención (participación en forma verbal) tanto del capacitador como de los campesinos:

- a) Número de participaciones de los campesinos por sesión de trabajo.
- b) Número de participaciones del capacitador por sesión de trabajo.

*Para la hipótesis 2, la variable nominal es mayor participación campesina la cual se da a través del avance del modelo de capacitación autogestionario, lo cual es medible por:

EL TIPO DE PARTICIPACIÓN del campesino:

- a) Participación activa (antes y después de la aplicación del *modelo autogestionario*.
- b) Participación reflexiva (antes y después de la aplicación del *modelo autogestionario*.

*Para la hipótesis 3, la variable nominal son los diferentes tipos de mensajes emitidos por el capacitador y son medibles:

- a) El total de mensajes de tipo tradicional.
- b) El total de mensajes de tipo autogestivo.

6.2.- Diseño de Investigación

Cualquier tipo de proyecto o protocolo de investigación para cualquier campo del conocimiento, específicamente para el campo de las Ciencias Sociales, habrá que seleccionar de entre 4 criterios dicotómicos de clasificación de la investigación, aquellos que se adapten a los datos e información del presente trabajo. Los criterios son (4) y (25):

a) Observacional y Experimental:

- * Observacional.- Es cuando el material de investigación no sufre modificaciones (concepto moderno), y no solamente se refiere a la observación por parte del investigador.
- * Experimental.- Es cuando el material de investigación sufre modificaciones, caso del proyecto o protocolo experimento.

b) Descriptivo y Comparativo:

- * Descriptivo.- Es cuando se estudia una sola población.
- * Comparativo.- Es cuando se estudia dos o más poblaciones.

c) **Prospectivo y Retrospectivo:**

* **Prospectivo.**- Es cuando en una investigación se estudia el presente y el futuro.

* **Retrospectivo.**- Es cuando se estudia lo pasado, lo histórico.

d) **Transversal y Longitudinal:**

* **Transversal.**- Es cuando en el transcurso de la investigación se hace una sola medición.

* **Longitudinal.**- Es cuando en el transcurso de la investigación se hacen dos o más mediciones.

Después de haber analizado el problema, objetivos e hipótesis y consecuentemente las variables involucradas y escalas de medición el diseño de la presente investigación resulta ser la siguiente combinación, de los cuatro criterios dicotómicos mencionados: **OBSERVACIONAL, DESCRIPTIVO, PROSPECTIVO Y LONGITUDINAL.**

Lo anterior nos lleva a clasificar este estudio como de **"una cohorte"** (4) (25); Las investigaciones de "una cohorte" examinan cambios a través del tiempo en una población o subpoblación; su atención es una "cohorte" o grupo de individuos vinculados de alguna manera: en nuestro caso un grupo de personas formado por ejidatarios del ejido de la Magdalena Panoaya.

6.3.- Diseño Estadístico

La población de estudio incluye a todos los ejidatarios de la Magdalena Panoaya, la muestra puede ser clasificada como una muestra aleatoria, en el sentido que todos los ejidatarios pudieron haber sido objeto de estudio, sin embargo por las características de la población, se tomaron precauciones solo para no perder la representatividad y quedara finalmente una muestra; pues en un estudio de una cohorte el número de unidades de investigación disminuye por abandono u otros motivos. La muestra quedó representada por individuos voluntarios al trabajo de capacitación autogestionaria.

El análisis estadístico está planteado en base al diseño de investigación (p.49), así como al tipo de variables que involucra (p. 47) y al tipo de escala de medición que se usa (p.48).

De acuerdo a lo anterior, para la comprobación de hipótesis es necesario hacer uso de la estadística no paramétrica, pues sus métodos son válidos para dichas condiciones.

6.3.1.- Prueba de hipótesis 1:

Para su comprobación usaremos la técnica estadística conocida como el *Coefficiente de Contingencia*. El uso de medidas de correlación es para establecer una relación entre dos variables y prueban la confiabilidad de las observaciones. Las medidas de correlación no paramétricas determinan la probabilidad asociada con la ocurrencia de una correlación tan grande como la observada en la muestra, conforme a la hipótesis de nulidad (H_0), que supone que las variables no están relacionadas con la población; su prueba estadística determina la significancia de la asociación observada.

Nota: medir el grado de asociación entre dos variables es diferente a probar la existencia de una asociación; el Coeficiente de Contingencia es una medida del grado de asociación y la prueba de significancia del coeficiente determina, en un nivel de probabilidad declarado, si la asociación verdaderamente existe en la población (36).

Coeficiente de Contingencia (C):

MÉTODO. Para calcular C entre observaciones de dos conjuntos de categorías (véase cuadro 2) se colocan las frecuencias observadas (O_{ij}) y esperadas (E_{ij}) para todas las celdilla en una tabla de contingencia (13) y (36):

Cuadro 2: Forma de la Tabla de Contingencia para cálculo de C.

hilera	Columnas				
	A ₁	A ₂	...	A _k	Total
B ₁	E_{11} O_{11}	E_{12} O_{12}	...	E_{1j} O_{1j}	$O_{1..}$
B ₂	E_{21} O_{21}	E_{22} O_{22}	...	E_{2j} O_{2j}	$O_{2..}$
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
B _i	E_{i1} O_{i1}	E_{i2} O_{i2}	...	E_{ij} O_{ij}	$O_{i..}$
Total	$O_{.1}$	$O_{.2}$		$O_{.j}$	N

A medida que la discrepancia entre los valores esperados y los valores observados de las celdillas es mayor, se incrementa el grado de asociación entre dos variables y, por tanto es mayor el valor de C.

El grado de asociación entre dos variables se descubre mediante:

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{N + x^2}} \quad \text{donde:} \quad x^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde: O_{ij} = es el núm. de casos observados y clasificados en la hilera i de la columna j.

E_{ij} = es el núm. de casos esperados conforme la H_0 para ser clasificados en la hilera i de la columna j.

$$\sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k O_{ij} = O_{..} \text{ (indica sumar todas las celdillas)}$$

Se determina la significancia del valor observado en la tabla de valores para la ji cuadrada. Si la probabilidad dada para el valor observado de χ^2 de acuerdo con ese valor observado es igual o menor que α se rechaza H_0 , si es mayor no rechazamos hipótesis alternativa (H_a).

b) Se colocan las frecuencias observadas en una tabla de contingencia de (k)(r); dichas frecuencias observadas están representadas en el número inferior derecho de cada celdilla, en el cuadro 3.

c) Se determinan las frecuencias esperadas (en el cuadro 3, son los números superiores izquierdos de cada celdilla) conforme a la H_0 para cada celdilla con el producto de los totales marginales comunes a la celdilla y la división de éste producto entre N (N es la suma de cada producto de totales marginados) representa el número total de observaciones independientes.

Cálculo de valores esperados (E_{ij}), de acuerdo al inciso c):

$$E_{19} = \frac{(24)(42)}{67} = 15.04$$

$$E_5 = \frac{(24)(25)}{67} = 8.96$$

$$E_{23} = \frac{(42)(42)}{67} = 26.96$$

$$E_{20} = \frac{(43)(25)}{67} = 16.88$$

Los resultados aquí obtenidos se colocan en el cuadro 3, e ilustran, por ejemplo: de la celdilla O_{11} , muestra que de 19 campesinos en las sesiones 1,2 y 3 de la fase de integración se mostraron como asistentes pasivos y conforme a la H_0 esperábamos que sólo 15 se hubiesen presentado con esas características. En la celdilla O_{12} se muestra que 23 campesinos se mostraron como asistentes activos y conforme a la H_0 se esperaba que 27 lo fuesen. De 24, sólo 5 campesinos fueron asistentes pasivos (celdilla O_{21}) en las sesiones 4,5 y 6, conforme a la hipótesis nula se esperaban 9. Por último de los 43 campesinos con participación pasiva, 20 lo fueron y conforme a la H_0 se esperaban 16 (celdilla O_{22}).

Determinar los grados de libertad (gl.) (25):

$$gl. = (k - 1) (r - 1) = (2 - 1) (2 - 1) = (1) (1) = 1$$

La "k" hace referencia a las filas y "r" a las columnas.

Cuadro 3.- Frecuencias observadas y esperadas de la asistencia participativa campesina activa y pasiva en 6 sesiones de integración para el trabajo educativo.

		Forma de asistencia participativa		Total
		A	B	
Sesiones de trabajo.	1,2,3	15 19	27 23	42
	4,5,6	9 5	16 20	25
	Total	24	43	67

A: Núm. de campesinos asistentes pasivos: sólo escuchan; es decir, no se involucran en el trabajo.

B: Núm. de campesinos asistentes activos: informan, preguntan, explican, informan analizando y analizan en sesión; es decir, se involucran en el trabajo.

Nótese: Se trata de una asociación entre frecuencias de una serie no ordenada (participación) lo cual representa una escala nominal; y frecuencias de una serie ordenada (sesiones), representando ello la presencia de una escala ordinal.

Los datos se han repartido en una tabla de contingencia de 2x2, las sesiones 1,2 y 3, así como las 4, 5 y 6 fueron unidas, debido al pequeño número total de asistentes a las sesiones.

Se calcula χ^2 con la fórmula:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$= \frac{(19-15)^2}{15} + \frac{(5-9)^2}{9} + \frac{(23-27)^2}{27} + \frac{(20-16)^2}{16}$$

$$= 1.067 + 1.778 + 0.593 + 1 = 4.438$$

Obtenido el valor de x^2 podemos descubrir el grado de asociación entre dos variables:

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{N + x^2}} = \sqrt{\frac{4.438}{67 + 4.438}} = \sqrt{0.0621} = 0.249$$

Se determina que la correlación expresada por un coeficiente de contingencia entre la posición de tipo de asistencia y número de sesión es de $C = 0.249$

Prueba de la Significación del Coeficiente de Contingencia:

Se plantea la hipótesis:

H_0 : no hay factores de correlación en la población; es decir, que el valor observado en la muestra de la medida de asociación pudo haber surgido al azar en una muestra aleatoria de una población en la que las dos variables no están correlacionadas. $H_0: p \leq \alpha$

H_a : si hay factotes de correlación. $H_a: p > \alpha$

$$C = 0.249 \quad y \quad X^2 = 4.438$$

En la tabla de valores críticos de la Ji-cuadrada (36), podemos determinar que $X^2 \geq 0.05$ con gl. = $(k-1)(r-1) = 1$, tiene una probabilidad de ocurrencia conforme a H_0 de menos 0.02, por lo tanto podemos rechazar H_0 en el nivel de significación de 0.02 y concluir que el tipo de asistencia participativa está relacionada con la población que se tomó la muestra, entre los campesinos de La Magdalena. Concluimos que $C = 0.249$ es significativamente diferente de cero, con un $\alpha = 0.02$

Una vez aceptada la existencia de una correlación de variables probemos la siguiente hipótesis de trabajo:

H_0 : La fase de integración no ayuda en la formación del grupo de trabajo.

H_a : La fase de integración si ayuda en la formación de un grupo de trabajo.

Se determina el valor de Ji cuadrada de tablas con 1 gl. y con un nivel de significancia de $\alpha = .05$

$$X^2_{\text{tab.}} = X^2_{\alpha, \text{gl.}} = X^2_{0.05, 1 \text{ gl.}} = 3.84$$

La regla de decisión es la siguiente:

Si, $\chi^2_c \geq \chi^2_{tab}$, RECHAZA H_0 , de que la fase de integración no ayuda en la formación del grupo de trabajo.

Si $\chi^2_c < \chi^2_{tab}$, NO RECHAZA H_0 , de que la fase de integración ayuda en la formación del grupo de trabajo.

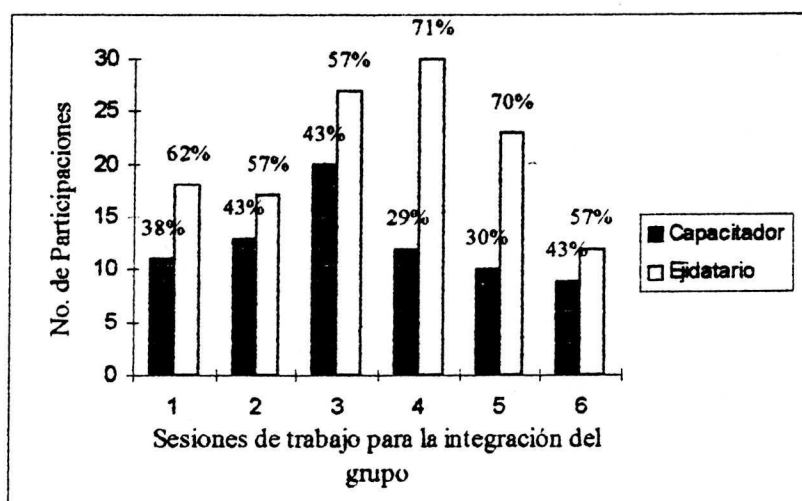
Como $4.438 > 3.84$, Entonces se rechaza H_0 .

CONCLUSIONES: Si se rechaza H_0 quiere decir que no rechazamos la H_a , la cual afirma que la fase de integración sí ayuda a la formación de un grupo de trabajo educativo. Pues se demuestra que existe entre los campesinos asistentes a las 6 sesiones de esa fase una diferencia cuanto a su forma de asistencia; es decir, entre los asistentes que se involucran y no se involucran en el trabajo, lo cual explica que los asistentes que se involucran por medio de la participación son los que presentan voluntad para el trabajo educativo, y hace ello que acepten la presentación del modelo de *capacitación campesina autogestionaria*; en dicha etapa de integración los campesinos comprenden y manifiestan la necesidad de aprehender (con h) el conocimiento, y desean seguir adelante, expresando la importancia de que sean ellos los que determinen las actividades de capacitación.

La tabla de contingencia además de servir para el cálculo de la χ^2 que nos permite probar las hipótesis propuestas, es útil para la descripción de variables; se efectúa convirtiendo las frecuencias observadas en relativas o porcentajes.

Los datos del cuadro 3 los expresamos en gráfica de barras verticales y %; para reafirmar o apoyar el primer análisis estadístico:

Gráfica 1.- Porcentaje de participación activa del campesino en relación a la participación del capacitador.



La comunicación que genera el capacitador, teniendo presente el *modelo de capacitación autogestionaria* que plantea un tipo de capacitación horizontal debe permitir que salga a flote la voz del campesino quien debe manifestar sus necesidades, problemas o inquietudes; una metodología que lo conlleve a ello es permitir que tome la palabra el campesino y no ser él, como capacitador, el guiador de todo el proceso. Pues de serlo así se cae en una capacitación vertical que no permite al primero tener espacio de expresión.

La gráfica 1 muestra en porcentaje que en esas 6 sesiones correspondiente a la fase de integración, el campesino tiene más del 50% de expresión en cada una de las sesiones. En las sesiones 2ª, 3ª y 6ª se observa una pequeña diferencia porcentual de un 14%, lo cual quiere decir que el capacitador hizo demasiado uso de palabra, dando poca oportunidad de participación a los campesinos; el caso de la 3ª y 6ª sesiones es explicable: dichas sesiones estuvieron a cargo de capacitadores ajenos al *modelo autogestionario*, que no acostumbrados a escuchar la voz del campesino, llegaron y hablaron, dejando a sus interlocutores ser sólo recipientes de los conocimientos que les ofrecían. La 2ª sesión que estuvo a cargo de un capacitador conocedor de la metodología propuesta por el modelo, olvidó un poco la importancia del diálogo; es importante analizar esto, ya que demuestra que no tan fácilmente un capacitador se deshace de modelos bajo los cuales fue educado y desea educar.

El análisis anterior, teniendo presente que fue una fase inicial, nos dice que la proporción de campesinos asistentes en forma activa (que son campesinos que se involucran en el trabajo educativo por medio de la participación) en relación a la participación del capacitador presenta un porcentaje mayor al 50%, éste resultado apoya la aceptación de la hipótesis 1: Si en un proceso de capacitación se da una primera fase de integración por medio de la interacción de sus miembros, entonces se puede formar un grupo de trabajo educativo.

6.3.2.- Prueba de hipótesis 2:

Para su comprobación nos basaremos en una de las pruebas para dos muestras relacionadas, las cuales se usan cuando el investigador desea establecer la diferencia de dos tratamientos o si un tratamiento es mejor que otro; en cada caso el grupo que ha sufrido un tratamiento es comparado con el que no lo ha experimentado. Para evitar factor de confusión *cada sujeto es usado como su propio control*; ésto se determina pues la capacidad mostrada por cada sujeto (antes y después de la aplicación del modelo) participante puede ser influenciada por diferentes factores y la ejecución de los dos grupos a comparar puede no reflejar exactamente la relativa efectividad de la diferencia de recibir la capacitación en circunstancias diferentes, porque otras variables podrían estar creando diferencias en la capacitación, por ejemplo: estado de ánimo, disponibilidad para la participación, problemas de trabajo o familiares, etc.(36)

Compararemos el tipo de participación activa y reflexiva "antes" de la aplicación del modelo de capacitación autogestionaria (capacitación gestionada sin el proceso de detección de necesidades a través de un diagnóstico y jerarquización), con el tipo de participación "después" de su aplicación para detectar si el seguimiento del modelo autogestionario propicia que el campesino cambie su participación activa por la reflexiva, factor importante que ayuda al campesino a diagnosticar y jerarquizar sus necesidades y en base a ello determinar la capacitación adecuada. La prueba de McNemar para la significación de los cambios es particularmente apropiada para los diseños de "antes y después" en los que cada persona es usada como su propio control y en la medida tiene la fuerza de una escala nominal y ordinal (36).

Método:

Para probar la significación de cualquier cambio observado con éste método, se elaboró una tabla de dos entradas que representa al primero y al segundo conjunto de respuestas de los mismos individuos. Los rasgos generales se ilustran en el cuadro 4, en la que se usan + y - para simbolizar respuestas diferentes. Nótese que los casos que muestran cambios entre la primera y segunda respuesta aparecen en la celdilla F e I. Un individuo es clasificado en la celdilla F si cambió de + a -. Es clasificado en la celdilla I si cambió de - a +. Si no es observado ningún cambio, va a la celdilla G (respuesta de + antes y después) o a la celdilla H (respuestas de - antes y después) (25) y (36).

Cuadro 4: Forma de la tabla de McNemar de "antes y después"

		<i>después</i>	
		-	+
<i>antes</i>	+	F	G
	-	H	I

Puesto que $F + I$ representa el número total de personas que cambiaron, se espera conforme a la hipótesis de nulidad que $\frac{1}{2}(F+I)$ casos cambiarán en una dirección y $\frac{1}{2}(F+I)$ casos cambiarán en la otra. En otras palabras, $\frac{1}{2}(F+I)$ es la frecuencia esperada conforme a H_0 en ambas celdillas F e I. El estadístico de prueba adecuado se determina en base al valor de la frecuencia esperada (E).

Ejemplo:

En la investigación nos interesa que se de un desplazamiento de participaciones activas a reflexivas en las sesiones de capacitación. Se ha observado que los adultos que recién ingresan a éste tipo de trabajo suelen iniciar sus participaciones en forma activa (solo preguntando e informando). Predecimos que, con la experiencia y la apertura al diálogo, los adultos reflejarán un desplazamiento en su forma de expresarse (analizarán, explicarán e informarán).

analizando). Para probar ésta hipótesis se observó y clasificó el tipo de participación de los que estuvieron en la 1ª y 11ª sesión; (en la 11ª sesión se dio el primer tema de capacitación después de la aplicación del modelo autogestionario). De éste modo, tomando como referencia el cuadro 4 los datos quedaron clasificados en el cuadro 5, de la siguiente forma:

Cuadro 5: Frecuencias observadas en la 1ª y 11ª sesión
"antes y después"

		tipo de participación 11ª en la sesión	
		PR	PA
Tipo de participación en la 1ª sesión	PA	F = 6	G = 2
	PR	H = 1	I = 1

PA: participación activa PR: participación reflexiva

El cuadro muestra que $F = 6$ es el número de campesinos que cambiaron su participación de activa a reflexiva e $I = 1$ son los que cambiaron de participación reflexiva a activa; las celdillas H y G representan a los campesinos que se mantuvieron en la misma categoría. Estamos interesados en los campesinos que mostraron un cambio: aquellos representados en las celdillas F e I.

De acuerdo a los resultados del cuadro 5 se espera que la respuesta sea +, lo que indica ya una respuesta direccional y además el tipo de hipótesis. La hipótesis de nulidad (H_0) supondría que la muestra de $n = F + I$ casos proviene de una población binomial donde $p = Q = \frac{1}{2}$

Hipótesis del investigador e hipótesis estadística:

H_0 : Para cualquiera de los adultos campesinos que cambiaron, la probabilidad de que desplacen su tipo de participación de activa a reflexiva (p_F) es igual a la probabilidad que cambie de reflexiva a activa (p_I) es igual a un medio (0.5), ésto es:

$$H_0: p_F = p_I = \frac{1}{2}$$

Contra la hipótesis alternativa que dice:

Ha: Para cualquiera de los adultos campesinos que cambiaron, la probabilidad de que desplacen su tipo de participación activa a participación reflexiva (p_F), es mayor a la probabilidad de que cambie de participación reflexiva a participación activa (p_I), esto es: $H_a: p_F > p_I$

Antes de utilizar el estadístico de prueba adecuado, se obtiene la frecuencia esperada (E):

$$E = \frac{1}{2} (F + I) = \frac{1}{2}(6+1) = \frac{7}{2} = 3.5$$

Si la frecuencia esperada (E) es menor que 5, se usa la prueba binomial, en lugar de la McNemar. Pero si E, es más de 5 se calcula el valor de χ^2 con la fórmula:

$$\chi^2 = \frac{(|F - I| - 1)^2}{F + I}$$

Como en nuestro caso $E = 3.5 < 5$, entonces se usará la prueba binomial (36); en donde $n = F + I = 7$, y $\chi = 1$ que es la menor de las frecuencias observadas, F e I.

Para muestras pequeñas en una prueba binomial (13) y (36):

En el caso de una muestra pequeña, cuando se usa una clase con dos categorías, ocurre $p = \frac{1}{2}$. La tabla de probabilidades asociadas con valores tan pequeños como los observados de χ^2 en la prueba binomial, contiene las probabilidades de una cola asociadas con la ocurrencia de diferentes valores tan pequeños como χ^2 para diferentes n, conforme a la hipótesis de nulidad de que $p = Q = \frac{1}{2}$.

La tabla muestra que la probabilidad de una cola de la ocurrencia conforme a H_0 de $\chi^2 = 1$, cuando $n = 7$, es $p = 0.062$ (36).

$H_0: p_1 = p_2 = \frac{1}{2}$. Esto es, no hay diferencia entre la probabilidad de que se de mayor participación reflexiva antes de aplicarse el modelo de capacitación autogestionaria (p_1) que después de aplicado (p_2).

La hipótesis alternativa explica que:

$H_a: p_1 > p_2$, sí hay diferencia.

Estadístico de prueba (binomial)(13) y (36):

$$p(x) = \binom{n}{x} p^x Q^{n-x} \quad \text{donde:} \quad p = \text{proporción de casos esperados}$$

$$C_x^n = C_3^8 = \binom{n}{x} = \frac{n!}{x!(n-x)!}$$

$$Q = 1 - p$$

$$p(1) = \frac{7!}{1!6!} \left(\frac{1}{2}\right)^1 \left(\frac{1}{2}\right)^6 = 7 \left(\frac{1}{2}\right) \left(\frac{1}{64}\right) = 7(0.5)(0.02) = 0.07$$

Región de rechazo:

Consiste en todos los valores de χ^2 (cuando χ es el número de adultos que participaron bajo la aplicación del modelo de capacitación autogestionario) tan pequeño que la probabilidad asociada con su ocurrencia conforme a H_0 es igual a $\alpha = 0.05$. Puesto que la dirección de la diferencia fue predicha la región de rechazo es de una cola.

Decisión:

La tabla (de probabilidades asociadas con valores tan pequeños como los valores observados de χ^2 en la prueba binomial) muestra que para $n = 7$, la probabilidad asociada con $\chi = 1$ es $p = 0.062$.

Reglas de decisión:

Si, $p_c \geq p_{tab}$, entonces RECHAZAMOS H_0 , establecida.

Si $p_c < p_{tab}$, entonces NO RECHAZAMOS H_0 , establecida.

Como $p_c = 0.07 > p_{tab} = 0.062$ entonces SE RECHAZA H_0 .

donde, p_c es la probabilidad calculada y p_{tab} es la probabilidad de tablas.

CONCLUSIONES: Con éstos datos concluimos que los adultos campesinos para ésta investigación, muestran una tendencia significativa a cambiar su tipo de participación de activa a reflexiva después de la aplicación del modelo autogestionario para la capacitación; lo cual resulta un factor muy importante en la toma de decisiones.

El cuadro 6 nos permite apoyar las conclusiones de las hipótesis 1 y 2 al analizar que en promedio hubo una asistencia de 9 ejidatarios por sesión con asistencia activa; es decir, con participación activa y reflexiva ($\frac{\sum 8+8+7+\dots+6}{23} = 9$); el número más bajo en asistencia y además con asistencia activa se dieron en las sesiones 6, 17 y 18

En explicación a la sesión 6, se concluye que influyó el tema a tratar: "electricidad"; fue un tema propuesto por un ejidatario para la fase de integración, llamada también como primera etapa de capacitación, pero resultó que como no es un tema que otorgue conocimientos en relación al campo, disminuyó el interés, pues el grupo de La Magdalena Panoaya manifestó su interés y motivación de aprendizaje para todo aquello que repercute sobre el campo, la invitación quedó abierta a toda la comunidad, pero ésta no se interesó. El pequeño grupo asistente se interesó en ese tema, preguntó, pero concluyeron que el tener conocimiento de la cuestión eléctrica en la localidad es problema de todos sus habitantes, que los presentes no querían meterse en problemas al respecto.

En la sesión 17 la asistencia fue baja, porque no había tema específico a desarrollar, sólo la sesión consistió en acordar nuevas actividades de trabajo, para no romper con la capacitación. Ya para ésta sesión se habían jerarquizado problemas, pero la necesidad de resolverlos se iban planteando de acuerdo a las circunstancias y giro de las sesiones. Pero nótese que fue una de las sesiones que registró el mayor número de participaciones reflexivas, lo cual fue de fundamental importancia, ya que los campesinos manifestaron la importancia de aprehender el conocimiento para llevarlo a la práctica en sus parcelas. Y cuestionar sobre la idea que el conocimiento es para ponerlo al servicio del pueblo.

En cuanto a la sesión 18, fue un llamado a vapor, por el hecho de que se habían conseguido algunos kilos de semilla de maíz, frijol y haba, el capacitador quiso regalárselos, en la distribución se aprovechó para hablarles a los ejidatarios de las diferentes variedades y tiempo de cosecha así como tipo de suelo ideal y clima para las diferentes variedades. Reunión que el capacitador tenía que aprovechar para reunir a la gente de nuevo; en éstas dos reuniones 17 y 18, y además con la 19, el capacitador pudo darse cuenta que el campesino demandaba capacitación práctica; es decir, directamente en el campo.

La sesión de trabajo 8ª, 11ª y 13ª fueron las que registraron mayor asistencia activa. La 8ª dedicada a presentar resultados del diagnóstico de la comunidad, necesario para jerarquizar los problemas y empezar a trabajar en base a ellos, fue interesante la organización del grupo para la obtención de ese diagnóstico, pero también fue interesante observar la renuencia al trabajo. de aquí la explicación del porque aumentó el número total de sujetos asistentes a esa sesión, pues los encargados del diagnóstico prefirieron invitar a más compañeros para que de viva voz se manifestaran, el resultado de ese proceso fue que el 43% fueran los que intervinieran participativamente. De las 24 participaciones

por parte de los ejidatarios, 16 fueron activas y 8 reflexivas, la explicación a ello se debe que la sesión estuvo destinada a dar preferentemente información.

En la sesión 11ª se registraron 21 participaciones activas, porque el campesino estuvo orientado a preguntar casos particulares en relación a la regularización de su ejido.

La sesión 13ª creció en número total de participaciones, se llegó a las 95, siendo el 52% de los asistentes los que intervinieron participativamente, fue un tema interesante para los ejidatarios, pues se dieron a la tarea de preguntar e informar cuando el capacitador lo solicitaba, se registró un total de 70 participaciones activas, contra 25 reflexivas.

En la sesión 10ª asistieron 140 ejidatarios, sustanciosa en asistencia pero no en asistencia participativa (9%), lo cual expresa el desinterés de la mayoría de la población por la capacitación, siguió siendo el mismo grupo de trabajo el que expresara sus inquietudes. Además éste análisis hace ver que si no se siente el campesino motivado para el trabajo es difícil que tenga éxito un proyecto y más si éste viene impuesto.

Las sesiones 4ª, 5ª, 9ª y 15ª registraron muy pocas participaciones reflexivas; la 4ª y 9ª porque fueron temas complejos a tratar; primero en relación al PROCAMPO, a pesar de haber ya escuchado mucho sobre él, manifestaron no saber lo que en realidad es. En segundo lugar, en relación a la sesión 9ª lograr el consenso para hacer la jerarquización de sus problemas y necesidades no fue nada fácil, de tal manera que la participación reflexiva fue escasa predominando la activa, donde los ejidatarios preguntaban constantemente para conocer sus propios problemas.

En la sesión 5ª, se trató el tema del DIF, "supuestamente" éste había sido tema de interés dentro de las necesidades de la mujeres, propuesto por un hombre; efectivamente el predominio de la mujer fue notorio: 5 mujeres y un hombre. La observación que se registró fue la participación mayoritaria por parte de los hombres, y así se dio en ésta sesión, por lo cual la participación activa y reflexiva fue casi nula.

En la sesión 15ª registramos poca participación reflexiva, porque la reunión de trabajo consistió en hacer un recorrido por algunas parcelas y tener una idea visual de su estado; por ello la participación activa fue predominante, ya que cada ejidatario daba información sobre ella.

La sesión 18ª fue la que más participación campesina tuvo a lo largo de las 23 sesiones observadas, se registraron 101; pero nótese que fue una de las sesiones con el mínimo de asistencia, siendo ese mínimo también, los que participaron activa y reflexivamente, el tener diferentes variedades de semillas en sus manos los hizo reflexionar acerca de su quehacer cotidiano en el campo.

Concluimos con los datos del cuadro 6 que la participación activa y reflexiva, crece a medida que se avanza en el proceso, a pesar de algunos altibajos que muestran los datos, el incremento fue manifiesto. El hecho que se le permita al campesino intervenir activamente en el proceso, más que la participación del capacitador (ver gráfica 1) se les abre las expectativas para que sea él mismo el guiador del proceso y que por ese medio vaya responsabilizándose de sus propias actividades, cuando las hace surgir. Es entonces, cuando el campesino, en la capacitación se expresa activa y reflexivamente, y puede entonces apoyar el trabajo autogestionario.

Cuadro 6: Presentación general de datos: sesión, tema y tipo de participación:

No. de sesión y tema	No. de campesinos con asistencia activa	Total de participaciones *	A	R
1 PROCEDE (Inicia la 1ª etapa de capacitación)	(15) 8	18	10	8
2 PRONASOL y 1ª fase de trabajo del modelo	(13) 8	17	8	9
3 TLC de capacitación autogestionaria)	(14) 7	27	17	10
4 PROCAMPO	(12) 10	30	24	6
5 DIF	(7) 6	12	10	2
6 ELECTRICIDAD	(6) 4	23	12	11
7 PRESEN. DEL MODELO (2ª fase)	(9) 6	40	26	14
8 DIAG. Y SISTEMATL. (3ª y 4ª fase)	(30) 13	24	16	8
9 JERARQUIZACIÓN (5ª fase)	(9) 7	23	17	6
10 ORG. ACC. EDUCATIVAS (6ª Fase)	(140) 12	31	18	13
11 CAP.: NUEVA L. A. (2ª etapa de capacitación)	(63) 17	35	21	14
12 CAP.: PROCEDE y 7ª fase del modelo)	(35) 15	24	18	6
13 CAPACITACIÓN FERTILIZANTES	(25) 13	95	70	25
14 ORG. PARA TRABAJO DE GRUPO	(9) 9	31	11	20
15 REVISIÓN DE PARCELAS	(12) 12	24	18	6
16 CAPACITACIÓN: frutícola (C.P.)	(12) 6	77	46	31
17 reflexiones: nuevas actividades	(4) 4	96	52	44
18 Repartición de semillas	(4) 4	101	68	33
19 Rep. y reflexiones de semillas	(11) 11	56	36	20
20 CAPACITACIÓN: frutícola (UACH.)	(14) 5	78	52	26
21 CAPACITACIÓN: frutícola (Puebla)	(18) 9	52	30	22
22 Conclusiones y formación de la UFRUM	(11) 10	33	29	26
23 CAPACITACIÓN: trabajo en grupo	(6) 6	42	25	17
Total		1011	634	37

(*).- El número entre paréntesis es el total de ejidatarios asistentes a cada sesión.

No. de campesinos con asistencia activa.- son los campesinos que participan activa y reflexivamente.

* Núm total de participaciones de los campesinos en cada una de las sesiones.

A.- Núm. de participaciones campesina de tipo activo: informan y preguntan.

R.- Núm de participaciones campesina de tipo reflexiva: analizan en sesión, informan analizando o explican

6.3.3.- Prueba de hipótesis 3:

La hipótesis 3 la trabajaremos en base a el Análisis de Contenido (ANCO), éste se usa en el análisis de cualquier forma de comunicación. Según Duverger el **ANCO** atiende más a las ideas expresadas, los contenidos que al estilo del texto, las unidades de análisis son temas, frases enteras, etc. (Duverger citado por Quinto A. (30)).

El ANCO se efectúa por medio de la codificación que es el proceso a través del cual las características relevantes del contenido de un mensaje son transformadas a unidades que permiten su descripción y análisis preciso. Lo importante del mensaje se convierte en algo posible de describir y analizar.

Para poder codificar es necesario definir el universo a analizar, las unidades de análisis, las categorías y sus dimensiones de análisis.

1.- **UNIVERSO DE ANÁLISIS:** Son las 23 sesiones de trabajo en grupo en relación a la capacitación.

2.- **UNIDAD DE ANÁLISIS:** Son las particularidades propios que es posible identificar de acuerdo a las características del material objeto de estudio. Berelson dice que "constituyen segmentos del contenido de los mensajes que son caracterizados para ubicarlos dentro de las categorías" (Berelson, citado por Quinto (30)). En la presente investigación se adopta las intervenciones del capacitador como unidad de análisis, la cual hace referencia a cuestiones del grupo de campesinos.

4.- **CATEGORÍAS DE ANALISIS:** "Estas son consideradas como un código de análisis que permitirá transformar el conjunto de las expresiones textuales

(significantes) en un conjunto de significados que responden al marco de referencia (teoría) definido por el investigador” (Ackerman, citado por Quinto (30)).

Las categorías se han clasificado en:

4.1.- *Mensajes informativos:*

son los mensajes del capacitador hacia el capacitando de conocimientos acerca de temas de interés para el segundo, como mensajes de PROCEDE, PRONASOL, TLC, PROCAMPO, DIF, Electricidad, Nueva Ley Agraria, Fruticultura, Fertilizantes, Organización y Reglamento de un grupo.

4.2.- *Mensajes de promoción de la Organización:*

Son aquellos mensajes que buscan promover la organización del grupo campesino para el seguimiento de la capacitación y para la formación de un grupo de trabajo que busque acciones concretas en base a necesidades.

4.3.- *Mensajes de promoción de la Capacidad Humana:*

Son aquellos mensajes cuyo fin es el logro de desarrollar la capacidad humana del capacitando, ser: activo, reflexivo y positivo (véase pags. 29)

5.- **DIMENSIONES:** Son los niveles donde pueden ser clasificadas las categorías y ésto de acuerdo a la característica principal que se desea poner de relevancia.

Las dimensiones, se clasifican en:

5.1.- *Tradicional:*

Son los mensajes emitidos en forma tradicional por el capacitador, suponiendo que es él dador de conocimientos verticales y el capacitando tiene la función de escuchar y entender el discurso y pueden detectarse con los términos:

"entienden", "recuerden", "comprenden", "fijense", "debe hacerse ésto", "no lo saben ustedes", información concreta, autorespuestas.

5.2.- Autogestivo:

Son los mensajes emitidos promoviendo a ser activos, reflexivos y positivos, para el logro de la autogestión; pueden detectarse con los términos: "veamos", "reflexionemos", "podemos", "analicemos", "estamos analizando", "si reflexionamos", preguntas de reflexión para el capacitando: ¿por qué...?, ¿verdad...?, ¿cómo...?, y mensajes promoviendo la acción.

6.- MUESTRA: La muestra del ANCO se compone de 20 sesiones o reuniones de trabajo entre el capacitador y capacitando, donde se hace referencia exclusivamente a las intervenciones del capacitador o promotor. Fueron 23 sesiones las objeto de estudio de la presente investigación, más no las únicas, el corte se dió por cuestiones de tiempo y tomando en consideración que esas 23 permitían la evaluación del modelo autogestionario. No se registró información de 3 de ellas por las condiciones en que se desarrollaron.

7.- El cuadro número 7 nos sirve para vaciar la información obtenida del ANCO clasificada en categorías y dimensiones; se anotan las frecuencias observadas de todos los tipos de mensajes dichos por el capacitador en las 20 sesiones para obtener el total de frecuencias por categorías y dimensión. Se hacen las sumas de frecuencias correspondientes en las columnas y renglones.

Cuadro 7: Análisis de frecuencias para cada categoría y dimensión (ANCO)

CATEGORIAS:

mensajes informativos	mensajes de promoción a la organización	mensajes de promoción de la capacidad humana
frecuencias	frecuencias	frecuencias

sesión	tradicional	Autogestiva	tradicional	autogestiva	tradicional	autogestiva	total
1	8	2 (10)				1 (1)	11
2	5	1 (6)	3	(3)	2	2 (4)	13
3	3	2 (5)	3	1 (4)	2	9 (11)	20
4	4	2 (6)	1	(1)		6 (6)	13
5							
6	5	(5)	3	(3)		1 (1)	9
7	1	2 (3)		2 (2)	1	10 (11)	16
8	5	1 (6)			1	11 (12)	18
9	1	(1)			2	4 (6)	7
10	3	(3)		1 (1)	1	7 (8)	12
11	14	7 (21)		1 (1)	1	3 (4)	26
12	14	7 (21)		1 (1)	3	5 (8)	30
13	8	4 (12)	2	3 (5)		5 (5)	22
14							
15	22	9 (31)	2	5 (7)	2	1 (3)	41
16	16	7 (23)		6 (6)	3	1 (4)	33
17	4	3 (7)		2 (2)	1	3 (4)	13
18							
19							
20	36	9 (45)					45
21	24	11 (35)		1 (1)	1	3 (4)	40
22	16	6 (22)	2	6 (8)	3	13 (16)	46
23	7	4 (11)	1	(1)	2	13 (15)	27
total	196	77 (273)	17	29 (46)	25	98 (123)	442

El número pequeño entre paréntesis indica el total de frecuencias para cada categoría en cada una de las sesiones.

8.- Con los resultados de análisis se elaboran cuadros de concentración para cada categoría y dimensión (cuadro 8)

Cuadro 8: Concentración de resultados de categorías y dimensiones (ANCO)

Categoría	Dimensión		TOTAL
	Tradicional	Autogestiva	
mensaje informativos	196	77	273
mensajes de promo/org.	17	29	46
mensajes de promo/c. h.	25	98	123
TOTAL	238	204	442

9.- Prueba estadística apropiada y comprobación de hipótesis:

a) Establecer hipótesis

Ho: En un programa si se utilizan mensajes para promover la capacidad humana en grupos de campesinos no existen diferencias estadísticamente significativas en la proporción de mensajes utilizados para promover la autogestión y los mensajes de tipo tradicional.

Ha: En un programa si se utilizan mensajes para promover la capacidad humana en grupos de campesinos existen diferencias estadísticamente significativas en la proporción de mensajes utilizados para promover la autogestión y los mensajes de tipo tradicional.

b) La prueba estadística apropiada para la comprobación de hipótesis es la X^2 para su aplicación es necesario primero el cálculo de las frecuencias esperadas, las cuales se calculan con los mismos procedimientos utilizados para la comprobación de la hipótesis 1 (pag. 54) y se elabora un cuadro donde queden representados las frecuencias observadas (cuadro 9, número inferior derecho de cada celdilla) y frecuencias esperadas (cuadro 9, número superior izquierdo de cada celdilla, se identifica como E_{ij}).

Cálculo de los valores esperados (E_{ij}):

$$E_{196} = \frac{(238)(273)}{442} = 147$$

$$E_{17} = \frac{(238)(46)}{442} = 24.8$$

$$E_{25} = \frac{(238)(123)}{442} = 66.2$$

$$E_{77} = \frac{(204)(273)}{442} = 126$$

$$E_{29} = \frac{(204)(46)}{442} = 21.2$$

$$E_{98} = \frac{(204)(123)}{442} = 56.8$$

Cuadro 9: Frecuencias observadas y esperadas de la participación del capacitador en tipo tradicional y autogestivo en 20 sesiones de capacitación.

Dimensión:

Categoría	tradicional	autogestiva
Mensajes informativos	147	126
	196	77
Mensajes de prom. para la org.	25	21
	17	29
Mensajes de prom. de las cap., hum.	66	57
	25	98

Con los datos del cuadro 9 se calcula la χ^2 :

$$\begin{aligned}\chi^2 &= \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \\ &= \frac{(196 - 147)^2}{147} + \frac{(17 - 25)^2}{25} + \frac{(25 - 66)^2}{66} + \frac{(77 - 126)^2}{126} + \frac{(29 - 21)^2}{21} + \frac{(98 - 57)^2}{57} \\ &= 16.33 + 2.56 + 25.46 + 19.05 + 3.05 + 29.49 = 95.94\end{aligned}$$

Se determina el valor de Ji-cuadrada de tablas con 2 grados de libertad y con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

La regla de decisión es la siguiente:

Si $\chi^2_c \geq \chi^2_{tab}$ RECHAZO H_0

Si $\chi^2_c < \chi^2_{tab}$ No RECHAZO H_0

Como $95.94 > 5.99$, entonces RECHAZAMOS H_0

Por tanto se rechaza H_0 , lo que equivale a no rechazar la alternativa: de que si se utilizan mensajes para promover la capacidad humana entonces existen diferencias significativas en la proporción de tipo de mensajes utilizados para promover la autogestión y los mensajes de tipo tradicional. Considerándose que éstos últimos dificultan más el proceso del logro de la autogestión.

De 442 total de mensajes emitidos por el capacitador, 238 fueron de tipo tradicional y 204 de tipo autogestivo. Puede observarse entonces en el cuadro 8 que los capacitadores siguen mandando mensajes de tipo tradicional, lo cual representa un llamado de atención a la preparación del capacitador. Este al

aplicar el modelo de capacitación autogestionaria desea promover la autogestión, pero la estadística hace ver que hace falta preparación de como hacerlo, pues la autogestión implica la promoción de la capacidad humana hacia el capacitando para que éste logre ser activo, reflexivo y positivo ayudado por el capacitador quien debe emitir mayor número de mensajes autogestivos y lograr también así el proceso de capacitación autogestionaria en corto tiempo. Por tanto hay que promover capacitadores, para que a su vez éstos promuevan la capacidad humana en procesos grupales como apoyo a la autogestión.

La comprobación de la hipótesis de trabajo nos permite suponer que el modelo de capacitación autogestionaria fue aplicado con resultados favorables en cuanto a actividades autogestionarias, porque se propició lo siguiente:

- a) Gestionar que para la asamblea número 11, se tuviera buena asistencia.
- b) Gestionar la adquisición ante la SRA de 100 ejemplares de la Nueva Ley agraria.
- c) Enfrentar el problema de deslinde con otro ejido (en base al conocimiento de la Nueva Ley Agraria)
- d) Gestionar ante el sindicato de la UACH el préstamo de un autobús.
- e) Organizar a la gente para salidas de prácticas de campo.
- f) Gestionar la capacitación requerida a sus necesidades.
- g) Gestionar la búsqueda de un cuerpo de asesoría técnica y de asesoría de organización de grupo.
- h) Redacción de oficio dirigidos al rector de la UACH y al Director General del CP. para establecer compromisos de trabajo de ambas instituciones con el grupo de La Magdalena Panoaya.
- i) Gestionar por medio de la capacitación la formación de un grupo de trabajo con actividades educativas y de productividad.
- j) Encaminar las actividades al funcionamiento de microempresas familiares

Sin embargo en relación al factor tiempo, observamos que no se obtuvieron resultados satisfactorios, pudiéndose presentar esto como punto de crítica.

Sin aplicación de un estadístico de prueba en específico para el análisis de diferencias significativas entre tipo de participación tradicional y autogestiva para cada categoría, sólo con la inferencia en base a los resultados de la hipótesis 3, seguimos el análisis del cuadro 8: obsérvese que el mayor número total de mensajes por categoría cayeron dentro de la categoría de mensajes informativos porque en ellos va implícito los mensajes de interés para el capacitando, sin embargo son más del 50% en comparación con los de tipo autogestivo en la misma categoría; las explicaciones de eso se debe a que el capacitador no sabe sobre la importancia de la promoción de la capacidad humana para obtener mayor éxito en logro y tiempo, podemos afirmar que el capacitador tiene los conocimientos de los temas de interés para el capacitando pero no tiene conocimiento de como emitirlos de tal manera que pueda dejar de lado el tipo tradicional y mandar la información con mensajes autogestivos que son los proveedores de la autogestión.

Promover la autogestión con mensajes, como los que se dieron: "ustedes tienen que aprender", "entienden ustedes", "miren las cosas son así", "recuerden lo que debe hacerse", "ustedes deben hacerlo", es señalar un "yo se" por parte del capacitador y "yo aprendo" de parte del capacitando, lo cual no ayuda a la promoción de la reflexión para lograr implantar la autogestión en el grupo y si se puede correr el riesgo de que la autogestión no se de; el grupo tenderá a trabajar si está el capacitador, retirándose éste, el grupo deja de trabajar.

En la categoría de mensajes de promoción para la capacidad humana se registraron un mayor número de mensajes de tipo autogestivo sobre los tradicionales contrarrestando la posición dada por los mensajes de tipo informativo de tal manera que en ésta investigación ello halla sido un factor

decisivo en el trabajo autogestionario que se desarrolló y sigue desarrollándose; de igual forma sucedió con los mensajes de promoción para la organización. Sin embargo, tómese en cuenta que el proceso de capacitación, en éste trabajo llevó un período de tiempo largo que puede presentarse como desventaja del modelo, donde una universidad u otra institución no podría asumir, pero si se da esa preparación a los capacitadores para tal tarea el resultado puede ser acortamiento de tiempo para el logro de la capacitación adecuada a las necesidades del grupo, mayor logro en procesos de desarrollo humano y autogestivo.

La afirmación que se hace acerca de la no preparación de los capacitadores para el trabajo autogestionario, apoyando el desarrollo de las capacidades humanas, también puede analizarse en el cuadro 7: como investigador podría haber esperado que a medida de que se avanzara en el proceso de capacitación tendría que esperar que aumentaron los mensajes autogestivos en las tres categorías, pero la frecuencia de ellos a lo largo de las sesiones representan altibajas no controladas por el capacitador y no previstas en el diseño de la investigación.

Los mensajes informativo tuvieron como objetivo explicar los temas de interés (ver clasificación de categorías pag. 71) desde sus orígenes y repercusiones, con toma de palabra por parte del capacitador por tiempo largo en la sesión, se hizo énfasis en ataques a instituciones como herramienta para hacer surgir la reflexión en el capacitando, como por ejemplo: "les consultó Salinas a ustedes señores ejidatarios, para hacer reformas al artículo 27?". En la mayoría de los casos la información fue concreta y a veces enjuiciante.

Los mensajes de promoción para la organización giraron en repetir constantemente "ustedes deben organizarse" una orden sin respuesta, pues el grupo por sí mismo debía descubrir y analizar su importancia. En la sesión 22 (cuadro 7) se registró un aumento en los mensajes de organización autogestivos;

es válido que el capacitador halla aprovechado la motivación del grupo por haber vivido la experiencia de trabajo organizado de otro grupo de ejidatarios, dando la oportunidad al capacitador hacer reflexionar positivamente al grupo sobre la voluntad del trabajo en un grupo.

6.3.4.- Comprobación de la hipótesis 4:

Se analizó que la conscientización del campesino sobre la necesidad de obtener conocimientos se manifestó a través del seguimiento del *modelo de capacitación autogestionaria*, al externar esas necesidades, de tal manera que la forma de sentirlas y expresarlas se fue incrementando en cada sesión, tanto en su manera de hablar, de expresarse, de su motivación, etc., como en la calidad de su forma de pensar.

Las reflexiones que se generan en torno a la necesidad de obtener conocimiento se desarrollan primordialmente en la fase llamada de "integración". En dicha fase es importante hacer que el campesino tome conciencia de la aprehensión del conocimiento. Este proceso es manifestado en la oportunidad que da el modelo cuando permite en su proceso la participación del campesino como base o fundamento de la capacitación por ellos requerida.

Desde las primeras sesiones se expresa la importancia del conocimiento y sobre todo el hacer uso de él, en la búsqueda de nuevas alternativas para el logro de una mejor forma de vida que de satisfacciones de realización personal, y a la vez de un incremento económico.

Los mensajes de los ejidatarios acerca de la necesidad de aprehender el conocimiento: se presentan en orden de aparición desde la 1ª sesión a la 10ª sesión de trabajo; se registran éstas pues son en ellas donde el capacitador hace ver al capacitando la importancia del conocimiento en las actividades cotidianas

que desarrollan, a partir de la 11ª sesión la capacitación responde a necesidades manifiestas del grupo que se beneficia de ella. Ponga el lector, especial atención a aquellas expresiones escritas en letra cursiva:

SESIÓN NÚM. 1, tema: PROCEDE (total de mensajes:2)

"Es bueno aprender de ésto, pero que se puede hacer si la gente no viene?, desgraciadamente así es, por eso no avanzamos. Mire cuantas se apuntaron y cuantos estamos?, para la próxima seremos menos, hasta desaparecer".

"La verdad es que no participamos, la tierra no da para vivir, el tiempo se lo dedicamos a otras actividades que tenemos"

SESIÓN NÚM. 2, tema: PRONASOL (total de mensajes:7)

"Qué se puede hacer si la gente no viene, ni a éstas pláticas, para que se forme un comité y participar?".

"Aquí la gente no necesita eso, cada quien trabaja con sus recursos, como puede; nos quieren dar recursos, pero luego nos los cobran con réditos".

"No hay maquinaria para mover el terreno, para qué nos sirve el dinero? Nos dan el dinero, pero uno no sale de lo mismo".

"Sería bueno organizarse, pero el problema sería: ¿cómo hacerlo?".

"Si se forman grupos en la escuela, aquí porque no?".

"No acepté el dinero de PROCAMPO porque no sabía, que tonta fui".

"Como ya sabemos, debemos luchar por apuntarnos, pues sólo así lo conseguiremos, no hay que dejamos".

SESIÓN NÚM. 3, tema: TLC (total de mensajes:8)

"Qué es el TLC?, nos ayuda?"

"Yo sé que con el TLC, no podemos competir, debemos desarrollarnos más, primero". ¡ Debemos preparamos ! .

"Hay técnica ¿Qué pasa? No la conocemos?".

"Dicen que no hay permisos para pozos, pero si los obtienen los privados, ellos sí saben, nosotros podríamos saber, pero unidos y la verdad falta unión".

"El gobierno si da apoyo, pero hace falta que nos orienten".

"Sí tenemos buenas tierras; hace falta apoyo, pues nos hace falta eso para aprovechar mejor".

"El gobierno si da apoyo, pero no nos llega, entonces necesitamos saber como organizarnos y hacer que llegue"

"¿Cómo podríamos organizarnos?, no sólo que quede esto en palabras"

"A los campesinos no les llegan los ingenieros, entonces para qué sirven?"

SESIÓN NÚM. 4, tema: PROCAMPO (Total de mensajes: 2)

"No acepté PROCAMPO porque estuve en la lucha por la carretera, entonces pensé que el gobierno iba a decir que luchábamos en su contra, pero sí aceptábamos su ayuda; si hubiera sabido que era un derecho, si me apuntaba".

"El cambio que necesitamos es de conciencia, pero de todos. Falta conciencia de cada ciudadano, para lograr cambios"

SESIÓN NÚM. 5, tema: DIF (Total de mensajes: 1)

La gente de aquí quiere todo, pero que se los den. Si se les pide que se organicen para participar en conseguir algo, no quieren".

SESIÓN NÚM. 6, tema: Electricidad (Total de mensajes: 4)

"Mi esposo metió la luz de aquél lado y la gente no lo apoyó".

"La comunidad ha crecido, ¿como resolver los problemas que trae ese crecimiento en cuestión a la luz, por ejemplo?"

"Es bueno organizarse, para ver que se puede hacer".

"Nos hace falta orientar a nuestros hijos para que estudien. *Nunca es tarde para aprender, miren aquí estamos nosotros*".

SESIÓN NÚM. 7, tema: Presentación del modelo de capacitación autogestionaria (Total de mensajes = 13)

"Sí nos interesan los temas, pues es de provecho para nosotros, pero a veces nosotros quedamos mal con ustedes que vienen a la comunidad, me siento apenado por los compañeros que faltan".

"Todos los temas son importantes, pero debemos hacer conclusiones. Pero, ahora qué podemos hacer? para que todo no quede en el aire?"

"Pero sí nos interesa que todo esto se difunda".

"No se acaba de aprender. Año tras año podemos seguir luchando por un bien propio".

"Desgraciadamente en la vida vamos de paso y ésto lo platicamos con orgullo y satisfacción".

"Nos vienen a dar conocimiento. Gracias Ing. y Lic. Invitamos a otros pero no vienen, ¿uno qué puede hacer?. Cuando no los necesitamos no los sabemos aprovechar. Pero me doy cuenta que no sé nada".

"Son de provecho, si uno analiza las cosas; el significado que dejan es sustancial. Pero, ¿ahora qué sigue? como dice el Sr. Fortunato". Me gustaría que más gente se integrara, nos reunimos cuando hay necesidad de algo, entonces, ¿hay que buscar las necesidades?".

"Como grupo pequeño si podemos hacer algo. Como muestra es el de 5 personas que trabajamos para el seguro y sí se hace".

"Nosotros si tenemos ganas de trabajar, pero desgraciadamente la gente no participa".

"La gente que está aquí le gusta participar en la comunidad; entonces mi opinión es que sí, integremos nosotros un grupo. Y primero si debemos hacer el diagnóstico, estoy de acuerdo en eso. Cuando se trabaja con un grupo que se entiende, ya es ventaja. Hay ilusiones y desilusiones. Es un trabajo paso a paso y se lleva tiempo. Pero hay que ir construyendo".

"Hay muchos problemas y no siempre tiene uno apoyo. Hay veces uno se crea problemas, hasta jurídicos. Pero al fin queda la satisfacción y se necesita fuerza de voluntad".

"No todos cooperan, desgraciadamente por falta de conciencia. Al querer preguntarles para el diagnóstico, lo primero que nos van a decir es ¿a tí que te importa?; ¡conocemos a nuestros vecinos!. Desgraciadamente no hemos sido muy responsables. Hasta para que cobraran el cheque de PROCAMPO me dio trabajo!. Desgraciadamente; ahí está el Sr. Fortunato, que ya conoce el ejido, sabe como son".

"Tenemos muchos problemas y necesidades, los vemos y los conocemos. Es cierto lo que dice el compañero, pero *si vamos a formar un grupo de trabajo, los que estamos aquí debe ser de DECISIÓN, se necesita ACCIÓN.* El ejido es muy grande, somos muchos ejidatarios, con pocos se puede trabajar, la muestra es el grupo que apoya lo del centro de salud".

SESIÓN NÚM. 8, tema: Diagnóstico del ejido y la comunidad (Total de mensajes:19).

"Debemos tener confianza y hablar todos, cada quien tiene problemas diferentes; debemos hablar para tener criterios y resolver cosas, pues el interés no es personal sino de todos. No piensen que el Ing. y la Lic. quieren algo, no es eso".

"Si ustedes vienen para orientarnos está bien, no creo que quieran algo malo para nosotros; me interesa y me gusta esto. No se mucho".

"Es importante el conocimiento para informarnos y saber que hacer después"

"Tenemos algunos problemas y quisiéramos saber sobre títulos de propiedad para la colonia".

"Necesitamos asesoramiento para cambiar de tipo de siembra y cómo introducir al mercado esas siembras".

"Saber cómo solicitar crédito para materia prima".

"Capacitación para un uso más eficiente de ganadería. Hay maíz, éste se utiliza para comida o para las vacas, pero hay que saber de eso".

"Se mencionó sobre la importancia de conservar las tierras, quiero comentar que cada vez hay más desempleo, entonces debemos saberla trabajar con más eficiencia. Saber cómo crear microempresas familiares".

"Necesitamos saber sobre trabajos de campo sobre diferentes cultivos. Pedir asesoría técnica".

"Nos enfrentamos a una economía, donde el maíz no es rentable, pero lo cultivamos por tradición, debemos buscar alternativas para poder salir".

"Sobre el PROCEDE, es interesante. ¿Debemos entrar, como otros ejidos?"

"Nos hacen falta muchos servicios, cómo tenerlos? Atenco tiene todos los servicios, porqué La Magdalena ¿no?. Si trabajamos creo que eso si es posible, pues la solución no está nada más en la autoridad solamente, sino en todos".

"Todas las necesidades son importantes, pero deben resolverse algunas, según como veamos que más necesitamos o nos interese".

"Todos debemos comprometernos, es cuestión de querer".

"Los cursos para mujeres deben ser en buenos horarios,, como de cocina, corte, problemas de adolescencia, orientación familiar, artes manuales".

"Es bueno poner atención a los jóvenes para que no anden presos de la drogadicción y alcoholismo".

"Para que participe una comunidad debe ser una necesidad, y aún así, a veces no participan, entonces debemos además crear conciencia".

"Se podría ver si los que hacen trabajo social pueden trabajar aquí. Hace falta lechería".

"Nuestro egoísmo y situación nos ha estado perjudicando, esto lo debemos pensar. Vemos y sabemos que tenemos muchos problemas y necesidades y sin embargo nada hacemos para solucionarlos ¿Porqué?, si tenemos capacidad para hacerlo? yo creo que como grupo debemos empezar en aquello que nos interesa".

SESIÓN NÚM. 9, tema: jerarquización de problemas (total de mensajes:5)

"Hay muchos problemas, pero uno de los importantes es sobre la regulación de la tierra, debemos saber, como dice el Ing. regularizar. Para mi sería un orgullo que fueran 3 o 4; tocante a organizamos para trabajar las tierras unidos, creo que no se logra, por desgracia estamos separados, falta decisión de trabajo".

"Yo si le entro pero la gente no quiere".

"Tengo una parcela de alfalfa y yo si invitaría a mis vecinos".

"El egoísmo es una situación que nos ha estado perjudicando. Yo creo que todo el proceso de trabajo en grupo lo podemos aprender de gente especializada".

"El grupo que se ha mantenido, creo que debemos seguirle, empecemos a capacitarnos sobre el primer problema que consideramos importante. Cuando otros vean, van a ver, se van a juntar con nosotros".

SESIÓN NÚM. 10, tema: Sistematización del problema (Total de mensajes:11)

"Estamos todos en una ignorancia".

"Quiero saber que es eso de regularización del ejido".

"Estamos atrasados porque no le ponemos interés. Existe la Ley pero no la compramos".

"Porqué no hacemos un oficio para pedir la Ley a la SRA?"

"El prof. y la Lic. han venido a ayudarnos y nosotros no los hemos aprovechado. Nuestro ejido anda por la raya y hay mucha división en las parcelas. Esto lo debemos analizar y pensar como darle solución. No vienen a solucionar nuestro problema, sino enseñarnos cómo hacerlo. Ellos únicamente nos van a decir cómo debemos hacerlo, no nos lo van a solucionar".

"Quiero saber lo de la Nueva Ley Agraria para saber como regularizar mi tierra. Pues nuestros padres nos ceden un pedazo a todos los hijos; entonces, se debe regularizar?"

"Debemos saber para poder defendernos de las nuevas instituciones"

"Nadie debe imponer decisiones, debemos tratar de aprender"

"Uds. dicen se hace o no se hace. ¿Quieren que conozcamos la Ley Agraria?"

"Hay que ver el aspecto legal pero, cómo es eso?"

"Para saber debemos conocer y ¿a quién le preguntamos? a los más capacitados. Entonces debemos aprovechar, debemos saber, debemos aprender y en base a eso podamos resolver las cosas. Debemos saber para defendernos. Por eso yo creo que todos queremos aprender la Nueva Ley Agraria".

Sin aplicación de ningún tipo de prueba estadística para la hipótesis 4, el análisis de los mensajes del capacitando nos permiten afirmar, con apoyo del método observacional que la actitud que impere en los integrantes del grupo los identifica como personas positivas o negativas dispuestas a emprender el cambio o rechazarlo. Hacemos notar que las personas que se expresaron con mayor negatividad al proceso, terminaron retirándose del mismo y aquéllas que tomaban a veces una posición a veces otra, fueron manifestando a través del avance en las sesiones una actitud de cambio, positivo y mayormente favorable para la voluntad a querer ser mejor. Reflexionemos sobre las frases en cursiva: nótese que se trata de expresiones de la necesidad de organizarse y de obtener el conocimiento, pero lo importante de ello es que surge de la propia voz del campesino, para conscientizar la importancia del conocimiento a través de la

capacitación autogestionaria. Por tanto concluimos que como resultado de la fase de integración y de las otras fases del *modelo de capacitación autogestionaria* fue manifestar y sentir la necesidad de aprender el conocimiento y sobre todo aprehenderlo para un beneficio real activando la capacitación autogestionaria. De allí surge el definir la capacitación teórica o práctica con acciones concretas (véase cuadro 10).

Cuadro 10: Capacitación gestionada por el campesino después de la aplicación del *modelo de capacitación autogestionaria*:
(2ª etapa de capacitación)

*Capacitación sobre la Nueva Ley Agraria. *PROCEDE *Fertilizantes *Fruticultura *Organización de grupo *Elaboración de un reglamento para un grupo de trabajo *Funcionamiento de un grupo
--

6.4.- Técnica de investigación: observación participante

La parte práctica del presente trabajo (trabajo de campo) está desarrollada en general en base a la técnica de investigación de observación participante, consiste en integrarse parcialmente a la vida del grupo que se estudia, es decir, el investigador pasa a desempeñar un trabajo dentro del grupo, (a nivel de reuniones para la capacitación, los sábados de cada semana) esto posibilita que la observación se realice con mayor facilidad.

Gomezjara (11) dice que ésta técnica "viene a representar el aspecto más relevante en la tarea de obtener *información fidedigna*, en el campo de la ciencia social, impulsora del cambio social a favor de los trabajadores".

Cuando el investigador es participante elimina la barrera existente entre el sujeto (investigador) y el objeto (lo investigado), dado que aquél se incorpora al campo

de estudio y globalmente se autoanaliza, pues el investigador es a la vez el estudioso y el estudiado por sí mismo para determinar el grado en que su presencia influye en el estudio y en las resoluciones tomadas por el grupo en el cual se trabaja, en la medida en que es aceptado como vínculo de aprendizaje.

Al participar el investigador se logra la *confianza* de los investigados y éstos logran dar datos más verídicos acerca de sus actitudes y pensamientos. Huizer afirma que "ligarse efectivamente a las realidades sociales del momento, trabajar para la emancipación de los oprimidos ofrece (en un alto porcentaje de casos) conocimientos más exactos y científicos que el simple acercamiento del "espectador" (11). En efecto con la observación participante se captan una serie de circunstancias y "estados de ánimo" solo posible de identificar como experiencia propia.

La participación del investigador permite no solo de dotar al investigado de conocimientos ya dados, sino prepararlos para que se autoanalicen y obtengan conclusiones propias impulsando su capacidad como humanos. No se trata de "llevarles cosas hechas" sino de dotarlos de elementos teóricos, técnicos y metodológicos para que el grupo investigado llegue a hacer las cosas de acuerdo a sus intereses.

El investigador debe excluir su papel paternalista o moralizante para con el grupo en general; su conducta debe ser solo de indagación positiva; es decir, curiosidad interesada con el fin de *comprender* al observado.

El rol del investigador como observador participante debe ser conocido como tal desde el inicio y apoyado en forma más o menos abierta por los individuos estudiados. Se logra así una máxima libertad para recoger información confidencial y pública. El investigador en todo el proceso debe procurar aprehender, registrar, interpretar y conceptualizar los hechos sociales que encuentra; interesándose en los individuos tal y como son (11).

La interdependencia entre investigador e investigado permite captar aspectos que un investigador cerrado en su estudio, no capta y que trata aún así de explicar.

6.5.- Proceso de captación de la información

El proceso de captación de la información en éste estudio o protocolo de investigación de una cohorte y con la técnica de observación participante, implicó establecer contactos en tiempos regulares con los campesinos. Este proceso fue necesario pues el resultado no es el desarrollo de un hecho en particular claramente identificado como fue en nuestro caso el desarrollo de los campesinos estudiados.

La forma como se recabaron los datos en el seguimiento de los campesinos investigados fue a través de citarlos en un lugar determinado.

El instrumento de captación de datos se hizo a base de escribir todas las ideas que manifiestan los campesinos en cada sesión en una libreta de campo. La ayuda de la video - cámara fue importante.

7.- RESULTADO DE TODO EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN

Apoyándonos con la técnica de la observación participante concluimos con los resultados obtenidos de la conveniencia de utilizar el MODELO DE CAPACITACIÓN AUTOGESTIONARIA para la selección de necesidades grupales por medio de la asistencia participativa (emisión de mensajes), lo cual motiva al campesino de hacer uso de su capacidad humana, determinando las acciones educativas necesarias para apoyar la búsqueda de un mejor logro de vida.

Para poder valorar el modelo de capacitación autogestionaria fue importante, en primer lugar, que fueran las personas que iban a capacitarse las que tuvieran el poder de decisión sobre su propio proceso educativo.

En un principio el modelo se presentó a los ejidatarios de San Miguel Tlaixpan (localidad del Municipio de Texcoco) en dos asambleas ejidales; se insistió en ello, pero no hubo respuesta favorable a planear actividades educativas, pues en esos momentos ellos estaban muy centrados en problemas de tipo administrativo en relación a sus minas de arena. Ante dicha respuesta, por cuestiones de tiempo, se decidió cambiar de localidad para poder valorar el modelo sin más demora. Pero aquí es importante tener en cuenta que ante esos casos se debe insistir y persuadir al grupo sobre la aceptación del trabajo, ya que después de un análisis de las actividades podrán o no rechazarlo.

La nueva localidad elegida fue La Magdalena Panoaya, se eligió porque ya se contaba con un antecedente de trabajo con los ejidatarios de esa localidad y tal situación favorecería una rápida introducción del trabajo de capacitación, pero aún sin asegurar resultados favorables.

Es importante mencionar la relación del asesor directo de ésta tesis, con los ejidatarios de La Magdalena, en el movimiento que se dio por la defensa del ejido del 22 de Junio al 28 de Nov. de 1992 (24), cuya colaboración para con ellos resultó favorable y enriquecedora, permitiendo con ello introducir nuevas actividades en bien del ejido por medio de la capacitación.

Por medio del Delegado se invitó a los ejidatarios y autoridades a asistir a una plática de presentación el día 25 de Agosto de 1994; a ésta primera reunión asistieron siete personas, el número de asistencia fue decepcionante para el capacitador, pues se tenía en mente el total de ejidatarios pertenecientes al ejido, pero a la vez fue gratificante la asistencia de algunos, pues ello abría la posibilidad de trabajo; se reflexionó que el *modelo de capacitación autogestionaria* no plantea como punto central cantidad, sino calidad y resultados de dichas actividades.

La conversación en esta primera reunión giró en torno al festejo del 2º aniversario del "Movimiento: la lucha por la tierra", la cuestión electoral para la presidencia municipal que estaba próxima y sobre la necesidad de organización, por parte de los campesinos para resolver problemas conjuntos; se comentó que la experiencia se tenía y no podía perderse.

Se comentó que el ejido se encuentra cerca de zonas urbanizadas por tal las actividades agrícolas son secundarias, la mayor parte de los ejidatarios con sus familias se trasladan a dichas zonas para prestar sus servicios. Los terrenos parcelados se trabajan temporalmente y algunas veces quedan olvidados, el trabajo fuera del ejido los absorbe y les da mayor seguridad económica, así lo manifiestan los que invierten en el campo dinero y esfuerzo, el cual no es muchas veces recuperable. Los campesinos de La Magdalena sólo quieren sus parcelas para construir en ellas y asegurar la necesidad de vivienda para sus hijos. De hecho ya muchas de las parcelas ha sido fraccionada para heredarlos, aún en vida los titulares. Pero hay todavía campesinos que aman el pasado histórico de su ejido y trabajan sus tierras; la influencia de éste tipo de personas ha hecho que el ejido de La Magdalena defienda sus tierras.

La plática de la primera reunión se tornó informal, pero sirvió para conocernos y cambiar opiniones y experiencias acerca de la importancia de la defensa de la tierra. Además fue benéfica para nuestro proyecto (valorar el *modelo de capacitación autogestionaria*), ya que nos informaron que se tenía programada una asamblea general de ejidatarios para el Sábado 27 de Agosto, donde se tendría la oportunidad de platicar con la mayoría de los ejidatarios.

A esa asamblea general asistieron 80 ejidatarios de 410, los comentarios a la asistencia fueron que era el número total de asistencia que tenían generalmente, de ahí no pasaban y que así siempre se han llevado a cabo las asambleas.

Las personas asistentes escucharon con atención todos los puntos a tratar, se hicieron algunas preguntas pertinentes (los que participan activa y reflexivamente los llamamos asistentes participativos), éstas estuvieron a cargo de personas que tomaron lugares de enfrente, se observó que las personas que sólo escuchan, las que cuchichean y hasta las que duermen ocupan lugares traseros.

En asuntos generales se nos dio oportunidad a los capacitadores de presentar la propuesta de trabajo e invitarlos a conjuntar esfuerzos. Se les habló de la necesidad de organizarse para recibir capacitación que de respuesta a sus necesidades para resolver en forma conjunta problemas prioritarios. Sin muchos comentarios, los ejidatarios presentes aceptan la propuesta, pero con ella la existencia de un comité de trabajo.

La propuesta es como muchas otras que han tenido y que responden con un sí, sin saber realmente de que se trata. Dicha respuesta el capacitador la analizó, como una respuesta no de total aceptación, de indiferencia; que los ejidatarios quisieron dar a entender que eso era sólo para un grupo de trabajo, no de compromiso de todos.

Por otro lado el delegado y el presidente ejidal apoyan la idea, pero sin que se lleven acciones de las cuales ellos no estén enterados; además, ofrecen su ayuda y participación. La ayuda se dio con el préstamo del salón de juntas ejidales, pero su participación fue mínima.

El primer comentario negativo al trabajo fue la opinión de un ejidatario al manifestar: "el tipo de trabajo que ustedes proponen es para los jóvenes y no para los viejos" . Ante ésta posición se tenía mucho que trabajar. Todo fue plática y sin compromiso aún, se les dejó de tarea que lo platicaran.

El Sr. Ignacio López, voluntario, ciudadano y ejidatario de La Magdalena, invitó a otros compañeros para platicar el 1º de Septiembre sobre la propuesta de trabajo, pero no tuvo respuesta. Se acordó con él, que buscara al delegado y presidente ejidal para saber si hay posibilidad de otra reunión con los ejidatarios.

El Sábado 12 de Septiembre algunos ejidatarios festejaron el 2º aniversario del "movimiento: la lucha por la tierra", al cual asistieron aproximadamente 20 personas y los capacitadores. Una ejidataria platicó el porqué decidió participar en el movimiento: "El valor de la tierra es muy grande, uno no debe dejarse que se la quiten, yo de ahí alimenté a mi familia, como el agua no alcanza me voy a regar a las 12 o 1 A.M., yo siempre la he trabajado y sudor me ha costado sacar de ella lo que siembro".

Nos comentó el presidente ejidal que había gente del PROCEDE que los estaban invitando a entrarle, pero que la gente de ahí no quiere, tienen miedo, muchos no aceptan ayudas porque después se las cobran más caro, las cosas nunca son gratis.

Esos comentarios nos ayudaron para repetirles el objetivo del trabajo, entonces se les hizo ver la necesidad de organizarse y saber por medio de la capacitación qué es el PROCEDE antes de la visita, para que ellos pudieran cuestionar y decidir. Los comentarios dieron lugar para acordar con el presidente ejidal hacer una asamblea para tratar el asunto, se hizo compromiso para el 25 de Septiembre.

No se logró organizar el llamado a junta, por tal motivo nuestra tarea fue localizar a la autoridad ejidal para tal reunión; después de varias visitas al presidente ejidal, nos comunicó que el Sábado 8 de Octubre había convocatoria para asamblea general.

En ella el asunto principal a tratar fue acerca de qué uso se le daría a un fondo común existente por la SRA, después de una acalorada discusión el acuerdo fue que se destinara al pozo de agua. Se tuvo una asistencia de 60 ejidatarios, un 50% era de sexo femenino y de edad avanzada.

Tuvieron además otro invitado, enviado por SOLIDARIDAD, para invitarlos a hacer "proyectos de inversión"; la gente escucha, pero parece que no entienden de que se les habla, pues no hubo comentarios, el agente de solidaridad se retira afirmándoles que si alguien tiene interés se comuniquen con ellos.

En asuntos generales se nos dio la oportunidad de participar; se les expone que el trabajo a presentar es sólo educativo; es decir, lo único que se les ofrece son "conocimientos" que les ayuden posteriormente a organizarse y progresar, se les presenta y explica las fases que presenta el modelo de capacitación. Observamos que los campesinos oyen, pero no escuchan. Tomaron la misma posición que tuvieron ante el invitado anterior.

Nos percatamos de ello y se les dice: "miren compañeros, déjenos que les expliquemos. Hace rato estuvo con ustedes una señorita, que venía de parte de SOLIDARIDAD, yo les pregunto ¿le entendieron a que venía? (asientan con la cabeza que no), ven? pues a eso venimos con ustedes, a explicarles todo eso y otras cosas que les interesen. Los hicieron firmar, para qué? no supieron, pero sí firmaron!; pues bien, debemos prepararnos para dar respuesta a lo que nos vienen a ofrecer. Saben lo que es PROCEDE? (algunos dicen que sí y otros dicen que no), pues bien, van a mandar gente para hablarles de eso, ¿los harán firmar también?, ¿firmarán también, como lo hicieron hace rato, sin saber de que se trata? Pues bien, nosotros queremos trabajar con ustedes, nosotros aprenderemos de ustedes y ustedes de nosotros. Ustedes son muy importantes para nosotros; como ingenieros, tenemos la teoría pero no la práctica y ustedes la práctica, pero no la teoría, ¿qué tal si unimos esfuerzos y aprendemos juntos?

no se trata de edad, sino de voluntad de aprender; todos estamos capacitados para ello, le entramos o no le entramos?”.

Los ejidatarios manifiestan su “interés”, haciendo movimientos de aceptación con la cabeza, como a algo que están acostumbrados hacer sin poner atención a ello, sin comprender exactamente de lo que se les habla; pero, sin embargo, se dan algunas participaciones acerca de la importancia del ofrecimiento de trabajo educativo, pues dicen que hay gente que viene de afuera, como el de SOLIDARIDAD y no entienden. Surgen así las propuestas de temas de interés para capacitarse de una manera informal y grupal:

1.- “SOLIDARIDAD”

2.- PROCAMPO

3.-Electricidad

4.- PROCEDE

5.- EL TLC

Se hace notar que todas éstas propuestas fueron de hombres, por tanto se les pide a las mujeres que propongan temas que les gustaría trabajar; se escucha la voz de un ejidatario ya mayor (aprox. 60 años), comentar de forma burlona: “de pasteles”, comentario que nadie dio importancia, excepto la risilla de una que otra asistente; pero deja ver la exclusión que de la mujer se hace. Sin en cambio otro asistente más joven, opinó: “con todo respeto, pienso que a las señoras les debería interesar lo del DIF y saber así cómo beneficiarse de él”; ésta propuesta fue aceptada por las señoras. El tema DIF quedó como la 6ª propuesta.

Con algunos temas ya propuestos, lo siguiente era acordar fechas y hora. Los ejidatarios proponen que los capacitadores lo indiquen; a ello se les respondió que todo el proceso partía de ellos mismos, de su tiempo y necesidades, por lo tanto ellos son los que deberían fijar acuerdos.

Aquí se les tuvo que explicar que eran ellos los que deberían decidir sobre todo lo que se tendría que hacer, que ello era la "autogestión", que poco a poco se iría comprendiendo tal proceso, se les mencionó que no queríamos imponer nada.

Decidieron que por medio de votación se acordara. Se quedó que los cursos de capacitación se darían los Sábados a las 5 P.M. (cuadro 11):

Cuadro 11: Temas de capacitación de la fase de Integración: fecha y ponente
(1ª etapa de capacitación)

Núm de sesión	TEMA	FECHA	PONENTE
1	PROCEDE	15 de Oct. 94	B. Mata García
2	PRONASOL	22 de Oct. 94	B. Mata García
3	TLC y la agricultura	29 de Oct. 94	Emilio López
4	PROCAMPO	5 de Nov. 94	B. Mata García
5	DIF	12 de Nov. 94	Ma. Ángeles C.
6	ELECTRIFICACIÓN	19 de Nov. 94	T.E. Carlos S.

Para llevar un control de asistencia se les pidió anotarse en una lista; se hizo un registro de 30 personas. Al registrarse se les reiteraba el recordatorio a nuestra primera sesión de trabajo; se obtenía respuesta de compromiso.

Con ésta reunión entrábamos al cumplimiento del primer objetivo específico de la investigación: Organizar a los campesinos para su participación en un grupo de trabajo.

Se entra así a la **primera fase** de trabajo no contemplada por el modelo de capacitación autogestionaria, se decide llamarla de "integración", y anexársela al nuevo *modelo*. El nombre de "integración" se debe a que la 1ª capacitación programada (cuadro 11) salió al vapor, sin un diagnóstico que verdaderamente evidenciara la necesidad de ellas, solamente para generar un ambiente de confianza y preparar la entrada a la capacitación verdaderamente adecuada a ciertas necesidades específicas y analizadas jerárquicamente. Como capacitadores sabíamos que la apertura al diálogo era importante, por lo cual la participación por parte del ejidatario siempre fue mayor a la del capacitador (comprobación de hipótesis 1).

De las 30 personas registradas en la asamblea de presentación (8 de Oct.) se dio una asistencia menor a ese 50% (cuadro 12) y descendente de sesión a sesión.

Cuadro 12: Registro de asistencia de los campesinos a las sesiones de la fase de integración (1ª etapa de capacitación)

DIA	TEMA	ASISTENTES	HOMBRES	MUJERES
15 de Oct.	PROCEDE	15	10	5
22 de Oct.	PRONASOL	13	6	7
5 de Nov.	TLC	14	9	5
12 de Nov.	PROCAMPO	12	4	8
19 de Nov.	DIF	7	1	6
26 de Nov.	Electrificación	6	3	3

A pesar de las expresiones que se suscitaron en la asamblea general, la asistencia de mujeres fue notoria, pero la mayoría de las participaciones las dieron los hombres.

En plática informal con mujeres, se les preguntó el porque de su poca participación, ellas afirmaron: "si nosotras intervenimos nos van a tildar de "viejas chismosas", ya que si entramos en algún movimiento para defender derechos, nos gritan *qué no tienen otra cosa que hacer, váyanse a su casa a lavar*". La plática informal de mujer a mujer les dio confianza para abrirse al diálogo y sacar sus ideas y preguntar. Manifiestan que tienen ideas pero, también cierta incertidumbre de expresarse en una asamblea donde asisten hombres.

A partir del inicio de esos cursos se aplicó un cuestionario (véase anexo 5) a las personas que empezaron a asistir, para conocer que conocimientos tienen acerca de los temas programados por ellos mismos y escuchados generalmente a través de la radio y la televisión, según su propia voz (véase cuadro 13).

Cuadro 13: Estado de conocimientos acerca de los temas de interés, respectivos a la fase de integración.

Núm. de cuestionario	Tema de más interés pregunta 1	Por qué (pregunta abierta) pregunta 2	Utilidad del tema pregunta 3	Conocimiento acerca del tema pregunta 4
1	4	Por el terreno	1	3
2	4	Por la relación al cultivo: maíz, frijol y alfalfa	2	2
3	4	Ayuda pero, es engaño	1	2
4	2	Para saber aprovecharlo	1	2
5	TODOS	Es necesario saber todo	1	2
6	3	Saber si perjudica o favorece	2	3
7	1	Es bueno o malo?	1	2
8	5	Por su ayuda	1	3
9	2	Por su ayuda	1	3
10	4	Por su ayuda	No sé	2
11	4	Da ayuda, pero, y luego?	1	3
12	1	Por él se decide el futuro de la tierra	1	2
13	1 y 4	Implican el derecho de uno. Saber del riesgo del dinero que se recibe	1	3
14	5	Ayuda	1	3
15	2	Resuelve problemas	1	3

Tema 1.- PROCEDE

Tema 2.- PRONASOL

Tema 3.- TLC

Tema 4.- PROCAMPO

Tema 5.- DIF

Tema 6.- Electricidad

UTILIDAD DEL TEMA:

1.- Mucho 2.- Poco 3.- Nada

CONOCIMIENTO ACERCA DEL TEMA:

1.- Mucho 2.- Poco 3.- Nada

Interpretación del cuadro 13:

El cuadro muestra que los campesinos saben de la existencia de los programas gubernamentales, pero conocen muy poco de ellos o nada. Cuando responden con tener poco de conocimiento de dichos programas, hacen referencia sólo a la cuestión de ayuda del programa para ellos. La encuesta dejó ver cierta incertidumbre al aceptar esa ayuda. Da la impresión que los campesinos no creen en la ayuda del gobierno como algo bueno, como algo de beneficio para su bienestar; desconfían, lo cual hace que se abstengan de entrar a los programas. En general se puede observar en el cuadro 13, que los campesinos (en específico, el grupo con el cual se trabaja) conocen los programas de nombre pero no de funciones, son de interés porque les aportan ciertos beneficios; el *modelo de capacitación autogestionario* permite al campesino capacitarlos; es decir, otorgarles conocimientos acerca de ellos, pero siempre y cuando exprese y sienta que es su necesidad tenerlos.

PROCAMPO fue el tema de mayor interés; con éste programa reciben dinero en efectivo, que en ocasiones si se invierte para lo que fue destinado, pero en la mayoría de los casos se utiliza para gastos del consumo familiar. Dichas declaraciones se dieron, además, en la sesión de capacitación del 12 de Nov.

El tema acerca de PROCEDE que ocupó el segundo lugar como tema importante en la encuesta, ocupó primer lugar como tema de exposición de la capacitación. Ello se debió a la necesidad de conocer de él, pues la Procuraduría Agraria les invita a participar en él.

Al inicio de éste primer tema de capacitación, se les aclaró a los asistentes que nos encontrábamos en una primera fase de trabajo, que llamaríamos de "integración" cuyo objetivo es que se de una relación de confianza entre ambas partes (capacitador - capacitados), en donde el capacitador es parte de un grupo; grupo que tiene una característica muy especial: la de sentir la confianza entre todos, para entablar una comunicación clara y sencilla que permita una retroalimentación para ambas partes; el diálogo representa la base de obtención de conocimientos. Se les aclaró que estos cursos los prepararían para sentir las necesidades de un diagnóstico de la comunidad que permita elegir una capacitación adecuada.

Recordar las sesiones con los temas que se habían elegido fue un trabajo arduo para el capacitador, ya que cada sábado los ejidatarios tenían ya que tener recordatorios personales; además era tarea también del capacitador instalar invitaciones dirigidas a toda la comunidad en lugares visibles y estratégicos para asegurar la asistencia. Recuérdese que el objetivo 1 es la formación de un grupo de trabajo y la permanencia de sus integrantes en él, y en un principio esto dependía del capacitador.

Tal objetivo resultó complicado, pues se tenía que convencer al ejidatario que nuestro trabajo era cosa seria, ello no resultaba fácil ya que el ejidatario desconfiaba de la falta de seriedad de otras gentes que se comprometían a trabajar, dejándolos después "plantados".

En la primera reunión de capacitación para la fase de integración, de entrada se les preguntó ¿qué saben acerca de PROCEDE? a esa pregunta le agregamos la idea de que ella va dirigida, en el sentido de que queremos saberlo, para elegir el punto de partida de esa sesión. Fue importante dicha aseveración, para dar confianza y no en el sentido de hacerlos sentir menos en conocimientos. Las preguntas por parte del grupo fueron:

"Quiero saber qué es eso. ¿en qué ayuda?, ¿en qué perjudica?"

"Esto es a nivel nacional, entonces saber si esto es a fuerza o no. ¿Se presiona al ejidatario para que venda?"

"Quiero saber de él. ¿porqué nos quieren quitar un pedazo de tierra?"

"Saber si se nos va a presionar, para que lo aceptemos"

"Nos va a perjudicar o a beneficiar?"

"Es a nivel Nacional, y ya están vendiendo. Yo se que el PROCEDE da lugar a que el ejidatario venda, pues ya tienen mayor oportunidad de pasarlo; entonces, qué se les va heredar a los hijos?, ¿regresarán las grandes haciendas?, el ejidatario olvida el trabajo que les ha costado a los abuelos obtenerlos?. ¿si se vende, qué se hará a la tierra vendida? ¿condominios? ¿carreteras?"

"Que los ejidatarios no vendan, al menos que se venda entre los propios ejidatarios, no a gente de afuera. Pero de todos modos la tierra se concentra"

"Sí el ejido se vende, nos dan dinero, pero ¿después se acaba el dinero y que hacemos?"

La comunicación inició con interrogantes que el capacitador trató de responder; se observó que los ejidatarios se concentraron en la actividad y mostraron interés en el tema PROCEDE; reconocieron que la asamblea es la máxima autoridad (aspectos que desconocían) y que ésta decide si entra o no entra PROCEDE. Además resaltaron la importancia de la existencia de un reglamento interno y su conocimiento por cada uno de ellos, así como la participación de todos en su elaboración (algunos no conocen el reglamento, ni saben quién lo elaboró). Al final se concluyó que si los de la Procuraduría Agraria insistían en venir a verlos, los iban a recibir si la mayoría así lo decidía, pero que al menos los presentes podían preguntar y cuestionar con conocimiento de causa.

Comentaron que si la asamblea general no decide la aceptación de PROCEDE, nos pedirían asesoría de cómo hacerle para regularizar parcelas pues tienen muchos problemas de deslinde, de repartimientos de la parcela a hijos (aún con vida el titular) y herencias. Así mismo se comprometieron a revisar el reglamento interno del ejido, recordaron que sí existe, pero no saben quién lo elaboró ni cuando fue hecho, por tanto se pidió a los capacitadores asesorías para su revisión.

Comentario: ambas actividades no se realizaron, a pesar de que en las subsecuentes sesiones se platicaba de ello. Siempre se dieron justificaciones para la revisión del reglamento por ejemplo de falta de tiempo, de no reunión para el trabajo, de impuntualidad por parte de algunos, de días cansados de trabajo, etc.

En relación al PROCEDE, después se nos informó que tenían llamado a asamblea general para ver eso con los de la Procuraduría Agraria, pero no hubo quórum (aproximadamente se tuvo una asistencia de 7 ejidatarios); se les citó por segunda vez y tampoco se tuvo asistencia por lo cual ello queda todavía sin resolver.

Con esto se puede afirmar que mientras el ejidatario no se sienta comprometido y responsable de sus actividades poco se avanza, está acostumbrado a que otros les resuelvan problemas; se les puede forzar a cumplir esas actividades por medio de la persuasión a responder a ellas, pero démonos cuenta que para la primera sesión el campesino todavía no capta la idea de la "aprehensión del

conocimiento" y la de "autogestión" para la resolución de sus necesidades, como lo es la regularización de parcelas ejidales.

El tema de PRONASOL los llevó a descubrir, aleccionados por el capacitador, que éste programa cuyo objetivo fue combatir la pobreza, no tuvo éxito. Analizaron que "solidaridad" no acabó con la miseria, pero puede ser aprovechado; el problema de PRONASOL es que el gobierno municipal es quien decide a quien apoya y no la comunidad organizada. Lo importante de la comunicación surgida fue concluir y empezar a conscientizar al grupo asistente sobre la necesidad de estar unidos y organizados. Y se les repite reiteradamente que nadie va a venir a resolver problemas, pues cada quien debe luchar por lo que quiere.

Una señora ejidataria analiza como en la escuela primaria se organizan para entrar al programa de "solidaridad" y cuestiona "¿Aquí, con los problemas del campo, porqué no?. La duda de otro asistente es saber qué programas del gobierno han tenido éxito, la discusión los llevó a concluir que el programa de PRONASOL no es malo en sí, siempre y cuando la gente se organice, participe se corresponsabilice y se lleve una administración clara. Entonces el problema es organizarse; por tanto en ésta capacitación hay que discutir y analizar cómo hacerlo para avanzar.

Se les habló sobre el programa: Fondo de SOLIDARIDAD para la Producción, para apoyar proyectos productivos; se les recordó que solidaridad había enviado a una persona a hablarles de esto, que había sido el día de nuestra presentación en asamblea general; recordaron la visita, pero no el contenido de la información.

Sin entusiasmo alguno, incrédulos a las prestaciones gubernamentales, el comentario de una señora ejidataria fue:

Sra. Petra: "Aquí, todos trabajamos con nuestros recursos. Pues nos dan, pero después lo cobran con réditos. No da el gobierno permiso para hacer pozo, entonces ¿para qué sirve eso?"

Después de una explicación del funcionamiento de éste programa, empiezan a concluir que lo importante es la *organización*. Pero ¿cómo hacerlo? , a éstos comentarios se les unen otros donde se critican las actitudes negativas de los

"otros" como: "la gente de aquí es muy desinteresada", "todo quieren a la mano", "no les gusta trabajar", "ya ven ustedes? cuántos se apuntaron para venir? y cuántos estamos?", "siempre es así; cuando se les cita a asambleas ejidales con puntos importantes a tratar no vienen, ni les interesa", "ni para lo de PROCAMPO se preocuparon, muy poca gente se apuntó y cuando llegó el dinero tuve que ir a dejárselos porque no lo recogían sabiendo que ya estaba", "creo que falta conciencia de cada individuo para lograr el cambio", "la población de aquí es floja", "es gente que no le importa nada". Estos comentarios eran en relación a "otros", se refleja la tendencia de desvaloración de los "otros". Los presentes no se incluían como personas con esas características.

Comentario: Los presentes a la 2ª sesión, los que hablaron de los "otros", tomaron la actitud de los "otros", ya que muchos de ellos dejaron de asistir; la impuntualidad se hacía presente. Para tratar de resolver un poco el problema de la puntualidad el capacitador, analizó que tenían que poner el ejemplo. Se programó el inicio de sesiones a las 17.00 horas, hora de llegada del capacitador, pero las reuniones en sí empezaron siempre con media hora de retraso.

El capacitador reiteradamente, les está diciendo, "que es necesario que sean ellos mismos los que busquen la forma de organización que sientan como la adecuada; en ese proceso se van a encontrar siempre con gente irresponsable. Pero si se parte de un "nosotros" y no de un "ellos", se puede lograr un buen trabajo. Lo primero es la voluntad de querer hacerlo, la participación de compañeros que verdaderamente quieran es lo importante. Si vienen ingenieros o cualquier otro capacitador que bueno, pero si no, no importa, ustedes organizados pueden hacer el trabajo, todos estamos capacitados para hacerlo, podemos hacerlo, hay que valorar la experiencia de vida en el campo, hay que valorar todo el esfuerzo que se ha dejado en las tierras para la obtención de sus productos; cuestionense a sí mismos y reflexionen sobre la situación actual, se acabó el período del paternalismo, nadie va a trabajar por ustedes, si deseen sobrevivir, deben luchar por hacerlo. Es valiosa la asistencia de los presentes y lo bonito es que ustedes están presentes, lo malo y decepcionante sería el hecho de que no hubiese llegado nadie, pero sigamos insistiendo en su participación".

Con diálogo constante se desarrollan las siguientes sesiones, el número de participación es a veces mayor a veces menor, de acuerdo al tema que se estaba tratando; pero se observa que a pesar de que el grupo es pequeño se obtuvieron buenos resultados, pues siempre hubo gente en las sesiones, de tal manera que al final de la fase de integración ya estaba formado un grupo de asistencia constante, hubo siempre gente que llegaba, pero ya no volvía, y gente que inició pero por desinterés se retiraba, aunque manifestaban la importancia del trabajo. Ello se debe posiblemente a que, frente al grupo tienen que elevar su ego, pero en realidad no sienten la necesidad del trabajo educativo, considerando pérdida de tiempo en actividades donde "no se les da nada".

La constancia de un número reducido de campesinos asistentes hizo posible todo el proceso. Además porque dicho grupo de trabajo educativo preguntó después de concluidos los temas que se programaron para la fase de integración ¿Ahora qué hacer?. Todo lo que hemos aprendido es muy importante para nosotros; pero lo más importante es que lo aprendido no quede en palabras. ¿Qué vamos a hacer?

Comentario: A medida que se avanzaba en la fase de integración con los 6 temas de capacitación, se pudo observar que los campesinos iban captando la idea de aprehender el conocimiento; se dieron cuenta los campesinos que en las escuelas de ingeniería agronómica se estudia sobre cómo hacer para que el campo produzca, pero todo ese conocimiento no les llega. Visualizan la importancia de La relación escuela - comunidad.

Los cuestionamientos campesinos al término de la 1ª fase del *modelo de capacitación autogestionaria* fueron importantísimos para continuar con el modelo y determinar la capacitación que de respuesta a necesidades de tal manera que los motive para el trabajo, pues como capacitadores sabíamos que para nosotros era el inicio del proceso; es decir estábamos en la fase de integración, de inicio, había mucho por hacer.

Se les citó a una próxima reunión Y CUMPLIR CON LA 2ª fase de trabajo, sin tema concreto a tratar, para analizar el trabajo desarrollado y planear nuevas actividades, de acuerdo al esquema del modelo autogestionario. Entra la angustia para el capacitador, da incertidumbre pensar en llegar a esa sesión y no

tener quórum a pesar de la integración desarrollada, ya que siempre se tiene presente que el trabajo con la gente es difícil y complejo; pues no se puede dejar de lado que el objetivo de la investigación era aplicar el modelo de capacitación autogestionaria, para poder hacer su valoración, por ello, como capacitador, se empezó a repartir durante la semana invitaciones personales a los ejidatarios que en sesiones pasadas habían asistido y habían dejado de hacerlo, con la intención de agruparlos de nuevo y dialogar acerca de la utilidad de la capacitación. Como resultado se logró reunir 9 personas, para el sábado 3 de Diciembre; siendo ellas las que más asistencia habían tenido en la fase de integración. El diálogo se dio con confianza, pero reflejando cierta tristeza, por parte de todo el grupo por la poca participación de la comunidad ejidataria. La pregunta central siguió siendo ¿y ahora qué?

Se les mostró y explicó de nuevo las fases del modelo de capacitación autogestionaria, como guiador de las acciones educativas a seguir, pues éste tipo de capacitación no es sólo pedir capacitación, sin saber porqué ni para qué, sino por medio de un diagnóstico y jerarquización de lo que allí resulte, se determina la capacitación; teniendo presente que debe ser el sujeto quien la recibe, consciente del proceso, aceptarlo voluntariamente y por tanto hacerse responsable de él; conscientizar que en éste proceso, él debe *aprehender el conocimiento* para apoyar la búsqueda de un mejor vivir. Se reflejó mayor interés en el modelo, pues hubo mucha retroalimentación en fijar bien los objetivos o metas que podrían lograrse en base al esfuerzo y voluntad de un grupo.

No dejan de darse comentarios con actitudes no positivas para el trabajo por parte de los ejidatarios, a pesar de valorar el trabajo del capacitador, como la siguiente:

Sr. Fco. Morales: " Nos interesa que esto se difunda, pero mire desgraciadamente no viene la gente, desgraciadamente no ponen interés. Nos cansamos de invitar a los vecinos, nos dicen que sí, pero a la mera hora no vienen; siempre estamos los mismos. No se acaba de aprender; año tras año podemos seguir luchando por un bien propio, ¿Qué más quisiéramos que los vecinos nos escucharan. Desgraciadamente en la vida vamos de paso y esto lo platicamos con orgullo y satisfacción, de como han cooperado ustedes. Estoy orgulloso de ustedes por venir a ésta comunidad y nosotros nos hicimos desentendidos. Yo no vine porque el tiempo no me lo permitió, ya ven que yo soy Delegado. Nosotros - somos ingratos en no aprovechar la oportunidad que nos dan al venir aquí".

Sr. Ignacio López: "Sí nos interesan los temas, porque es de provecho para nosotros; pero a veces nosotros quedamos mal con ustedes, que vienen a la comunidad. Me siento apenado por los compañeros que faltan"

Comentario: El señor Francisco Morales ejidatario y Delegado de la comunidad de La Magdalena, participó en algunas fases de trabajo del modelo autogestionario, pero finalmente se retiró. El señor Ignacio López en cambio ha sido un constante colaborador para que el trabajo sea exitoso; hoy en día se ha dado cuenta que ya no es necesario hablar por otros, como el comentario que hace en la sesión 7ª (del 3 de Dic. 94), pues la voluntad de pocos es suficiente para el trabajo propuesto.

En esta **segunda fase** se espera la aceptación del trabajo y la constitución de un grupo para la capacitación, independientemente de la gente que no asiste y de la que ha dejado de asistir. Se les explica que para recibir una capacitación adecuada deben primero conocer las necesidades y problemas de su ejido; para ello es necesario preguntarnos:

- * ¿Realmente conocemos los problemas del ejido?
- * ¿Qué pasa en el ejido en éstos momentos?
- * ¿Qué servicios tenemos y cuáles son?
- * ¿Qué falta?
- * ¿Qué problemas aquejan?

Para responder a esto y más, se debe hacer un diagnóstico ¿qué hace el médico ante un enfermo?

Sra Gpe. Galván: "pregunta que tenemos"

Capacitador: "exacto, primero debemos preguntar cómo está el ejido, ver que hay y ver donde accionar, pero para ello ustedes deben trabajar, porque ustedes que forman el ejido son el enfermo y deben detectar sus males, sus problemas. Que dicen ¿le entran?"

Se dan algunos intercambios de opiniones acerca del trabajo, unos a favor y otros renuentes, a pesar de que en reuniones pasadas afirmaban que todo eso no debería quedar en el aire sino aterrizar, llevarlo a la práctica; se justificaban diciendo que al querer desarrollar el diagnóstico, uno sólo se buscará problemas.

Sr. Fortunato: "Para producir en el campo, necesitamos pozos, ahí yo le entro. Hay miles de problemas, y a uno le dicen hasta la despedida. Si es para el pozo si le entro, otra cosa no".

Capacitador: "Bien, pero ¿cuántos quieren el pozo? ¿para cuántos es primordial?, puede ser que si sea importante, el diagnóstico nos lo dirá".

Comentario: El Sr. Fortunato no quedó muy convencido de la forma de trabajo; si apoyó la fase del diagnóstico y su sistematización, pero después yo no se presentó. Sus comentarios no eran de conciencia, su ausencia dejó visualizar el no querer comprometerse para el trabajo. Y cuando eso se manifiesta refleja desinterés, actitud negativa para la búsqueda de un mejor vivir.

Se formaron pequeños grupos, pero un poco forzados; se entraría a la etapa de participación más activa por parte de ellos y eso los inquietó, pues ya no era sólo presentarse a reunión, sino además presentarse con tarea: la de realizar el diagnóstico (**tercera fase**). De los problemas y necesidades del ejido (quedaron comisionados para tal tarea: el Sr. Fco. Morales, el Sr. Joaquín Alvarado y el Sr. Fortunato Castañeda); por otro lado, los problemas y necesidades de la comunidad (comisionados: Ing. Alfredo López y el Sr. Ricardo Morales) y; por último, un grupo de mujeres encargadas de investigar de sus problemas y necesidades (Sra. Agustina, Sra. Clara, Sra. Candelaria, Sra. Margarita). Con el diagnóstico hecho por el campesino y para el campesino se sabrá qué tienen y qué hace falta y de allí surgirán necesidades y después accionarán sobre ellas. La tarea final fue, insistir y extender la invitación a éstas reuniones.

El sábado 21 de Enero de 1995 da inicio la **cuarta fase** del modelo de capacitación autogestionaria: "sistematización de la información". Se felicitó al grupo, por cumplir con la última tarea de invitar a más compañeros; la asistencia fue de 30 personas; además los subgrupos encargados del diagnóstico cumplieron (resultados: cuadro 14 y 15), excepto las mujeres, pero como había bastante mujer en ésta reunión se pudo salvar la tarea (resultado: cuadro 16). Se hizo la presentación de la información y se complementó a viva voz el diagnóstico.

Cuadro: 14 Diagnóstico de problemas y necesidades del ejido

*Regularización legal de tierras	*Creación de microempresas familiares
*Necesidad de tractor con implementos	* Alternativas de cultivos
*Construcción de un pozo para riego	* Producción colectiva
* Planeación de cultivos	* Búsqueda de comercialización
*Asistencia técnica	* Abonos químicos
* Ganadería	

Cuadro 15.- Diagnóstico de problemas y necesidades de la comunidad.

*Drenaje.
*Alumbrado: lámparas, postes mal colocados, insuficiencia del transformador.
* Vías de comunicación: pavimentación de calles.
*Teléfono.
*Seguridad pública: vigilancia en la escuela, vigilancia de día y noche, problema de la gran velocidad con las combis, peligro con los expendios de gas.
*Las calles no tienen nombres.
*Urge campaña de limpieza, de calles y del panteón.
*Mejorar la presentación de la plaza principal.
*Un mercado (por la desorganización de puestos).

Opina un ejidatario "todas las necesidades son importantes, pero deben resolverse según como veamos que más se necesitan. Por ejemplo, lo de la comunidad, es primordial resolver lo de las combis, eso lo podemos hacer de "ya". A partir de éstas afirmaciones se autopropone para el trabajo, aquí se empieza a entender el concepto de autogestión; como ejemplo de ello es la participación de un ejidatario cuando dice: "yo me propongo en la comisión de los nombres de las calles y número de las casas".

Comentario: El ejidatario que se autopropone para la actividad de ponerle

nombres a las calles, la trabaja por un buen tiempo.

El grupo de trabajo capta el mensaje del capacitador que les dice: "si la comunidad o el ejido conoce, estudia y analiza sus problemas pueden dar soluciones que pueden ser mejores que las que imponen las instituciones, pensando que es lo mejor. El capacitador no les va a resolver el problema sino que lo harán ustedes, organizados y con conocimientos y sobre todo con voluntad. Nosotros sólo traemos un plan de trabajo educativo que los puede ayudar a visualizar las herramientas necesarias para lograr sus propios proyectos, pues al igual que todo ser humano son capaces de pensar, esto no lo creen ciertas autoridades, por lo cual desarrollan ellas los proyectos que creen adecuados a ustedes, sin interrogarlos acerca de su interés para que los apoyen en la resolución de sus problemas.

Nosotros estamos convencidos que la gente del campo puede hacer sus propios proyectos.

Tengan presente que tienen muchos problemas; problemas que ustedes detectan y manifiestan a viva voz, a mí no me preocupan, les preocupa a ustedes. Quedemos claros, son sus problemas. Si son sus problemas ¿quiénes deben de resolverlos?"

Sr. Fortunato: "nosotros".

Sr. Ricardo Morales: "Es cierto, nosotros. Y si ustedes nos guían, debe salir mejor. Lo que ustedes tratan de hacer es damos el conocimiento, pero el trabajo es de nosotros."

En ésta sesión correspondiente a la 4ª fase de "sistematización de la información", el aumento de asistencia se dio gracias al grupo de campesinos con asistencia constante que cumplieron con la tarea de invitar a más

compañeros. Algunos de ellos eran asistentes por primera vez, parece que no lograron captar el mensaje acerca del trabajo. En la sesión se dedicaron a exponer problemas individuales en relación a deslindes y repartimiento de la parcela a familiares; fueron ejidatarios que no volvieron a asistir a la sesiones de trabajo, pues no se les resolvía lo que planteaban, ellos querían la solución, y como ésta no se dio, no les interesó. Romper con el esquema del paternalismo solucionador de "problemas" no es cosa fácil, ello se detecta porque de 140 ejidatarios (Cuadro 6) que escucharon nuestro plan de trabajo, finalmente un grupo de 10 a 15 ejidatarios se comprometió con él.

El grupo de mujeres comisionadas para el diagnóstico de problemas y necesidades de la mujer no cumplió con su tarea, a ello respondieron:

Sra. Clara: "No me creen, no conseguí nada, sabemos que tienen problemas pero no lo dicen".

Capacitador: "Aquí en ésta sesión hay mucha mujer. A la mejor podemos conocer algo. Por ejemplo: salud, machismo, etc., pueden mencionar alguno?".

Sra Candelaria: "La mujer no puede salir, yo vengo porque me interesa el ejido, éste tema no es exclusivo de los hombres. Yo, desde que mi marido se fue, trabajo la parcela con mis hijos".

Ejidataria: "Se deben implementar mejores horarios para los cursos".

Capacitador: ¿qué cursos?

Se dan las respuestas presentadas en el cuadro 16.

Cuadro 16.- Problemas y necesidades manifiestas de la mujer ejidataria.

*Cocina	* Problemas de adolescencia
* Corte.	* Orientación familiar.
* Primeros auxilios.	* Artes manuales.

La **quinta fase** del *modelo autogestionario*, se refiere a la jerarquización de los problemas y necesidades sistematizados en la fase cuatro.

La inasistencia de 30 personas comprometidas y presentarse solamente 9, hace surgir coraje por parte del grupo mismo, hacia la falta de compromiso.

El capacitador tiene que intervenir aseverando que la asistencia de los 9 es fundamental y que se debe de avanzar con los que están. Hace 8 días tuvimos gente que ayudó en la sistematización, de seguro pensaron que se les iba a resolver el problema inmediatamente, pero recordemos que nuestra presencia no se debe a eso, sino que ustedes con ayuda de algunos conocimientos los resuelven.

Los ejidatarios analizan la sistematización de la información de los tres diagnósticos y concluyen que lo que más les interesa es sobre su ejido (cuadro 17). Para entrarle a los otros problemas (de la comunidad y de la mujer) que también son importantes se debería verlo con el delegado, ya que son problemas que atañen a toda la comunidad.

Cuadro 17.- Jerarquización de los problemas y necesidades del ejido bajo un diagnóstico.

- 1.- Regularización legal de tierras ejidales.
- 2.- Fertilizantes.
- 3.- Cultivos alternativos al maíz.

Bajo el acuerdo de trabajar los problemas jerarquizados en relación al ejido, en el transcurso de la sesión se dialogó acerca del problema que hay de la no regulación legal de parcelas, se han repartido por herencia y nadie tiene papeles

que lo testifiquen como el dueño de un pedazo de ella; por la participación del grupo, se detectó que el problema principal era el de *REGULARIZACIÓN LEGAL DE LAS PARCELAS* (Cuadro 17), para resolver dicho problema, se les informa al grupo que deben conocer la Nueva Ley Agraria, especialmente el capítulo dos, un ejidatario responde: "creo que esto es una necesidad de todos, esto es muy importante para todos, que tal si volanteamos para invitar?, muchos no conocemos esa "Ley" y no la tenemos; surgen de aquí otras actividades autogestionarias: la organización y redacción de un escrito para hacer un pedido de las Leyes a la Procuraduría Agraria y a la Secretaría de Reforma Agraria; así como para la redacción de una invitación a todos los ejidatarios del ejido de la Magdalena a tratar el asunto de la regularización de la tierra ejidal, tomando como base la Nueva Ley Agraria (ver anexo 9 y 10).

Una vez jerarquizados los problemas, da inicio la **sexta fase** que plantea el modelo: Organización de acciones educativas, surgida de la jerarquización para determinar la capacitación adecuada; es decir, la capacitación que al campesino le interesa y que lo motiva a aprender. Esta fase inicia el sábado 4 de Febrero del 95, en ella se reflejó el éxito de la comisión encargada del volanteo, su trabajo no fue infructuoso ya que se tuvo una asistencia de 140 personas, cantidad asombrosa, se hablaba que hacía muchísimo no se lograba eso.

Comentario: Es cierto que la sesión tuvo una asistencia asombrosa, pero eso se explica por el volante que se repartió (ver anexo 9), el mensaje atrajo a los ejidatarios, los cuáles esperaban soluciones. Se insistía en agrandar el grupo para recibir capacitación, pero la no respuesta desanimaba al grupo ya conformado; el mismo grupo de campesinos con asistencia constante en sesiones posteriores se convenció que el trabajo resultaría sólo con voluntarios que concientizaran el proceso de querer tomar el conocimiento.

Lo interesante de la sesión fue que ésta la inició un ejidatario y no el capacitador como era lo acostumbrado; su participación consistió en explicar el trabajo que se ha venido desarrollando y trató de explicar que los capacitadores no vienen a resolver problemas, sino enseñar u orientar como se deben de resolver, en éste caso como se podría resolver lo de la regularización de las parcelas, problema que casi todos tienen.

El capacitador interviene para reafirmar ante toda la asistencia de donde surgió la idea de conocer la Ley para poder saber que hay en relación a la parcela de cada uno; y se les pregunta a la concurrencia: "¿quieren aprender y trabajar con el tema que se ha considerado de interés? "

Los asistentes tímidamente corroboran que sí, con las siguientes interrogantes:

"Quiero saber que es regularización del ejido".

"Quiero saber de la Nueva Ley Agraria para saber como regularizar la tierra, pues nuestros padres nos ceden un pedazo a todos y a veces nos peleamos".

"Nos hace falta información".

"Hay que ver el aspecto legal, pero, ¿cómo es eso?", "para saber debemos conocer y entonces a quien les preguntamos? a los más capacitados a los que saben como. Yo creo que debemos aprender para resolver las cosas, debemos comprender. Eso sí es importante".

"Se debe ir fraccionando la tierra de acuerdo a los hijos"

"No sé qué cosa sea eso de SEDE (se refiere al PROCEDE), que no sirve, no tiene caso".

"Si tenemos 10,000 metros en una hectárea, entonces debemos pagar más?".

"Miren señores el Sr. Don Juanito manifiesta que el ejido se va a acabar con la propia familia, está bien, pero cada hijo debe tener un papel que diga que es de él; porque mientras el padre vive no hay problema y si se muere nos empezamos a jalar. Entonces lo debemos analizar; si nuestra parcela la hemos utilizado para vivienda, entonces debemos regularizar cada pedazo. Ustedes dicen si se hace o no se hace. Y si lo hacemos debemos conocer la Nueva Ley Agraria, para saber cómo".

El capacitador pregunta al grupo de 140 campesinos que si quieren conocer la Nueva Ley Agraria, como una acción educativa que surge de sus problemas y necesidades, las cuales han sido diagnosticadas y jerarquizadas por gente como ustedes, que viven y trabajan en el ejido. Se les dice también que estamos

interesados en el trabajo educativo y creemos que el pueblo puede reconocer sus problemas, obtener conocimientos y buscarles solución. Con éste tipo de afirmaciones se busca que el campesino eleve su autoestima, se considere como cualquier otro ser humano capaz de decidir acerca de lo que quiere. La mayoría de los asistentes afirman que Sí. Se cierra la sesión acordando nueva cita para empezar con la última fase que presenta el modelo: la capacitación teórica y/o práctica y acciones concretas que resulten de ella.

La séptima fase: capacitación teórica y/o práctica inicia el 11 de Feb. de 1995 con el tema de "La Nueva Ley Agraria" .

Comentario: El objetivo general de la investigación es la valoración del *modelo de capacitación campesina autogestionaria*, para poder determinar la capacitación adecuada o necesaria al campesino que la va a recibir, el campesino logra determinarlas apoyado por el desarrollo de su capacidad humana y lograr así un mejor vivir; teniendo presente éste objetivo general, para el capacitador ésta fase es de fundamental importancia, pues aquí se observa y analiza que la capacitación verdaderamente responda a esas necesidades y refleje el desarrollo de la capacidad humana en el campesino, medible en la capacitación por medio de la participación. Es observable y analizable saber si la capacitación es la adecuada al campesino cuando éste por medio de su participación lo manifiesta, y también en el interés que despierta el grupo que se capacita, cuando éste decide acciones concretas que lo lleven a buscar ese mejor vivir. Para el transcurso de las siguientes sesiones donde la capacitación responde a necesidades la asistencia empieza a bajar, hubo de nuevo desilusión de muchos asistentes al saber que no les resolvíamos problemas, que ellos tenían que trabajar para resolverlos. El grupo siguió trabajando con los que habían comprendido ya el proceso; es decir con aquellos que ya habían analizado la importancia de aprehender el

conocimiento y llevarlo a las actividades cotidianas que desarrollan en el medio rural en la búsqueda de alternativas, donde la voluntad juega un lugar muy crucial.

La sesión del 11 de Feb. del 95, se da con una asistencia de 63 ejidatarios, entre ellos familiares (esposas e hijos). Son los ejidatarios quienes la inician reafirmando que su problema principal es sobre la regularización de tierras y algunos reafirman y expresan que es necesario aprender para saber cuál es su problemática.

Se inicia la sesión con un pequeño sondeo entre los asistentes acerca del conocimiento de la Nueva Ley Agraria, el resultado fue el siguiente:

El 38% (24 ejidatarios de los 63 asistentes) expresó saber de la existencia de la Nueva Ley, pero no la conocen y un 11% si la conocen pero no le han puesto atención necesaria para entender los cambios que plantea; el resto, es decir el 51% no sabían que se había decretado una nueva ley.

Del 49% que si sabían que existía la ley, el 4% (2 ejidatarios) dicen saber el porqué surge una "Nueva Ley", el resto (47%) no saben porque salió esa Ley.

Este sondeo permitió al capacitador ubicar el inicio y desarrollo de su participación, desde el surgimiento de la Ley Agraria salida de la Constitución de 1917 y sus cambios para 1992.

Esta sesión de capacitación se desarrolla con la participación de casi la mayoría de los asistentes, fue interesante escuchar el tipo de conclusiones que hacían los ejidatarios para tratar de comprender esa Nueva Ley, ellos siempre concretizaron en sus propios problemas y experiencias.

Al término de la sesión se vuelve a iniciar la incertidumbre del grupo de ejidatarios constantes a la sesiones y preocupados por la asistencia de sus compañeros, sobre quiénes vendrán a las próximas sesiones, y manifiestan:

Ejidatario: "Si el ejidatario no tiene problemas, no se interesa y si los hay, sí viene, por ejemplo para la asamblea de hoy, ¿quiénes estamos aquí? pues los que tenemos problemas con lo de la regularización de las parcelas, como decía la invitación que nos hicieron llegar "

Ejidatario: "Para esto se necesita esfuerzo y unidad".

Capacitador: "Claro, es más fácil resolver problemas unidos y no en individualidades".

Ejidatario: "Desafortunadamente, entre más nos organizamos menos somos. Menos podemos buscar soluciones porque somos menos. Ven ni siquiera los representantes están!"

Capacitador "Acerca de los que vienen está bien, lo importante no es la cantidad sino la calidad, como dicen ustedes con los de voluntad se puede hacer un buen trabajo. Así es esto, unos vienen hoy, otros mañana, algunos regresan, otros no. Pero repito, lo importante es que siempre hay alguien dispuesto a aprender, hay alguien dispuesto al diálogo, a la crítica y dispuesta a querer accionar para buscar cambios. Sigamos en pie de lucha: ese será el compromiso".

Comentario: Al final de ésta sesión los ejidatarios dieron la noticia de que la Procuraduría Agraria había respondido positivamente a la petición de una dotación de la Nueva Ley Agraria. Como la cantidad de leyes fue menor a la cantidad de asistentes se discute como repartirlas; el Sr delegado pregunta al capacitador como hacerlo, la respuesta que obtiene es que ellos mismos deben decidir como hacerlo, pues para todo deben tener claro y presente que ellos mismos deben elegir todo proceso de actividades a llevar y de cualquier tipo, un pequeño ejemplo de la importancia de su decisión es el repartimiento de las leyes.

Se decide que la ley se le entregará a aquella persona que se comprometa al trabajo de capacitación; para obtener una, todo presente se compromete, pero ese compromiso es falso pues se refleja en la baja de asistencia. El tipo de mensaje de "dame", todo es bueno, pero "no doy", es un mensaje con el cual no se busca el cambio, ni la cooperación para el grupo.

Para dar término a la sesión de capacitación y con la Nueva Ley Agraria en mano se les deja la tarea de empezar a leer (se les indica Páginas) para comentar sobre ella la próxima sesión.

Llegamos a la sesión número 12 (18 de feb. del 95) con 35 asistentes (cuadro 6), baja en el total de asistencia; tomando en cuenta la sesión pasada de 140 asistentes, pero rica en comentarios y discusiones.

El capacitador pudo percartarse que la mayoría no había cumplido con leer la Nueva Ley. Por ello se les afirma que si queremos aprender, debemos leer.

Sr. Ricardo Morales: "Nos hemos acostumbrado a que nos resuelvan los problemas. Estas reuniones, creo que son para que despertemos y puédamos resolver nuestros propios problemas".

Capacitador: "De eso se trata de que aprendamos y resolvamos".

Sr. Ricardo Morales: "Nosotros estamos procurando un deslinde y les dijimos que por la Nueva Ley Agraria sabíamos que la Procuraduría Agraria nos debe ayudar".

Comentario: "El problema de deslinde llevó buen rato de discusión, fue interesante saber cómo algunas personas pudieron defenderse con seguridad con el conocimiento de la Nueva Ley. Sobresalió que sin su conocimiento de la plática pasada no se hubieran defendido como lo hicieron.

Algunos asistentes exigían que se les ayudara a resolver los problemas y el capacitador les afirma que para saber se debía estudiar la Nueva Ley, posiblemente allí se encontrará la respuesta. Parece que la mayoría de la población no está conforme; el resultado de eso es la disminución de asistencia. Se comprueba así, que mientras no se comprenda bien el proceso de autogestión no se puede avanzar con éxito.

El tema a tratar en relación a la regularización de las tierras, aterrizó con el tema PROCEDE, de la siguiente forma:

Ejidatario: "A ver compañeros, déjenme concluir: es la asamblea de titulares la que debe decidir si se entra a PROCEDE o si se forma una comisión para tratar el problema de la regularización?".

Ejidatario: "Entonces, debemos esperar a que la asamblea decida; si no entramos a PROCEDE el grupo de capacitación puede auxiliar".

Ejidatario: "Ahora que vayamos a la asamblea ya podemos decidir si entramos o no, porque ya sabemos de que se trata. Ya conocemos en que nos ayuda y en que nos perjudica".

Ejidatario: "Muy bien. Ahora que tal si le entramos a fertilizantes? éste es un tema que también lo consideramos de importancia para nosotros".

Capacitador: "¿De los que están aquí, cuantos utilizan fertilizantes químicos?" (se manifiestan 4 personas).

Ejidatario: "Primero necesitamos una orientación sobre fertilizantes. Ver como utilizarlo".

Capacitador: "En sesiones pasadas, ustedes manifestaron la inquietud de organizarse para conseguir materiales más baratos. De entre los que usan fertilizantes químicos se puede formar una comisión para ver la posibilidad de conseguirlo".

Sr Ricardo Morales: "Yo me propongo en la comisión".

Sr. Ignacio López: "Yo lo hago con él".

Comentario: Podemos analizar en las participaciones de los ejidatarios, la capacidad de dar respuesta a sus propios problemas y la capacidad de organizarse para tratar de dar solución a otros.

Un ejidatario informó al grupo, que están trabajando y se le está dando solución a una necesidad de la comunidad, la de ponerle nombres a las calles, faltan todavía algunas, porque las calles están mal, pero se sigue trabajando.

La 13ª sesión dio inicio con 25 asistentes, con el tema de "fertilizantes" (25 de Feb.). El capacitador hizo la presentación de los invitados de exposición del tema (estudiantes de 6º año de la Lic. en agroecología de la UACH.). Como los expositores no tenían experiencia alguna con éste tipo de actividades de capacitación a campesinos., se dieron a la tarea de hablar y hablar aproximadamente unos 30 min. Pero cuando interrogaron: ¿preguntas? se dio la

apertura al diálogo, dando un giro al tema de fertilizantes químicos a fertilizantes orgánicos, ya que éste es más usado por los ejidatarios de La Magdalena.

Comentario: La comisión encargada de ver la posibilidad de conseguir que los surtieran de fertilizante a buen precio: hicieron su trabajo, pero no lograron el objetivo. Consiguieron sólo una lista de precios de diferentes marcas. Pero los capacitadores les explicaron que no se trata sólo de comprar y usarlo, sino que se debe buscar el fertilizante adecuado al tipo de tierra que se tiene.

El grupo se interesó más por fertilizantes orgánicos, la utilización de éstos en bicultivos (necesidades que fueron detectadas en el diagnósticos, dentro de alternativas de productos al maíz) entonces se determina que la capacitación debe seguir esa necesidad. Aparte de ello se dan cuenta que pueden utilizar material orgánico (rastroy de caña y estiércol) que se produce en el ejido. El capacitador sigue observando que los ejidatarios continúan manifestando la necesidad de organización; algo muy importante para lograr avances en acciones concretas hacia un mejor logro de vida; pero es eso algo que el capacitador no debe imponer, puede sugerirlo y nada más, sin embargo ello será posible cuando el grupo siga insistiendo para sí mismo y se conscienticen de dicho proceso y "decidan" en verdad hacerlo.

Los ejidatarios manifiestan a los capacitadores que se realice una revisión visual de sus parcelas para ir analizando que se puede cultivar en ellas y que tipo de fertilizantes pueden usarse. Además hacen notar al capacitador que la capacitación de esa forma les parece mejor, pues se aprende en el campo mismo, con las condiciones y características que se tienen; piden a los capacitadores una próxima sesión de "revisión de parcelas". Se acuerda que el Jueves 2 de Marzo nos veríamos para organizar la capacitación en el campo; ello se hace con 9 ejidatarios (sesión 14).

La plática que la consideramos como informal se da en torno a la necesidad de investigar algunas características de los terrenos; por ejemplo: como se encuentran, en qué tiempo fertilizaron por última vez, que le echaron y como le han hecho para matar el pasto.

Se habla sobre la idea de tener una parcela demostrativa de trabajo para la capacitación práctica, los asistentes ceden su parcela para tal actividad. Se concluye que por lo pronto empezaríamos con una visita a las diferentes parcelas, para escoger un área de trabajo.

Comentario: La sesión 15 se programó para el 11 de Marzo, fue la primera reunión de capacitación que se desarrolló fuera de un aula. No se esperaba tener de allí los resultados que favorecerían el proceso de capacitación y que después tomaría mayor fuerza en acciones concretas. Por ello se puede concluir que la capacitación para el ejidatario va respondiendo a las necesidades, pero seguidas de un proceso del cual ellos deben ser partícipes; el grupo a capacitarse va marcando las pautas a seguir. El capacitador puede tener también grandes ideas, las puede externar y lo pueden oír, pero si no conscientizan los ejidatarios esas ideas, no trascenderán, sólo les serán importantes cuando las retomen para sí y las haga como ideas suyas. Al capacitador eso no debe importarle, pues lo que se desea es precisamente eso, que el campesino tome los conocimientos los haga suyos y los lleve al campo.

Algunas parcelas se encontraban en un estado muy deprimente, totalmente abandonadas, en otras el trabajo ha sido constante, con la siembra de maíz, principalmente.

En el recorrido, como plática, se retomaban algunos aspectos de las sesiones pasadas, lo cual reflejaba que el campesino de La Magdalena estaba aprehendiendo el conocimiento.

Para terminar el recorrido el Ing. Alfredo López, hijo de un ejidatario, muy interesado en la actividad que se estaba desarrollando y con una gran disponibilidad a apoyarla, nos invitó a su terreno particular para mostrarnos su trabajo con frutos (frambuesa, zarzamora, manzana y durazno).

Comentario: La visita a ese huerto impactó a los asistentes, de tal manera que favoreció la participación de los ejidatarios a querer saber bastante sobre huertos. El grupo al elaborar el diagnóstico del ejido manifestó la necesidad de buscar cultivos alternativos al maíz, el Ing. López les hablaba sobre una gran factibilidad de éxito en actividades frutícolas.

A continuación describo el diálogo que se genera y que hace ver al campesino la importancia de la capacitación; diálogo que los motiva a querer seguir aprendiendo para beneficio propio.

Sr. Daniel: "Cómo es la fruta de frambuesa?"

Capacitador: "Es una fruta que es como un racimito de uvas pero muy pequeñitas".

Sr. Ricardo: "A ésta tierra le hace falta agua" (se refiere al lugar donde está la frambuesa).

** Se dan comentarios generales al respecto.*

Sr. Ignacio: "Esta parcela está sembrada con ayuda de Ingenieros".

Sr. Daniel: "Qué duración tiene la planta?"

Ing. Alfredo: "Unos 15 años. Hay dos formas de podar; lo más conveniente es hacerlo desde abajo; se debe procurar de uniformar el brote. Miren la planta se ha ido multiplicando, de unas pocas sacamos muchas. Para la zona de La Magdalena ésta planta es recomendable (la frambuesa), no hay problema con el suelo y clima; su problema es la mosquita blanca y la araña roja".

Alumno de Agroecología: "Y el mercado?"

Ing. Alfredo: "Está bastante bueno, es buena alternativa y es bastante rentable. El inconveniente es el costo de la planta, que vale 4.00 pesos. La preparación no es difícil, sino de mucha dedicación de parte de nosotros, pero podemos hacerlo. Esto que ustedes ven es de un programa de desarrollo en el Estado de México, nuestro trabajo es producir plantas para los que quieran".

Sr. Daniel: "Requieren de mucha labor?"

Ing. Alfredo: "2 pasos de yunta una sola vez. Esta fruta tiene un trabajo intensivo. El trabajo caro es la cosecha, pues necesita mucha mano de obra, pero es un trabajo que pueden hacer los niños. Cuando se corta hay que llevarla inmediatamente al abasto, por eso les digo que el trabajo es intensivo, que rompe con el esquema del maíz y a lo que estamos acostumbrados; éste trabajo es constante".

Sra Clara: "Esto se industrializa?"

Ing. Alfredo: "Sí en forma de mermelada y vino. Aquí nosotros tenemos condiciones: riego, mercado, podríamos parar por dinero, pero hasta eso no es obstáculo!, miren estamos en un Estado que se le destina mayor dinero, entonces todo está en que nos organicemos y trabajemos. Este proyecto que yo hago es parte de Chapingo y hay asesores, nuestro compromiso es hacia la comunidad y estamos abiertos a mostrar lo que sabemos".

Sr. Juan: "Veo la zanahoria, no afecta a la zarzamora?"

Ing. Alfredo: "No. Vengan para acá, otra opción es frutales con árboles, como ésta" (señala una manzana agridulce).

Sr. Gilberto: "Han fertilizado con fertilizantes orgánicos".

Ing. Alfredo: "No, no hemos fertilizado".

Sr. Ricardo: "¿Se produce donde hay más o menos fríos?"

Ing. Alfredo: "Menos frío. Si nos organizamos podríamos adquirir de éstas".

Sr. Ricardo: "Yo me apuntaría".

Ing. Alfredo: "Sí, lo podemos hacer organizados. Hay muchas variedades, aquí recomendamos la amarilla".

Capacitador: "¿Cuánto tiempo tiene plantada ésta manzana?"

Ing. Alfredo: "8 años. Esta manzana la recomendamos".

Sr. Gilberto: "Aquí han fertilizado?"

Ing. Alfredo: "No, desde que tenemos alfalfa no, porque es buena combinación. ¡Ya notaron algo importante! Son árboles pequeños, chaparritos".

Sr. Gilberto: "Cuántos años puede durar?"

Ing. Alfredo: "Con manejo de 20 a 25 años; es decir con poda, agua, atención, etc."

Sr. Juan: "Cuántas plantas son acá?"

Ing. Alfredo: "200"

Sr. Ricardo: "Cuántos kilos de fruta han sacado?"

Sr. Ignacio: "Como una tonelada. Porque de una planta salen como 2 carretilladas llenas".

Sr. Daniel: "Haber si podemos hacer la unión con tu ayuda".

Ing. Alfredo: "Sí, claro. Hay otra opción: el Ing. Pablo Cruz está muy interesado en el desarrollo de la fruticultura. A él hay que pagarle el precio del patrón, el injerto lo hacen los estudiantes. Ven entonces que ahora, lo que nos hace falta es tierra? . Entonces así, nos saldría a mitad de precio".

Sr. Gilberto: "Ya tienen ustedes manzana con éste mecanismo, entonces la cuestión sólo es de organizamos".

Capacitador: "Sí, sería eso nuestro objetivo, que surjan así, acciones concretas de trabajo; organizados se obtiene lo necesario".

Sr. Juan: "Entonces que nos apoye el Ing. Alfredo. Con lo que usted nos dice creo que si sale".

Ing. Alfredo: "Con la ayuda de todos: con el Ing. Mata, el Prof. Sinecio, la Lic. Cienfuegos verán que si sale. Miren al principio mi papá no quería manzana, se imaginaba árboles grandes, pero al ver el trabajo, creo que ya se ha convencido".

Sra. Candelaria: "Además, por lo que usted dice, creo que se facilita la cosecha, por ser árbol pequeño".

Sr. Ricardo: "Tocante a la raíz ¿si pasa el tractor?"

Ing. Alfredo: "Sí, no hay problema, no daña. Ustedes en Chapingo comprarían el patrón".

Capacitador: "Después ustedes mismos propagarían su patrón".

Sr. Ignacio: "Todos si tenemos espacio para tener árbol frutal".

Sr. Juan: "Esta es buena opción".

Sr. Ignacio: "Todos debemos tener para no dar tentación a la gente".

Ing. Alfredo: "Tenemos que probar alternativas y ésta es una (señala y pregunta como podar esa planta) Cuál rama cortamos para su poda".

Sr. Daniel: "Dejamos la que más hojas tenga".

Ing. Alfredo: "Buena selección de Daniel. Analizó el tallo, verdad?"

Sr. Daniel: "Sí. A mí sí me interesa".

Capacitador: "Se podría organizar los sábados para tener sesiones de demostración".

Sra. Clara: "¿Cualquier injerto pega?"

Ing. Alfredo: "Si es de la misma especie, sí, por compatibilidad".

Sra. Clara: "Dónde podríamos comprar la planta, a mí me interesan unas 10".

Sra. Candelaria: "A mí me interesa la zarzamora".

Capacitador: "Yo creo que ésto requiere un trabajo que gente organizada lo busque, un grupo organizado. Debemos ir despacio, pero seguro de lo que se quiere".

Ing. Alfredo: "Nos podemos reunir y recibir pláticas de cómo hacerlo. Piénselo, vale la pena hacerlo".

Sr. Ignacio: "Con unas 10 plantas cada uno, bien cuidadas y tratadas podemos tener el frutero de nuestras mesas colmados".

Sr. Ricardo: "Yo creo que esto es un logro de todas las pláticas que hemos tenido".

Capacitador: "Como ven se pueden abrir varios caminos de éste grupo organizado con ganas de trabajar. La persistencia puede ir más adelante. Se puede reproducir y recuperar gastos y tiempo; pensar no sólo en las plantas sino en una multiplicación. Por otro lado tenemos pendiente sobre lo del digestorio, yome encargo de eso".

Sr. Ignacio: "Yo por mi parte he sido inquieto para conocer, pues siempre anhelamos algo. Yo creo que si la podemos hacer; **entonces organicémonos para seguir adelante**".

Capacitador: "Nuestro servicio es voluntario, nosotros también estamos aprendiendo de ustedes, queremos probar que la capacitación que recibe el campesino debe responder a las necesidades que él mismo expresa; y lo estamos logrando. Valórenlo, si viene otro capacitador, por ejemplo a capacitarlos sobre fruticultura, posiblemente les cobre".

Sr. Juan: "Con esto estamos prendidos, ojalá y si avancemos"

La sesión se da por terminada con acuerdos de próximos trabajos, los cuales quedan pendiente por no tener confirmación: visita al huerto de Montecillos, visita al digestorio y la visita al Estado de Puebla a empresas familiares y de grupo.

Comentario: La sesión permitió definir el rumbo que tomaría la capacitación.

Nótese que la sesión se desarrolló en medio de un diálogo entre ejidatarios y el Ing. Alfredo López, residente de la misma localidad, lo cual

es dio motivación de entrar a algo que sí tiene probabilidad de éxito. Eso es muy importante, pues en un grupo de trabajo las acciones que se tomen deben girar en torno a su factibilidad.

El capacitador pudo detectar, observando las actitudes del grupo, que su papel de coordinador podía ir disminuyendo, ya que el ejidatario daba los primeros indicios de que podía hacerse el cargo del proceso; es decir, podía actuar autogestionariamente. Y fue así, ya que el capacitador no volvió a presentarse a La Magdalena para asegurar asistencia a próximas sesiones, fue el mismo grupo quien se encargó de esa actividad, e inclusive eran ellos los que hacían el llamado al capacitador. La capacitación que ahora recibiesen será gestionada por esfuerzo y autonomía propia.

El proceso autogestionario no fue fácil, se observaban cierta renuencia a querer tomar decisión sin el capacitador: caso específico fue el del Sr. Ignacio López, para él era importante dar aviso de toda toma de decisiones al capacitador; el grupo mismo fue el encargado de darle entender que el grupo tenía que decidir y si la decisión se comentaba al capacitador sería para recibir ayuda para el logro de esa decisión.

Como el interés del grupo los guía a saber más de huertos familiares, el capacitador los invita a conocer esa actividad al Colegio de postgraduados (1º de Abril), a el campo experimental "San Martín" de la Universidad Autónoma Chapingo (29 de Abril), y los trabajos realizados por ejidatarios de Puebla (3 de Junio).

Todas esas pláticas tuvieron gran éxito de motivación al campesino para seguir adelante a pesar de que la asistencia era poca, el grupo de trabajo se mantenía. El capacitador se encargó de notificar fecha de salida y el grupo de trabajo educativo del resto de las actividades a desarrollar.

Se dio tan grande esa motivación que el grupo de hecho planteaba la necesidad urgente del trabajo frutícola en su parcela. El capacitador les recomendaba calma para analizar perfectamente la situación con gente especializada.

Las visitas al campo experimental del Colegio de Postgraduados y de Chapingo fueron importantes para el ejidatario de la Magdalena; el ejidatario pudo analizar que el trabajo de los Ingenieros era fundamental en tener buena parcela demostrativa, en esos campos; por lo cual especialmente la sesión que se lleva a cabo en Puebla tiene gran impacto en el grupo, ya que las experiencias de trabajo y éxito de gente igual que ellos los motiva a seguir adelante. Primero se visitó al Sr. Tomás Pérez, dueño de un vivero que trabaja en su microempresa familiar, en el Municipio Domingo Arenas; así mismo, después se tuvo la oportunidad de platicar con algunos integrantes del Círculo de Alianza de Agricultores Unidos, Tetela S.A. de C.V. en San Juan Tetela, Municipio de Chiautzingo y por último la propiedad privada de Don Elías, dedicada al cultivo de árboles frutales en la cabecera Municipal de San Matías Tlalacaleca.

Don Tomás les expresó: "Mi vivero inició por un interés propio, obtener planta mejorada para mí; porque traer planta de fuera es mucho problema, vienen malas y con plagas. Me interesé desde los 90s, tengo ahora 5000 plantas. No inicié con variedad, por medio de mi asesor decidimos enfocarnos al durazno por su potencial de mercado. Nuestro interés ahora es que los compañeros, con nuestras plantas vengan a lo seguro, mis plantas han ido hasta Zacatecas. He aprendido, ahora manejo varias variedades dentro de su precocidad. El maíz ya no resulta, menos con el TLC, el durazno ofrece dinero, lo cual es una esperanza".

Los ejidatarios del Círculo de Alianza comentaron: "Gracias a nuestros asesores nos orientaron a saber cómo tener árboles de frutos y ¡buen fruto!. La huerta está como ellos nos dijeron que estaría si nosotros le echábamos ganas. ¡Esta es la huerta número uno de San Juan Tetela!.

Para formar éste grupo había inspiración de trabajar unidos la tierra. Éramos 14 familias, pero ante una rigurosa disciplina algunos desertaron y quedamos 8; el reglamento fue muy importante para nosotros, porque nos reglas son: ser responsable en todo, evitamos bebida y fumar, no fiestas y trabajar organizadamente, entre otras. Nos dedicamos a varias plantas frutales y flores. Pero todo bajo asesoría, la capacitación para nosotros ha sido fundamental, pues solo así tenemos acceso a la tecnología. En años anteriores había mucho árbol grandote que no producía nada, al grupo se nos enseñó cómo hacer la huerta frutal, nadie sabía de eso, pero todo fue cuestión de querer aprender; por ejemplo, cuando un árbol tenía mucho fruto teníamos que tirarles algunos para el bien de la planta, no queríamos, pero comprendimos porqué tenía que ser así, pero todo a base de aprender.

El grupo, gracias a Dios, ha crecido; de aquí vive el grupo y estudian los chamacos, pero todos también le entran, niños y mujeres, pero el resultado es que hemos logrado muchas cosas, los niños cuando salen de la escuela, hacen su tarea y se vienen un rato al trabajo. Ya hemos sacado profesionistas, éstos no se pueden ir sin dar algo al grupo; a los que quieren estudiar se les apoya a los que no, se les da trabajo. También tenemos nuestra tienda y el auditorio de juntas.

Si ustedes deciden trabajar en grupo, cuando quieran los podemos apoyar, después nosotros iremos a visitarlos, nos enseñarán lo que han hecho y enseñarán a otros, pues en nuestro campo, debemos apoyarnos unos a otros".

Los comentarios de Don Elías fueron también alentadores: "Mis tierras están en una posición desfavorable, pero esa no fue una limitante, porque yo ya sabía que la tecnología era la solución y había que usarla; unidos técnica y campesinos podemos salir adelante. El robo de fruta por personas y animales no es barrera, vean que hay muchos huertos, hay que enfrentar esos retos ¿cómo? sembrando en mayor cantidad. Hemos echado trabajo mi familia y yo, y no nos hemos arrepentido. Es bueno de que existan otras huertas, yo quiero competencia para superarme; no es cuestión que vengan a hacer el trabajo por mi los asesores, yo debo trabajar y aprender de ellos. ¡Me da gusto que vengan gente cómo ustedes!; ésto casi no se da; es más usual la visita de Ingenieros y de extranjeros. Nosotros nos debemos de ayudar, en lo que pueda yo les ayudo si ustedes deciden también trabajar".

Comentario: Las reflexiones sobre éstos y otros comentarios llevan al grupo de

La Magdalena Panoaya solicitar pláticas con los capacitadores. Lo cual resulta muy interesante, el capacitador puede percartarse que el campesino ha comprendido y conscientizado con mayor fuerza en ese momento la idea acerca de la "importancia de aprehender el conocimiento" para aplicarlo a las actividades del campo; y el grupo educativo de La Magdalena Panoaya quiere capacitarse para el logro de una mejor forma de vida.

Se llega a reunión el día 10 de Junio de 1995, con 11 asistentes se reflexiona sobre las actividades desarrolladas y empieza el grupo a dar respuesta a la pregunta que sesiones antes se había planteado ¿ahora, que hacer?. El grupo concluye en la decisión de formar un grupo de trabajo con fines educativos y de productividad. Se forma con 11 miembros con la idea solo de querer trabajar, trabajo aún no exactamente definido, ello se desarrolla de la siguiente forma:

Sr. Miguel: "Me gustaría que los Ingenieros nos visitaran para que nos hicieran un análisis de la tierra, nos dijeran sobre fertilizantes. Yo quisiera saber si un Ing. puede asesorarnos. Por ejemplo: tengo dos peras, crecen, pero el retoño se seca".

Sra. Clara: "Mi manzano florea, pero se seca".

Sr. Ignacio: "Fuimos a abrir los ojos, allá en Puebla están bien organizados; han progresado, pero es debido a que se entregan a lo que ellos dicen. Tienen técnica y la reciben, están al día. Y mientras nosotros no la tengamos sea en grupo o individual no vamos a salir nada bien; ésta es una observación. Ellos triunfaron en la vida, yo de mi parte y si alguno quiere, si podemos hacerlo".

Sr. Miguel: "El Ing. se llevó las muestras de nuestras tierras y ahora no vino, necesitamos respuesta. Nos hizo favor de facilitarnos semillas, esperamos su consejo respecto a los fertilizantes y nos enseñe cuál es el sistema para trabajar ¿qué se debe de hacer?, yo ya sembré".

Capacitador: "Él vendrá la próxima sesión. La asesoría se debe recibir en grupo y para eso hay que organizarnos".

Sr. Miguel: "Qué posibilidades hay que el Dr. del Colegio, que nos guió en Puebla, nos de a nosotros asesorías".

Capacitador: "Ustedes deben ponerse en contacto con ellos, ustedes deben hacerlo si verdaderamente les interesa, pero es necesario que se organicen; en realidad, el grupo aún no se ha organizado".

Sr. Ignacio: "Sí, lo hemos hecho, cuando nos dieron la semilla que ya hemos sembrado, pero ahora planteamos ¿cómo seguir?. Nosotros deseamos que sus conocimientos nos ayuden".

Sr. Miguel: "Mire Don Nacho, perdón, si tuviésemos agua sí produciríamos; no la tenemos, pero para contrarrestar ésta necesidad está la técnica".

Capacitador: "Recibir la técnica cuesta, es difícil para uno sólo costearla, por lo tanto necesitamos trabajo de grupo".

Sr. Miguel: "Es esa la idea, la de la idea de Puebla. Hemos pensado que es difícil que uno ceda su terreno para una inversión a 5-6 años, es difícil, porque nos conocemos. Queremos que ustedes los que tienen la técnica, conozcan nuestras necesidades; la idea de nosotros es ésta: cada quien tiene su parcela, que nos organicemos cada quien en su parcela. Mire aquí en La Magdalena hay diferentes tipos de tierra, entonces no es igual el terreno".

Capacitador: "Que hablen los demás".

Sr. Ignacio: "Todos formemos un grupo, entre diferentes familias; podemos y ojalá seamos fuertes".

Capacitador: "Hay diferentes terrenos no juntos, como grupo designamos 3, podemos escoger la mejor de las tierras y sembrar juntos todos. Si el grupo dice que es necesario comprar una tonelada de fertilizante es para todos. Como grupo apoyémonos en un técnico. A partir de la formación de un grupo hacer proyectos de acuerdo a los intereses del grupo; entonces el grupo debe empezar a reunirse. Organización no es sólo ponerse de acuerdo para ir a Puebla, sino que falta mucho todavía".

Sr. Miguel: "Es buena idea, pero haber ¿quién quiere ceder su parcela? haber que digan".

Capacitador: "Primero debemos preguntarnos si queremos trabajar, si queremos organizarnos, si no, aunque ya se tengan metas bien definidas, si no hay voluntad de trabajo para que sirven? Ya sabemos que tenemos problemas y necesidades, ustedes las han jerarquizado y ha sido importante para ustedes buscar alternativas al maíz, pero ¿cómo podemos sacar compromisos de trabajo conjunto?, Estamos en el momento; entonces ¿formamos el grupo? con compromisos"

Sr. Ignacio: Yo por mi parte, si me agrego al grupo, me sumo.

Sr. Ricardo: "Mire Ing. he escuchado muy atentamente, hay muchos problemas y siempre hemos pensado en forma individual, por años, siempre lo hemos hecho. Esto de GRUPO es un cambio de mentalidad; hay que nombrar presidente, secretario, vocales, etc., elegimos y después decimos que no tenemos tiempo, hay siempre pretextos. Yo me adhiero al grupo pero con limitantes, tal vez requiéramos explicación de esto".

Capacitador: "Siempre nos hace falta conocimientos. Lo que debemos decir le entro o no le entro. Queremos que todo nos resuelvan, manifiestan que quieren la técnica, ¿pero cómo?, así nada más, a la hora que sea que se presente el asesor a dámosla a cada uno de nosotros? Parece que eso no se vale, si queremos de verdad avanzar debemos cambiar de mentalidad, como dice el Sr. Ricardo".

Sr. Gilberto: "Yo me uno a las personas que si quieren. Me encorajino que pensemos si le entramos o no. ¡Decisión! ¡Ahí están mis terrenos y órale! después de todo por lo que hemos pasado ni dudar, nos conocemos, "somos coyotes".

Sr. Gabino: "Es la primera vez que salgo, con la visita a Puebla y estoy impresionado, yo estoy animado ya sea para trabajo individual o de grupo. Si se animan yo le entro".

Sr. Juan Cárdenas: "El trabajo en grupo no es imposible pero si difícil. Por otro lado vean el ejemplo de Don Isaías. Miren seamos un grupo, pero cada quien trabaje su parcela, yo le entro de esa manera, entiendo que es esto lo que quieren mis compañeros, que recibamos la capacitación en grupo y cada quien trabaje su parcela según sus posibilidades. Yo así le entro, adelante!".

Sra. Gpe.: "En mi caso tendría que platicar con mi esposo".

Capacitador: "El grupo puede después crecer, lo importante es la actitud de ustedes ahora. Se tendría que trabajar mucho, por ejemplo: normas, reglamentos, financiamiento, etc.".

Sra. Candelaria: "Yo estoy de acuerdo adelante, pero trabajemos, hay que trabajarle si queremos cambiar. Yo en el maíz si saco lo que invierto porque vendo la hoja, pero deseo cambiar, estoy cansada del maíz. Le entro, si en unión hay que trabajar. Si me gustaría unirme".

Capacitador: "Se quiere cambiar, es obvio que no todos pensemos igual, entonces hay que expresarnos para conocernos mejor ¿Qué queremos? flores, ganado, frutales, hortalizas ¿El problema es cómo hacerlo? Hay que definir, hacia donde vamos. Hay asesorías por parte de la UACH y del CP sólo nos hace falta la decisión y ya está. Debemos prepararnos, para todo hace falta capacitación, y ésta debe ser permanente. Todo ello implica acción".

Sra. Clara: "A mi me gustaría entrarle, platicaré con mis hijos".

El grupo presenta al capacitador su idea de trabajar en el área frutícola, pero no hay acuerdo si se trabaja con vivero o con plantas compradas. El capacitador les hace notar que primero se debe constituir la organización para poder solucionar en conjunto, con compromiso y responsabilidad, esos problemas.

Sr. Ricardo: "¿Cómo formar el grupo?".

Capacitador: "Podríamos empezar a formarlo como un grupo de trabajo, poco a poco se le daría forma. Para las asesorías se podría gestionar que los estudiantes tuvieran prácticas aquí".

Sr. Porfirio: "Nosotros debemos aprender, nosotros debemos ser los alumnos, porque si ellos vienen a ayudarnos nosotros no aprenderíamos. y nosotros queremos aprender".

Capacitador: "Perfecto, eso es lo importante: aprender y aprehender".

Se decide formar el grupo, lo cual lo manifiesta cada uno a viva voz, redactan un oficio y es firmado por cada uno. Los primeros cuestionamientos que surgen son: ¿Cómo trabajar en grupo si nunca lo hemos hecho? ¿Qué es un grupo? ¿En base a que trabaja? ¿Se debe tener un reglamento como los compañeros que organizadamente trabajan en grupo? ¿Cómo lograremos nosotros coordinar? ¡Necesitamos el apoyo de asesores!.

Esas interrogantes se fueron contestando en otras sesiones de trabajo, pero quedaba claro con ello, ¿cuáles eran sus necesidades de capacitación?. Por ello se empieza la capacitación con el tema de GRUPO en todos sus aspectos, además permitía al grupo ir aterrizando sobre la línea a seguir; se analizaba la conveniencia de trabajar viveros o directamente las plantas frutales.

El grupo decide que debe buscar asesoría técnica (ver anexo 11), lo cual los lleva a ponerse en contacto con los Ing. que apoyan el trabajo de Puebla e invitarlos a trabajar en La Magdalena; después de ciertos acuerdos, ven la necesidad de buscar nombre al grupo, se presentan algunas propuestas y por consenso lo llaman **UNIÓN FRUTÍCOLA CAMPESINA**, después informan al capacitador el cambio de nombre, presentando la Unión como: **Unión Frutícola "La**

Magdalena" UFRUM (ver anexo 6, 7 y 10), iniciado con 10 miembros (véase cuadro 18).

Cuadro 18.- Integrantes de la Unión Frutícola "La Magdalena".

1.- Candelaria Jiménez	6.- Clara Morales.
2.- Miguel Alvarado	7.- Gilberto Castañeda
3.- Juan Cárdenas.	8.- Ing. Alfredo López
4.- Ricardo Morales	9.- Gabino López.
5.- Ignacio López	10.- Porfirio Bastida

Comentario: Analícese la conversación desarrollada para la conformación de una organización para el trabajo frutícola con apoyo de capacitación. El capacitador de alguna manera guiaba la idea hacia el trabajo de grupo de la siguiente forma: trabajar todo el grupo en un terreno cedido por algún integrante del mismo (idea surgida de un miembro del grupo, el Sr. Ignacio López). Por otro lado el resto del grupo en cierto momento aceptaba esa idea, pero no muy convencidos, pues ellos planteaban la organización para recibir la capacitación, trabajando individualmente sus terrenos. Sus participaciones pusieron en claro esa idea siendo aceptada favorablemente.

Esto es importante tenerlo presente para el éxito de las metas u objetivos de un grupo; pudo haber sucedido que el grupo se dejara arrastrar por el capacitador (influenciado por un integrante), aceptaran sus planteamientos, lo cual después reflejaría fracaso ya que el campesino se coloca bajo la decisión de un agente extraño a sus necesidades. Este tipo de experiencia ha sido presentada por varios investigadores del medio rural; manifestando fracaso en sus proyectos por no responder a las necesidades del campesino. Y si de alguna manera lo es, el campesino no lo siente así, por lo cual debe motivárseles a su aceptación.

La UFRUM decide tener dos cuerpos de asesoría técnica, importantes ambos para su buen funcionamiento, que llaman a uno de Asistencia Técnica a cargo del Colegio de Postgraduados y al otro de Organización de Grupo a cargo de la Universidad Autónoma Chapingo, a través del Departamento de Sociología Rural. Expresan que desean sentir compromiso de trabajo, por lo cual redactan oficios dirigidos a las autoridades de ambas instituciones.

Desarrollan a la vez, varias actividades autogestionarias, como la elaboración de un reglamento para el grupo recién conformado como Unión, la búsqueda de un logotipo que los represente y trabajan por la obtención de una hoja membretada que les sirva para dirigirla a diferentes instituciones y concertar pláticas con asesores y otros usos administrativos.

La Unión avanza y camina hacia la conformación de microempresas familiares. Han conscientizado el hecho de que deben trabajar para lograr los objetivos que se plantean, que harán esfuerzos propios de inversión por lo cual deben responder con responsabilidad, pues el tiempo en que se les otorgaban facilidades se ha acabado. El desarrollo y bienestar depende del sujeto. Los préstamos necesarios se podrán hacer si el grupo trabaja organizadamente, se podrá obtener conocimientos acerca de proyectos de inversión. El capacitador les asegura éxito en lo que está a su alcance.

El trabajo desarrollado actualmente por Unión Frutícola "La Magdalena" como microempresas familiares, es objeto de una segunda investigación, la cual representa la continuación del presente trabajo.

8.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

El resultado de la investigación fue positivo a la valoración del *modelo de capacitación campesina autogestionaria*, dadas las características del grupo de ejidatarios que permitió y se comprometió al trabajo. Los resultados obtenidos y aún todavía por obtener permiten valorar la capacitación autogestionaria como un modelo eficiente a seguir (ver esquema 3) ya que le permite al campesino capacitarse de acuerdo a sus necesidades y sobre todo obtener de la capacitación beneficios reales de ella.

La fase de integración resulta ser muy favorable a la formación de un grupo de trabajo; por ello se considera que ésta etapa no debe descuidarse en un proceso de capacitación, pues ello permite generar un clima de confianza y utilidad hacia lo que se plantea. Dicha utilidad debe ser aceptada y comprendida por el capacitando, por ello debe surgir del grupo mismo. El capacitador continuamente debe mencionarlo y no dejar de hacer reflexión de ello hasta que el capacitando lo capte conscientemente.

Una vez que se ha captado la importancia y utilidad de la capacitación, (proceso que se da en la primera fase) el capacitador necesariamente tiene que explicar la metodología a seguir (modelo de capacitación autogestionaria) para lograr la capacitación adecuada que de respuesta a las necesidades y problemas del capacitando. Si el capacitador explica correctamente, el capacitando se interesa en ella y se organiza para el trabajo en conjunto. Téngase presente que dicho proceso no es tan sencillo, pues se está trabajando con humanos y dadas sus características como tal, el proceso se complejiza.

Según el anuario estadístico de la INEGI, en el Estado de México para 1993 (15) se alfabetizaron 69 adultos, se destinó para dicha actividad a 57 alfabetizadores (para 1990 había 5883 analfabetas), analizando éste hecho desde la posición de

la presente investigación se concluye que la alfabetización es una meta e interés de las autoridades de nuestro país, indiscutiblemente importante, pero no para quienes la recibirían; muestra de ello fue el total de población que se sometió a dicho proceso. Esto nos ayuda a reforzar la idea de que toda capacitación (cualquiera sea ésta) debe responder a necesidades manifiestas de quienes la recibirán, preguntémonos:

¿Se consultó a quienes se beneficiarían de la alfabetización, si realmente les interesaba?, ¿Si dicha actividad respondía a las necesidades, a quienes iba dirigida?

Puede ser que sí, pero no era lo adecuado al momento, pues no se dieron reultados alentadores; en la actualidad la población que reclama la capacitación como alternativa a la falta de estudios escolarizados o incompletos se mueve en una situación de crisis económica que deteriora el bienestar familiar, su preocupación gira en torno a la búsqueda de soluciones que apoyen su sobrevivencia en el medio en el cual se encuentran.

La búsqueda de soluciones debe quedar en manos de los necesitados, es decir, deben ser soluciones detectadas y expresadas por ellos mismos; esperando ser escuchados, esperando que se les tome en cuenta, pues son seres humanos con capacidades que les permitan expresar lo que necesitan y capaces de accionar; lográndose con ello un compromiso de responsabilidad hacia sí mismo y los demás.

El análisis de las participaciones de los capacitandos desarrolladas antes y después de la aplicación del *modelo autogestionario* nos permite comparar el tipo de participación de los campesinos (ver comprobación de hipótesis 2) y lograr el objetivo 2, lo que nos permite concluir que la participación del campesino antes de la aplicación del *modelo*, primera etapa de capacitación, se caracterizó por ser

activa (pregunta e informa) y después de la aplicación del *modelo*, segunda etapa de capacitación, se tornó su participación en reflexiva (la participación del campesino por necesidad de aprendizaje que manifiestan, la ejecutan más a nivel de análisis; es decir, analizan en sesión, informan analizando y explican). Ésta es una resultante permitida por el papel o rol del capacitador, al hacerle sentir al capacitando su importancia y valor en todo el proceso de aprendizaje mutuo, su importancia en la toma de decisiones y el compromiso que se genera a sí mismo e impulsándolo a seguir siempre adelante, a través de mensajes autogestivos (ver hipótesis 3) pues él tiene la capacidad para lograr un mejor vivir; las circunstancias socioeconómicas son un fuerte factor problemático, se debe analizar y combatirlo.

Según Lafarga y Del Campo (18)(ver página 29 y 30) la capacidad que todo hombre posee es aquella que lo hace ser activo, reflexivo y positivo; el hombre del campo por sus condiciones de vida a la que está sometido no se le ha permitido desarrollarlas, las autoridades desde hace tiempo decidieron que su papel era pensar y actuar por él. A través del *modelo autogestionario* se permite por medio del capacitador promover la capacidad humana en el hombre del campo. En el proceso de capacitación se logra esto emitiendo menos mensajes tradicionales y aumentando los autogestivos propiciando al capacitando su intervención en actividades autogestionarias, que se logran propiciar por medio de la detección de la necesidad de aprehender el conocimiento, lográndose con ésto el cumplimiento de la hipótesis 4.

El *modelo de capacitación campesina autogestionaria* que nos sirvió de guía para la selección de la capacitación adecuada al campesino, en nuestro caso el ejidatario de La Magdalena, no contempla la etapa de "integración"; es decir dicho modelo parte de la idea de llegar a una comunidad o ejido y presentar en asamblea o reunión dicho modelo o esquema de trabajo y continuar rápidamente con una segunda fase, en donde el grupo se mete de lleno al trabajo con un

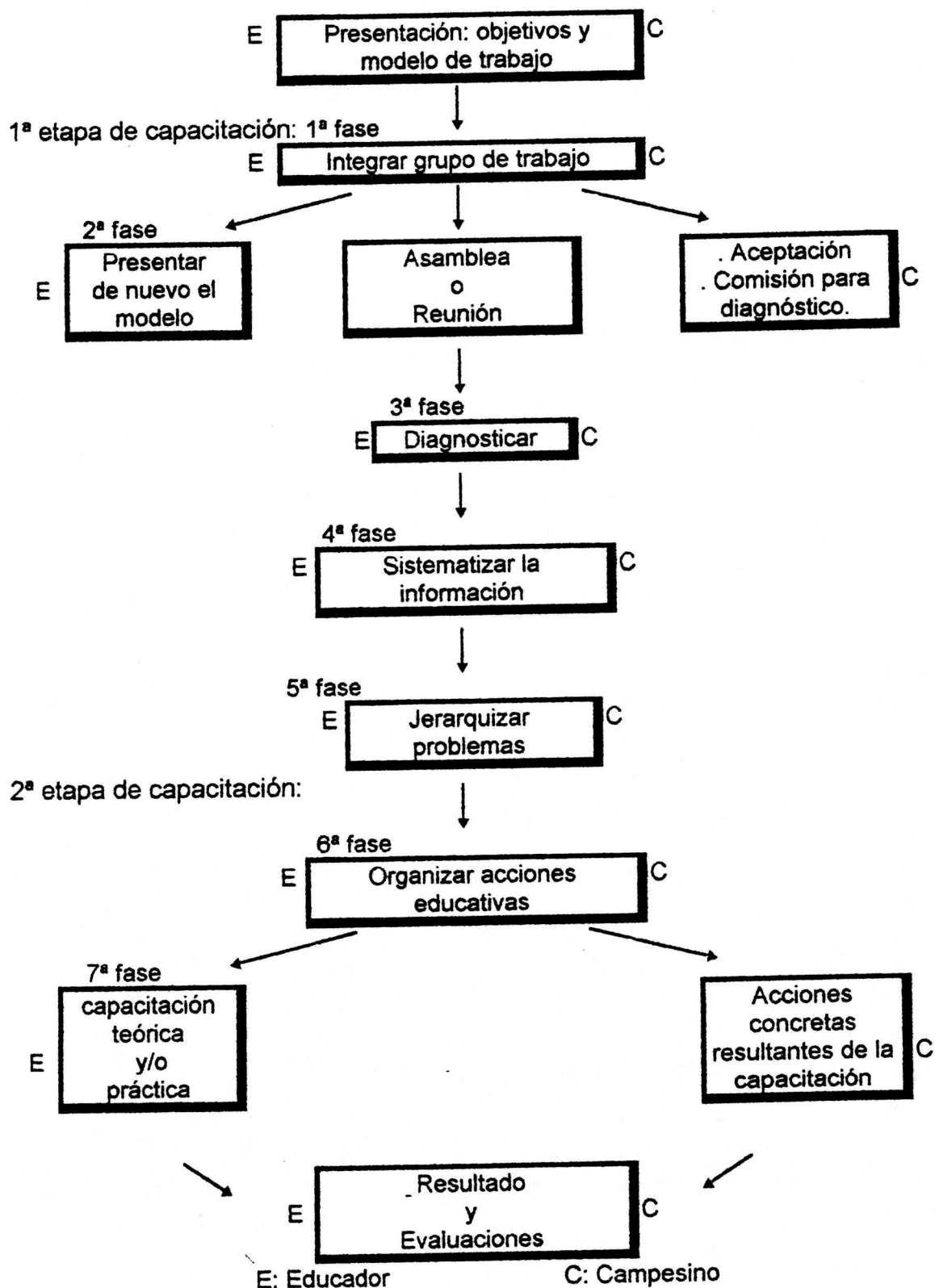
"estudio de situación" (véase esquema 1) se da por supuesto que el campesino sin problema alguno, acepta la actividad planteada y acepta el trabajo como están "acostumbrados" a hacerlo, sin analizar y entender verdaderamente lo que se persigue, y sin comprender así mismo cuál sería su función, en la actividad dentro del grupo de trabajo.

Por tanto la nueva propuesta se presenta en el esquema 3 donde se espera que en la fase de integración el campesino tenga que aceptar conscientemente el proceso y determinar claramente el objetivo a seguir, además es la fase que permite visualizar si el campesino está decidido a someterse a un proceso educativo que de respuesta a sus necesidades, ésta decisión por parte del campesino es parte también del proceso, porque en él, el capacitador debe ir mandando mensajes de la capacidad que ellos tienen para decidir sobre sus propias acciones.

Al iniciar el proceso de capacitación el capacitado se enfrenta a una unión de individuos desintegrados, con "supuestos" deseos de capacitarse, digo supuestos porque realmente no sabe si lo quiere, no sabe si la unión con otros le permitirá satisfacer sus necesidades. El proceso de integración de grupo permite al individuo ir valorando su acción, como acción de grupo ya que se va descubriendo la importancia de todo el grupo en la resolución de problemas.

El capacitador está ante el grupo como un agente externo que facilita por medio de mensajes autogestivos distinguir y seleccionar actividades o conductas que promuevan el crecimiento personal y por tanto de grupo. En el proceso autogestionario dicho crecimiento permite al capacitador ir retirándose del grupo, pues el capacitando ha reflexionado sobre su confianza en sí mismo.

ESQUEMA 3.- FASES DEL MODELO DE CAPACITACIÓN AUTOGESTIONARIA



En una primera asamblea o reunión se hace la presentación del capacitador, así como sus objetivos de trabajo que pretende al involucrarse con el grupo presente; también se presenta el modelo que se desea aplicar tratando de motivarlos a aceptar el trabajo educativo, con grandes beneficios de conocimientos. Esta primera etapa no se considera como la 1ª fase del modelo, pues el trabajo aquí no inicia, porque puede resultar una rotunda negación por parte del grupo, lo cual produciría un rompimiento; pero si se da la apertura, el proceso inicia seguidamente, con las siguientes fases:

1ª FASE: Integrar un grupo de trabajo. Consiste en formar e integrar un grupo de trabajo educativo, donde se genere la vinculación investigador-campesino dando como resultado el proceso de la necesidad de aprehender el conocimiento.

2ª FASE: Presentar el modelo. Se presenta el modelo de capacitación y se espera la aceptación del mismo. El investigador y el campesino reflexionan sobre el proceso a seguir que los llevará a detectar sus necesidades y consecuentemente las acciones educativas pertinentes.

3ª FASE: Diagnosticar. Se realiza un diagnóstico de las necesidades del grupo o de la comunidad, el cual debe ser efectuado por los propios campesinos por ser los conocedores de sus propias necesidades.

4ª FASE: Sistematizar la información. Consiste en presentar los resultados obtenidos del diagnóstico, analizarlos y cuestionarlos. La participación del campesino es fundamental.

5ª FASE: Jerarquizar problemas. Permite poner atención sobre una necesidad, interés o inquietud específica, por parte del campesino. Son tantas las necesidades que pueden surgir que de momento es imposible atacar a todas; por tanto jerarquizar es dar prioridad de arranque.

6ª Y 7ª FASE: Organizar acciones educativas. Consiste en definir la capacitación teórico y/o práctica y orientar acciones concretas en la solución de problemas prioritarios.

Se hace la observación que *la capacitación autogestionaria* es una metodología que puede ser aplicada a individuos dentro de diferentes ramas de actividades de la producción, así mismo a personas no insertas directamente al sector productivo: como serían a jóvenes, señoras, etc.

9.- CONCLUSIONES

Mediante la aplicación del **MODELO DE CAPACITACIÓN AUTOGESTIONARIA** y bajo las condiciones en que se desarrolla la presente investigación concluimos que:

1.- El modelo de capacitación autogestionario es conveniente como método para la selección de necesidades reales manifiestas y prioritarias del campesino que guíen acciones educativas, porque:

a) Al aplicarse, de acuerdo a las fases de trabajo que presenta, produce realmente un efecto en el grupo que se beneficia de la capacitación, ya que los hace conscientizarse del proceso bajo el cual están expuestos, por voluntad propia; haciéndolos analizar la importancia de que sean ellos quienes diagnostiquen su ejido y su comunidad, enlistar problemas y necesidades; jerarquizarlas y trabajar para resolverlas, en el desarrollo de ese proceso se actúa de forma autogestionaria.

b) El seguimiento del modelo de capacitación autogestionaria conlleva a establecer acciones educativas, no impuestas autoritariamente ni verticales sino surgidas horizontal y grupalmente; y además, surgidas de necesidades que responden a los problemas que los adultos enfrentan en la vida cotidiana, y pedir la capacitación de acuerdo a esas necesidades sentidas. El hecho de que sean "sentidas y expresadas" por ellos, da lugar a que empiecen a tomar actitudes positivas que los ayude a su obtención o resolución; de aquí que a ese tipo de

capacitación se le llame autogestionaria: gestionar su capacitación, generando así responsabilidad y resultados favorables en ella.

2.- La fase de integración permite a los campesinos organizar un grupo de trabajo con fines educativos, porque:

a) Se le permite al campesino ser partícipe en las sesiones y no solamente un receptor de información, lo cual se logra cuando el capacitador hace uso de palabra en menor número de veces, provocando que la mayor parte de campesinos asistentes sean activos: informen, pregunten, expliquen, informen analizando y analicen en sesión para involucrarse en el trabajo.

3.- El proceso metodológico de la capacitación autogestionaria conlleva a que la participación de los capacitandos sea cada vez mayormente reflexiva por la apertura al diálogo y la responsabilidad que se va adquiriendo en la toma de decisiones.

4.- La utilización de mensajes, por parte del capacitador, para la promoción de la capacidad humana y a su vez propiciar la autogestión deben ser en mayor número de tipo autogestivo, dejando de lado los de tipo tradicional; para que la autogestión se logre en corto tiempo es fundamental la preparación del capacitador en este aspecto.

5.- El proceso de capacitación autogestionaria permite al grupo de campesinos analizar la necesidad de obtener conocimientos apoyados por los mensajes autogestivos que le transmite el capacitador, lo que les permiten obtener la capacitación por ellos diagnosticada, sistematizada y jerarquizada y por tanto adecuada a sus necesidades e intereses, capacitación que se le llama autogestionaria.

El modelo de capacitación autogestionaria no es un proceso unilateral, a pesar de que en el ejido de La Magdalena resultó exitoso, no podría ser necesariamente exitoso en otros ejidos debido a la influencia del contexto socioeconómico imperante.

Por otro lado una limitante de dicho modelo puede ser el campesino mismo, el cual no quiera liberarse y actuar autogestionariamente.

Independientemente de toda crítica a favor o en contra de la eficiencia del modelo autogestionario, el grupo de campesinos que se inserta en él, debe ser en primer término el principal evaluador de tal proceso.

10.- RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos en éste trabajo de investigación me permiten señalar algunas recomendaciones que contribuyan en la profundización de estudios posteriores sobre la "Capacitación Autogestionaria" :

Al presentar el *Modelo de capacitación autogestionaria* el investigador puede toparse con el obstáculo de no aceptación del trabajo; por tanto un estudio del porqué de la negación, resulta útil información a todo proceso de capacitación. Así mismo es fundamental un estudio del porqué se da una mínima participación de una comunidad con buen número de integrantes.

Ya en el proceso de capacitación, se recomienda que el capacitador tome una actitud calmada ante el proceso en el cual es parte, pues debe comprender que el aprendizaje del adulto va acompañado de una serie de experiencias de vida, que trata de relacionarlas con los conocimientos teóricos que le presenta el capacitador, proceso nada fácil para el capacitando.

El capacitador debe impulsar el desarrollo de la actividad agropecuaria y forestal logrando que la capacitación se refleje e impacte en acciones concretas, como lo fue en el caso de la Magdalena Panoaya con la formación de la Unión Frutícola con miras a la creación de microempresas familiares.

El capacitador debe someterse a un plan formativo para que en él, halla un cambio de mentalidad (requerido en la autogestión) donde desarrolle su capacidad como persona (para saber escuchar y dar mensajes). Comprenda el proceso al cual se va a someter él y el capacitando en beneficio de los segundos y no quede dependencia y sí promueva la capacidad humana en los capacitandos y lograr en corto tiempo la autogestión.

Permitir por medio de la capacitación autogestionaria aprovechar la tecnología local, pero a la vez interrelacionándola con la tecnología generada en instituciones dedicadas a aportar conocimientos que contribuyan al desarrollo del agro.

Tener presente que en cualquier región del país se puede aplicar la autogestión en diversas actividades de capacitación, pues su metodología permite la particularización del proceso.

La capacitación autogestionaria es aplicable a poblaciones tanto urbanas como rurales o semiurbanas. Dicha afirmación será más certera si se aplica el estudio a grupos de población urbana.

Es recomendable, relacionar en futuros estudios la situación actual de desempleados y subempleados, tratando de explicar y analizar si la capacitación autogestionaria aporta soluciones para ellos.

11.- RECURSOS

11.1.- Humanos:

En el transcurso de la investigación se menciona al capacitador, siendo éste un grupo de personas que participaron en las actividades de capacitación:

- M.C. Bernardino Mata García. Prof. Investigador del Dpto. de Sociología rural en la Universidad Autónoma de Chapingo.
- Ing. Sinecio López Prof. Investigador del Dpto. de Sociología Rural en la Universidad Autónoma de Chapingo.
- Lic. Emilio López. Prof. Investigador del Dpto. de Sociología Rural en la Universidad Autónoma de Chapingo.
- Ing. Pablo Cruz. Prof. Investigador del Dto de Fitotecnia en el Colegio de postgraduados, Montecillo, Texcoco, México.
- Dr. José I. Cortés Flores del programa de Edafología del Colegio de Postgraduados.
- Alumnos de Licenciatura de Agroecología de la Universidad Autónoma de Chapingo: Javier Deloya, Guillermo Ramirez y Miguel Angel García.
- Psicóloga Ma. Luisa Spíndola del Colegio de Postgraduados.
- Sr. Carlos Hdez. de la Cruz, Técnico electricista.
- Lic. Ma. de los Angeles Cienfuegos Velasco.

Como personal auxiliar:

- Video: Profr. Juventino Contreras y Carlos Daniel Contreras
- Se obtuvo la cooperación del STAUACH con la ayuda del transporte cuando el trabajo lo ameritaba, a través del Srio. Gral. Prof. Ignacio Covarrubias Gutierrez.

11.2.- Materiales:

El principal material de investigación, en nuestro caso, se trató de material humano, siendo éste un grupo de campesinos del ejido de La Magdalena Panoaya.

Además del material necesario de papelería, se tiene presente que el estudio se realizó en la delegación de la Magdalena Panoaya, en el salón de juntas ejidales, el cual cuenta con espacio apropiado para las reuniones de capacitación, bancas, pizarrón y luz eléctrica. El equipo adicional necesario para las sesiones de capacitación fuera del salón fue el microbús del STAUACH, para apoyar las sesiones prácticas; la razón de su participación fue porque el sindicato como parte integral de la Universidad, presta servicio a las comunidades, su cooperación fue valiosa, pues permitió los traslados de una forma más económica.

11.3.- Financieros

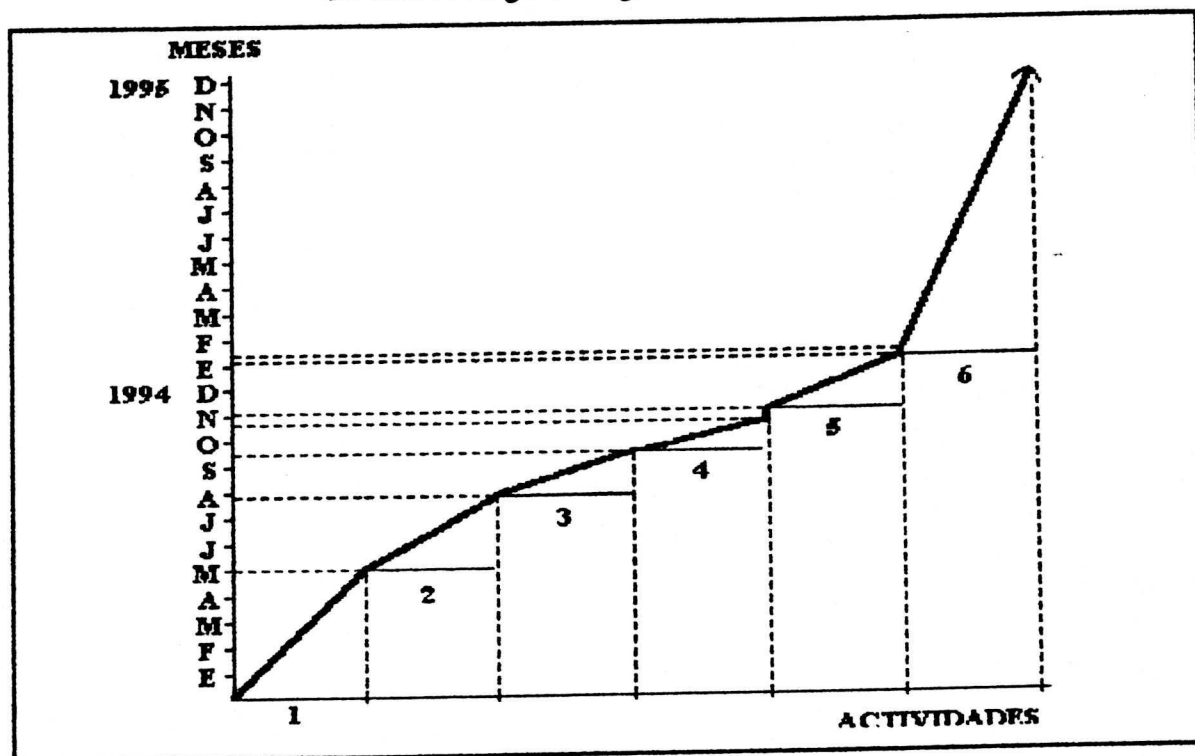
Para solventar los costos de la Investigación en general, la UACH a través del la Subdirección de Investigación del Dpto. de Sociología Rural y del CONACYT aportaron apoyo económico, a la investigación, que fue destinado a gastos en materiales y viáticos. El personal capacitador y auxiliar trabajó sin salario.

12.- LOGÍSTICA

El período de ejecución de toda la investigación da inicio en Enero de 1994 con la presentación del proyecto y consecuentemente el trabajo teórico necesario; considerando un 30% el tiempo destinado a ello. El 70% restante se considera de tiempo de contacto directo con los campesinos, a partir del día Jueves 25 de Agosto de 1994, hasta Diciembre de 1995, para fines de ésta investigación, pero el trabajo con la Unión Frutícola "La Magdalena" continúa.

Por las características de ésta investigación fue necesario realizar cierto número de tareas interdependientes que constituyen una secuencia para lograr los objetivos planeados. En los estudios de una cohorte de varios meses de trabajo, la gráfica de Gantt (gráfica 2) desglosa actividades y tiempo.

Gráfica 2: Logística: gráfica de Gantt.



- 1.- Elaboración del protocolo de investigación.
- 2.- Revisión bibliográfica
- 3.- Citas para concertar reunión con ejidatarios.
 - (1ª asamblea ejidal: de presentación)
 - (2ª asamblea ejidal: repetición de presentación)
- 4.- Etapa de integración: formación de un grupo de trabajo educativo.
- 5.- Presentación del modelo, diagnóstico, jerarquización y análisis del problema de relevancia.
- 6.- Capacitación: PROCEDE y fertilizantes
 - Acuerdos y preparación de la capacitación en el campo.
 - Revisión de parcelas.
 - Capacitación: plática sobre diferentes cultivos alternativos al maíz.
 - Capacitación: fruticultura (visita al huerto del Colegio de postgraduados.
 - Capacitación: reflexiones acerca de la fruticultura.
 - Repartición de semillas de Maíz para la temporada.
 - Capacitación: fruticultura (visita al campo experimental de Chapingo).

Capacitación: fruticultura y organización en el trabajo (visita a campos del Estado de Puebla).

Capacitación: análisis, reflexiones y conclusiones.

Conclusiones: conformación de un grupo de trabajo de capacitación campesina utogestiva.

Capacitación: plática acerca del objetivo de la formación del grupo.

Capacitación: elementos importantes del trabajo de capacitación campesina autogestiva.

Capacitación: formación de grupos.

Capacitación: reglamento interno de un grupo de trabajo.

Capacitación: asesoría técnica sobre fruticultura

Capacitación: revisión del reglamento interno.

13.- ÉTICA

El objetivo de toda investigación científica es obtener conocimientos científicos y la investigación en particular con seres humanos exige también estudios y esfuerzos; teniendo presente que a fin de cuentas el beneficiario de la investigación será el sujeto que se investiga.

El riesgo es nulo y el beneficio muy grande por lo cual es permisible. A los campesinos se les habla claro de los beneficios a obtener si se organizan en grupo para recibir capacitación autogestionaria con la idea central de que son los propios campesinos quienes tienen que aprender a resolver sus problemas y determinar la capacitación que desean; por lo cual tienen derecho a decidir a participar o no en el grupo, trabajando sobre una idea clara, con una tarea bien definida y con el apoyo necesario visualizan los riesgos con los que pueden toparse, uno de ellos es la naturaleza y el hombre mismo.

Se requiere y así ocurrió en éste trabajo de investigación y capacitación, hablar a los campesinos con la verdad y conducirnos con honestidad y de buena fé; nunca con el engaño ni con la mentira, por ejemplo; al hablar del PROCEDE, PROCAMPO, SOLIDARIDAD, NUEVA LEY AGRARIA, ETC.

La investigación en sí misma, tuvo la participación de la que suscribe, por tanto el esfuerzo del logro a éste trabajo con resultados favorables para el grupo de ejidatarios de La Magdalena, influye en gran parte a la participación de los capacitadores (estudiante y asesor de tesis). Tratando en lo posible de ser crítica al mismo.

15.- BIBLIOGRAFÍA

1. Arvón Henri. La autogestión. Brevarios, FCE, 1982, p. 8.
2. Calva, Jose Luis. Los campesinos y su devenir en las economías de mercado. S.XX1, 1ª de México, 1988.
3. Castrejón Díaz Jaime y Angeles Gutierrez Ofelia. Educación permanente, FCE, 1974.
4. Cienfuegos Ibarra Francisco. Actualización en Metodología de Investigación Científica. Su metodología, su protocolo y su estadística. FES-C, UNAM, 1992-1996.
5. Cienfuegos Ibarra Francisco (TESIS). La promoción agrícola en México, referida especialmente al Estado de Sonora, Fitotecnía, Chapingo México, 1973.
6. Folleto SNTE. La alianza maestros- campesinos: un compromiso social con los más desposeídos, Ed. del Magisterio "Benito Juárez" México 1, D.F., 5 de Sep. de 1993.
7. Fromm, E. El corazón del hombre, FCE, 14ª reimp., 1990
8. Fromm E. ¿Tener o ser?, Ed. Paidós, 1992, p. 60
9. Gable Frank. La Tercera Fuerza. La Psicología propuesta por Abraham Maslow, Ed. Trillas, México, 1ª ed., 1977, 3ª reimp., 1986, cap. 4.
10. García Salvador. La educación de adultos en América Latina, 1978-1981, coord. Torres Carlos Alberto, FLAESO, 1982, p. 517-541.
11. Gomezjara, Francisco. Técnicas de desarrollo comunitario, Ediciones Nueva Sociología, 2ª ed. 1980, México.
12. González Gómez R. y otros (TESIS). Repercusiones socioeconómicas de la política agraria en el Oriente del Estado de México, período 1988-1994, Sociología Rural, Chapingo México, Octubre de 1995.
13. Infante Gil, Said y Zárate de Lara Guillermo. Métodos estadísticos, un enfoque interdisciplinario, Ed. Trillas
14. Jaguaribe, Helio. Desarrollo económico y político, FCE, 1973.

15. INEGI Texcoco, Cuaderno de Información básica para la planeación municipal. H. Ayuntamiento Constitucional de Texcoco, 1988-1990.
16. INEGI Anuario Estadístico del Estado de México, 1994.
17. Kraemer B. Gabriela. Utopía en El agro mexicano, Universidad Autónoma Chapingo, 1993, p.335-347.
18. Labastida Ochoa Francisco. Situación del sector agropecuario, Congreso Nacional Agropecuario y forestal. Universidad Autónoma de Chapingo, México. 27 al 30 de Marzo 1995; Citado por Gerardo Gómez González en Centros autogestivos promotores del desarrollo rural.
19. Lafarga Corona y del Campo Gómez (comp.). Desarrollo del potencial humano, Ed. Trillas, vol. 1, 1ª ed., México, cap. 3, 1978.
20. López Gómez Emilio. "Importancia económica del ejido: el ejido como base necesaria de una reestructuración del medio rural, ante las reformas al artículo 27", en Análisis crítico de la nueva reforma agraria, (Coomp. Emilio L. y Bernardino M.). Sociología Rural, Chapingo México, Sep. de 1992.
21. Manuales para educación agropecuaria. Extensión y capacitación rurales, Area: extensión y capacitación. Núm. 53, SEP - Trillas
22. Mata García B. Educación no formal en el medio rural de México, (CENAPRO), Conferencia presentada en: Jornada de Información sobre educación de adultos campesinos. Méx. D.F. 18 de Agosto de 1977.
23. Mata G.B. Un modelo alternativo a la educación y capacitación campesina en México. Universidad Autónoma Chapingo, 1981.
24. Mata G.B. ¡Tierra sí, carretera no! (Don Francisco Morales cuenta la historia). Sociología Rural y Comité de servicios Universitarios. UACH, Chapingo, México, 1993
25. Méndez Ignacio y otros. El protocolo de Investigación. Ed. Trillas, 2ª reimp., 1993.
26. Muro Bowling, Pedro. Problemas del campesinado y desarrollo rural alternativo. Ensayos 1981-1987, UACH.
27. Niño V. E. y otros. Metodología para el desarrollo comunitario, Rama de

divulgación Agrícola Colegio de Postgraduados, Chapingo Edo. de México, 1978.

28. Picón César. La educación de adultos en América Latina, 1976-1981, coord. Torres Carlos Alberto. FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales), 1982, p.335- 378.
29. Procuraduría Agraria de Texcoco, Edo. de México. Carpeta básica de La Magdalena Panoaya.
30. Quinto Alvarez V. Notas para la aplicación de la técnica en la investigación psicosocial. Colegio de postgraduados, Area: Psicología Social, 1995
31. Rau Martinez Tamaris. La naturaleza del hombre, su potencial y nuevos caminos que apoyen su desarrollo, Universidad Iberoamericana, Desarrollo Humano, México D.F., Noviembre de 1979.
32. Rodríguez Hernández Francisco. Estado de México, bienestar y territorio (1960-1980), Ed. Colegio Mexiquense, México, 1991.
33. Sánchez C. Quintanar y Flores G. Aplicación del método de Freire en un programa de desarrollo rural, Colegio de postgraduados, Montesillo México, 1977.
34. Sánchez C. Quintanar. Desarrollo social e integración personal, Ed. "Contraste", Méx. 1982.
35. Sanchinelli René. Características y Fundamentos del Método de Formación, en las principales corrientes andragógicas existentes y metodología del adulto, Ponencia presentada en CONAPRO (Centro Nacional de Productividad), México D.F. 21 de Julio de 1977.
36. Siegel, Sidney. Estadística no paramétrica. aplicada a las ciencias de la conducta, Ed. Trillas, México 1976.
37. Tinbergen J. La planeación del desarrollo, FCE, 4ª reimp., 1973.
38. UACH Proyecto UACH-CAP. Propuesta para la capacitación rural y transferencia de Tecnología con organizaciones de productores agropecuarios y forestales del Estado de México. Mesa: Capacitación y apoyo a la organización para el desarrollo.

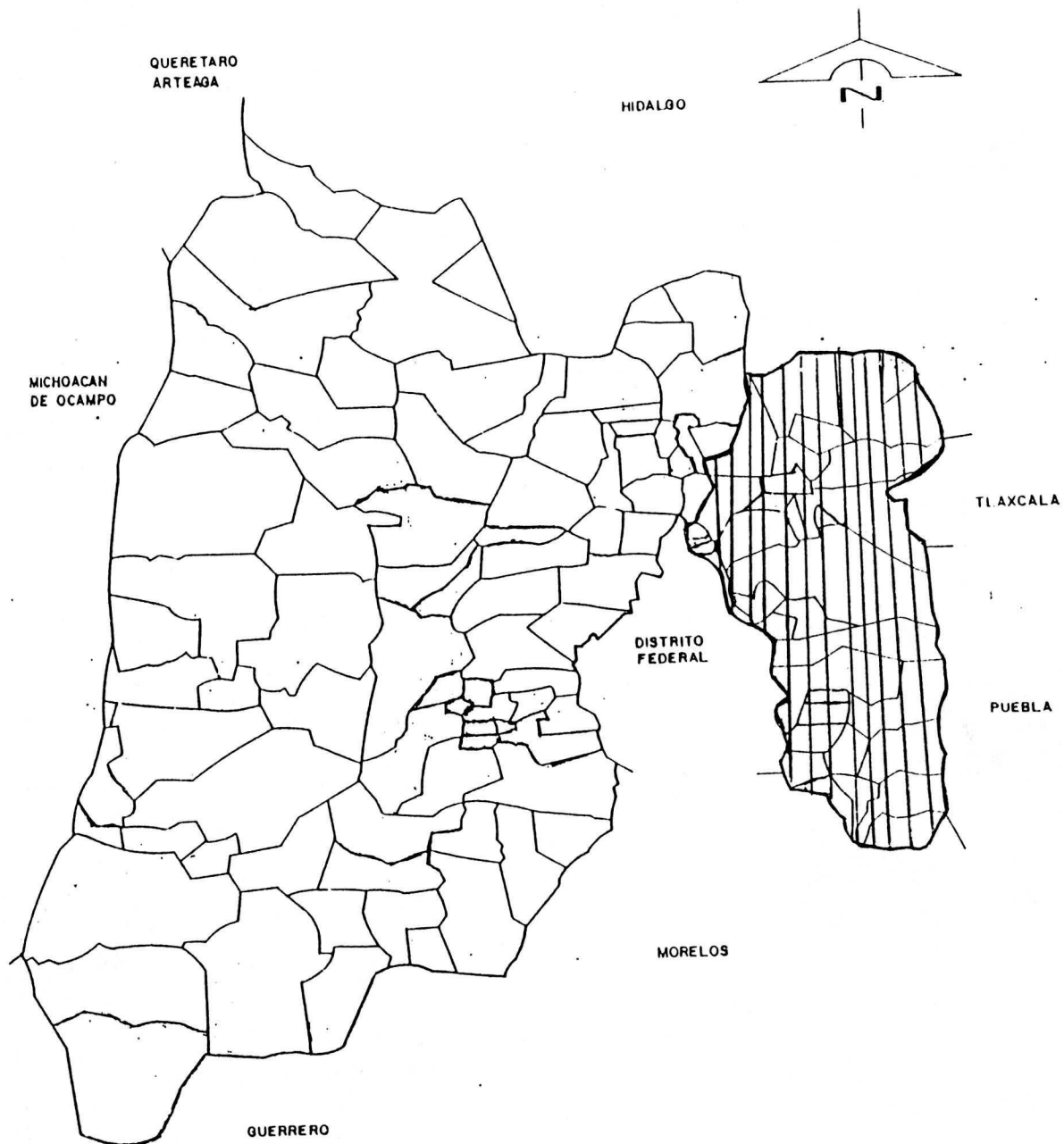
39.UNESCO,documento presentado en el Seminario-Taller: Subregiones sobre innovaciones en la formación y perfeccionamiento de educadores en el marco de los objetivos del proyecto principal de educación para América Latina y el caribe. Colombia, 3 de nov. de 1981.

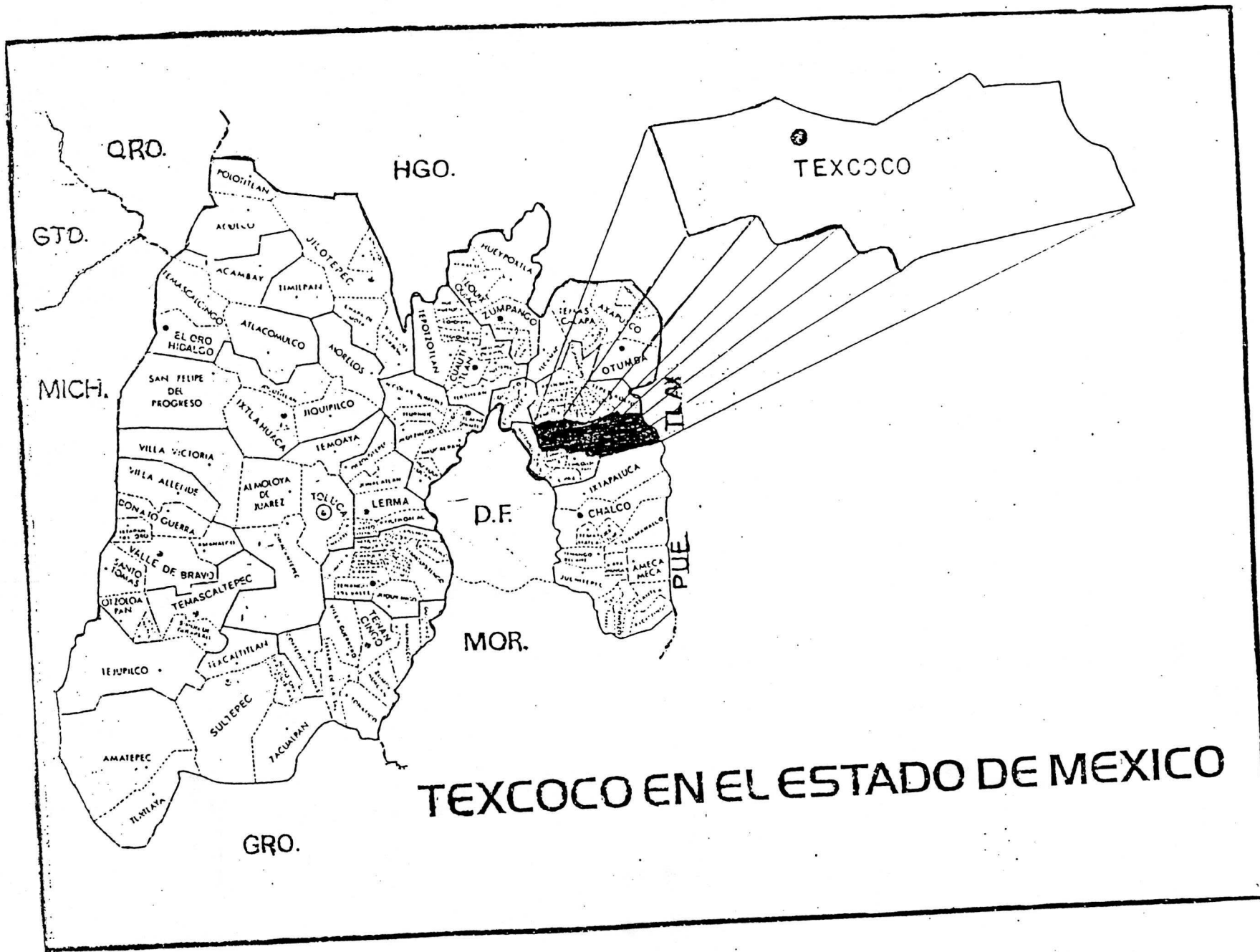
ANEXOS

REGION ORIENTE DEL ESTADO DE MEXICO ESTRUCTURA TERRITORIAL POR MUNICIPIOS

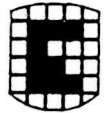
MUNICIPIOS		SUPERFICIE (HA.)	MUNICIPIO		SUPERFICIE (HA.)
No.	NOMBRE		No.	NOMBRE	
01	Acolman	7780.0	18	Nopaltepec	5163.5
02	Amecameca	15944.6	19	Otumba	16308.4
03	Atenco	14530.2	20	Ozumba	2683.0
04	Atlix	12707.8	21	Papalotla	290.6
05	Axapusco	21776.3	22	La Paz	3294.0
06	Ayapango	3752.1	23	San Martín de las Pirámides	8282.7
07	Cocotitlán	2106.7			
08	Chalco	25670.9	24	Tecamac	13809.4
09	Chiautla	2252.6	25	Temamatla	1697.5
10	Chicoloapan	3741.7	26	Temascalapa	19773.0
11	Chilconcuac	540.8	27	Tenango del Aire	8007.6
12	Chimalhuacán	4976.2	28	Teotihuacán	8212.4
13	Ecatepec	18681.3	29	Tepetlaoxtoc	13985.9
14	Ecatzingo	7808.0	30	Tepetlixpa	5398.1
15	Ixtapaluca	26766.9	31	Texcoco	42416.1
16	Juchitepec	12905.2	32	Tezoyuca	1443.4
17	Nezahualcóyotl	6830.0	33	Tlalmanalco	22846.7
SUPERFICIE TOTAL ROEM					362383.6
SUPERFICIE TOTAL ESTATAL					2324422.0

FUENTE: INEGI, Anuario estadístico del estado de México 1988: 4-5.

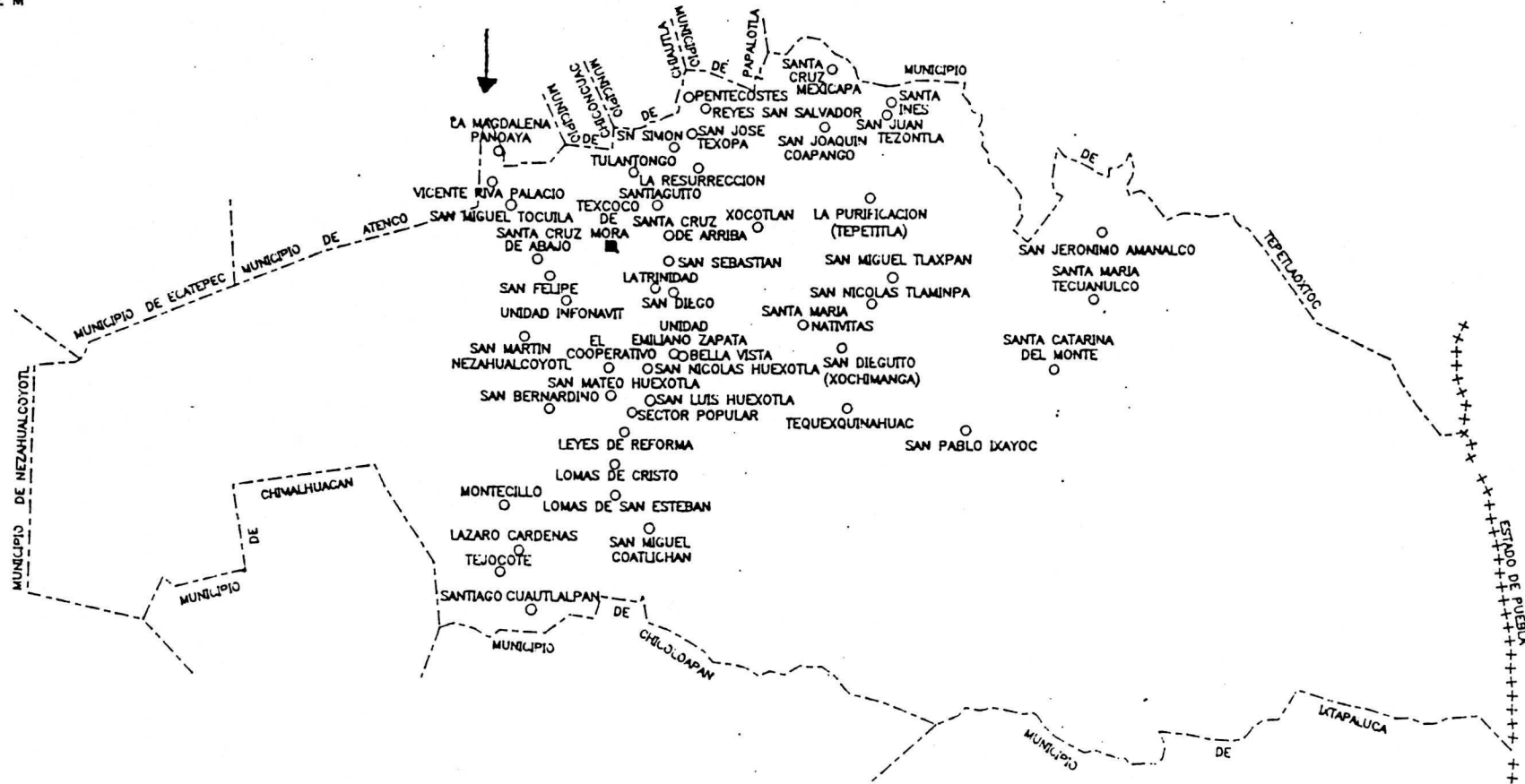




TEXCOCO



IGECM



SIMBOLOGIA

- | | | |
|----------------------|-----------------------|--|
| ■ CABECERA MUNICIPAL | --- LIMITES MUNICIPAL | FECHA DE ELABORACION: SEPTIEMBRE DE 1995 |
| ○ CIUDAD | +++ ESTATAL | ESCALA 1:175000 |
| ○ VILLA | | 500 0 1000 2000 3000 |
| ○ Pueblo | | METROS |
| | ☐ ZONA URBANA | |

2167000
2164000
2161000
2158000
2155000
2152000
2149000
2146000
2143000
2140000
2137000

494000 497000 500000 503000 506000 509000 512000 515000 518000 521000 524000 527000 530000 533000 536000

Cuestionario aplicado a los ejidatarios para saber el estado de conocimientos de los temas de interés considerados en la fase de integración:

1- De los temas que se propusieron en la reunión ejidal, cuál es el más importante para Ud.?

1) POCEDE

2) PRONASOL

3) TLC

4) PROCAMPO

5) DIF

6) ELECTRIFICACIÓN.

2.- Porqué lo considera importante? (pregunta abierta)

3.- Qué utilidad tiene para Ud. tener conocimiento de ese tema?

1) mucha

2) poca

3) nada

4.- Hasta ahora que sabe Ud. acerca del tema que considera más importante?

1) mucho

2) poco

3) nada

La Magdalena Panaya Texcoco Mexico a 10 de Junio de 1995

Siendo las 20:00 hrs. del día 10 de Junio de 1995 en la Magdalena Panaya los abajo firmantes acordamos constituir un grupo de trabajo sobre Fruticultura y en próximas reuniones se definirá su estructura y funcionamiento

~~Gilberto Castañeda~~

Gilberto Castañeda

Portirio Bastida O.
Guadalupe Delgado Hdez

~~[Signature]~~

Ignacio López Velázquez

Alfredo López Jimenez

JUAN LARDENAS P.

Alfonso Alvarado Davila

Gabino Lopez M.

Clara Morales

Ricardo Morales Castañeda

Antelina Jimenez

~~[Signature]~~
~~[Signature]~~
~~[Signature]~~
~~[Signature]~~
~~[Signature]~~
~~[Signature]~~
~~[Signature]~~

Secretario de Actas

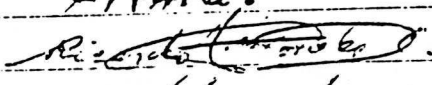
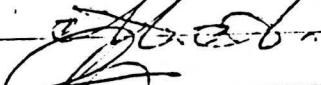
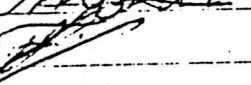
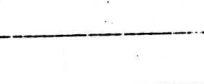
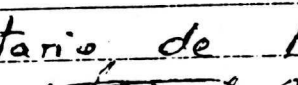
~~Ricardo Morales?~~

C. Ricardo Morales

La Magdalena Panouya Texcoco México a 17 de Junio de 1995

Siendo las 19:05 hrs. del día 17 de Junio de 1995 en la Magdalena Panouya las abajo firmantes acordamos:

- 1.- Se acordó por unanimidad nombrar al grupo "Unión Frutícola Campesina"
 - 2.- Realizar una plática con el Ing. Alfredo López sobre el establecimiento de un Huerto de terminando la fecha al día siguiente
 - 3.- Traer propuestas para integrar un reglamento interno el próximo sábado
 - 4.- El próximo miércoles realizar un recorrido por las parcelas de maíz a las 7:00 A.M.
 - 5.- Recordar a los compañeros faltantes su asistencia a la plática con el Ing. Alfredo y el recorrido el próximo miércoles.
- Firmando los presentes

Nombre	Firma:
Ricardo Morales Castañeda	
Elisvel Alvarado Davila	
JUAN GARDENAS C.	
Ignacio Lopez O.	
Clara	
NESTOR ALVARADO DAVILA (NUEVO INTEGRANTE)	

Secretario de Actas



Ricardo Morales Castañeda

ASUNTO: Se solicitan 100 ejemplares de
La Ley Agraria en Vigor.

La Magdalena Panoaya, Tezcoco, Méx., a 1 de Feb. 1935.

C. ING. BRAULIO MARTINEZ FERNANDEZ,
JEFE DE LA RESIDENCIA DE LA PROCURADURIA
AGRARIA, TEZCOCO, MEX.,
P R E S E N T E .

Los que suscriben C. Jesús Bojorges Espejel, Presidente del Co-
misariado Ejidal, y Francisco Morales Martínez, Delegado Municipal
ambos Autoridades de la Magdalena Panoaya.

SOLICITAN A ESTA RESIDENCIA.

A su digno y merecido cargo, se nos brinde una dotación de 100
ejemplares de la Ley Agraria en Vigor.

Lo hacemos de su conocimiento, que éstos ejemplares se los re-
partiremos a cada uno de los Ejidatarios, con el fin de que conozcan
y apliquen la nueva Ley Agraria en Vigor.

Por las finas atenciones que le brinde a la presente, le reite-
ramos nuestro agradecimiento por anticipado.

A T E N T A M E N T E .

PRESIDENTE DEL COMISARIADO
EJIDAL.

DELEGADO MUNICIPAL.

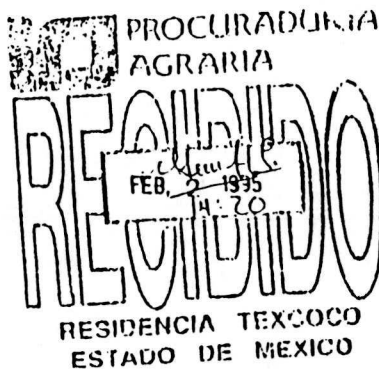
C. JESUS BOJORGES ESPEJEL.

C. FRANCISCO MORALES MARTINEZ.



COMISARIADO EJIDAL

La Magdalena Panoaya
Tezcoco, Méx.



C I T A T O R I O .

COMPAÑERO EJIDATARIO.

Com. Pedro Castañeda

TE INVITAMOS A QUE ASITAS A UNA REUNION DE EJIDATARIOS PARA EL DIA -
SABADO 4 DE FEBRERO DE 1995, A LAS 5:00 HRS. DE LA TARDE EN LA DELE-
GACION MUNICIPAL DE LA MAGDALENA PANOAIA, EL ASUNTO A TRATAR ES SC-
BRE LA REGULARIZACION DE LA TIERRA EJIDAL, TOMANDO COMO BASE LA NUEVA
LEY AGRARIA EN VIGOR.



A T E N T A M E N T E .
EL REPRESENTANTE EJIDAL Y COMISION. PRO. MOTORA.

COMISARIADO EJIDAL

Magdalena Panoeaia
Tuxtla Gutierrez



UNION FRUTICOLA

-10-

"LA MAGDALENA"

LA MAGDALENA PANOAYA, TEXCOCO, EDO. DE MEXICO.

LA MAGDALENA PANOAYA
TEXCOCO, EDO. DE MEXICO

PRESIDENTE COORDINADOR
C MIGUEL ALVARADO
DAVILA

SUPLENTE
C JUAN CARDENAS CERON

SECRETARIO
C. RICARDO MORALES C

SUPLENTE
C. NESTOR ALVARADO
DAVILA

TESORERO
C IGNASIO LOPEZ
VELAZQUEZ

SUPLENTE
CANDELARIA JIMENEZ
MORENO

La Magdalena Panoaya Tex. Mex. a 24 de Junio de 1995

Siendo las 19:00 hrs del 24 de Junio de 1995 la Unión Frutícola Campesina de la La Magdalena Panoaya acuerda.

- 1.- Visitar a las personas que firmaron el acta constitutiva para que decidan si continúan con el grupo
- 2.- Visitar al Ing. Alfredo López para que defina la asesoría técnica
- 3.- Tener un directorio del grupo, de cada integrante así como sus asesores técnicos
- 4.- Reunión el próximo miércoles de los corrientes a las 18:00 hrs para tratar asuntos relacionados al reglamento (ideas escritas)
- 5.- Recabar dinero para tener un fondo, determinandola en la próxima reunión

