



4
**Universidad Nacional Autónoma
de México**

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

**LA CAPACITACION AGRARIA
EN MEXICO.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS POLITICAS
Y ADMINISTRACION PUBLICA**

P R E S E N T A :

Francisco Teodoro Buendia Ochoa

Ciudad Universitaria.

México, 1981.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N T R O D U C C I O N

La Capacitación Agraria ocupa relevancia de primer orden, así lo reconoce el Ejecutivo Federal en sus múltiples declaraciones a través de los distintos medios de comunicación social, asimismo de Instituciones de reconocido prestigio, tanto nacionales como extranjeras, en materia de Capacitación Agraria. Concretamente, CENAPRO (Centro Nacional de Productividad), UCECA (Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento), y la FAO - (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura) y PNUD (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo), además de otras que sería largo mencionar aquí. Hago notar que la Capacitación Agraria está inmersa dentro del sector primario, cuya estrategia actual se basa en la producción de alimentos. La escasez de éstos es un problema que no ha sido solucionado por ningún país del mundo, y en México la Administración Pública no está preparada para enfrentar este reto, que amenaza rebasar su propio ámbito, si no se diseñan políticas correctivas generales. Cabe enfatizar que la mayoría de la población está constituida -- por campesinos que se debaten en la pobreza, y aunque parezca paradójico, son los productores de alimentos. De acuerdo con este orden de ideas, pienso que la importancia de la Capacitación Agraria es evidente, tanto administrativa, económica, política, cultural y socialmente hablando. Como lo -- trataré de demostrar a través de mi trabajo. De esta manera como primer paso, establecí dos hipótesis que son: primera,

la capacitación agraria en México no ha funcionado con eficacia, por carecer de un plan práctico y realista, e integrado a los grandes objetivos Nacionales e Institucionales. Segunda: No existe un sistema de capacitación agraria integrado y coordinado que permita la eficiencia del mismo. El método que seleccioné, fué el deductivo-inductivo (además del crítico-constructivo, que se verá en todo este trabajo). De esta manera, restringí el estudio de La Capacitación Agraria en México que es la forma más generalizada a la que imparte La Secretaría de la Reforma Agraria (Estudio particularizado). Es por esto que el primer capítulo está formado por antecedentes principales, marco jurídico, etc. De esta Secretaría de Estado. En el segundo para tener solidez en mi planteamiento general me remití a lo que -- llamo antecedentes básicos de la Capacitación Agraria. En el tercer capítulo y antes del diagnóstico de la capacitación, me pareció importante la sustentación legal de la misma, por lo que señalo las principales bases legales para la Capacitación Agraria. En el cuarto capítulo que es el diagnóstico, planteo el problema específico que es el análisis de la capacitación actual, y es donde voy a comprobar o desaprobar mis hipótesis planteadas al principio de este estudio. Por último propongo dos propuestas para mejorar el sistema de capacitación: Un Plan Nacional de Capacitación práctico y -- realista que esté integrado a los grandes objetivos Nacionales e Institucionales y la Consolidación (no creación) de una unidad administrativa de evaluación y seguimiento del sistema de Capacitación Agraria.

1. SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA

1.1. PRINCIPALES ANTECEDENTES

Antes de iniciarse el movimiento armado de 1910, aparece el primer organismo encargado exclusivamente de la situación en el campo. Tal fue el -- origen de la Dirección Agraria, que por decreto emitido el 1° de Julio de 1910, pasó a formar parte de la Secretarfa de Agricultura y Fomento (1).

Posteriormente es Don Venustiano Carranza, Jefe y representante de las fuerzas armadas constitucionales, quien inicia la reforma agraria mexicana al expedir el decreto del 6 de enero de 1915, mismo que a la -- postre constituiría uno de los antecedentes mediatos del artículo 27 constitucional, en éste se contemplan los tipos de tenencia de la tierra que a la fecha prevalecen, -- esto es: la propiedad ejidal, la comunal y la pequeña -- propiedad. Este decreto establece, en su artículo 4°, -- la creación de la Comisión Nacional Agraria, así como la de una Comisión Local Agraria por cada Estado y/o Terri-- torio de la República, primeros órganos facultados para repartir tierras; se iniciaba de esta manera, la insti-- tucionalización de la restitución y dotación de tierras ejidales y comunales.

El constituyente de Querétaro plasmó en la Carta Magna (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917) el fundamento jurídico sobre el que -- habría de continuarse la trayectoria histórica en el de-- venir institucional del agrarismo en México.

El artículo 27 constitucional pasa a configurar la norma jurídica fundamental que rige la propiedad agraria en México, y de acuerdo a la fracción XI inciso a) del citado artículo, se señala para su efecto la creación de una dependencia del Ejecutivo Federal, a cuyo cargo es tarfa la aplicación de las leyes agrarias y su ejecución. No es sino hasta el 17 de enero de 1934 cuando se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto que, en atención al señalamiento constitucional (arriba citado), crea un organismo con dependencia directa del Ejecutivo Federal, el cual se denominó Departamento Agrario, pero tras largos años de análisis y discusión se decidió que la Secretaría de Agricultura y Ganadería transfiriera al Departamento Agrario las facultades relativas a la coloni zación, por lo que en la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado publicado en el Diario Oficial de la Federa ción el 24 de diciembre de 1958, aparece el Departamento Agrario bajo la denominación de Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización. Con el tiempo, y tras la comple jidad que iba adquiriendo la sociedad en su conjunto, y con ella la necesidad de contar con organismos públicos capaces de afrontar los nuevos problemas planteados por la dinámica propia de las transformaciones económicas y sociales, se precisó el otorgar mayor flexibilidad en la toma de decisiones efectuadas en el ámbito agrario, por lo que, por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, el Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización alcanza el rango de Secretaría. Así pues, la naturaleza cambian- te de las instituciones sociales, obviamente ha afectado a la Secretaría de la Reforma Agraria, la cual no ha sido ajena al movimiento de adecuación canalizada a través de la Reforma Administrativa.

1.2. MARCO JURIDICO (2)

1.2.1 NORMAS CONSTITUCIONALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

D.O. 5-11-1917

1.2.2. LEYES

Ley de Tierras Ociosas. D.O. 28-VI-1920

Ley de Educación Agrícola. D.O. 6-VII-1946

Ley de Terrenos Baldíos, Nacionales y Demasías. D.O. 7-11-1951

Ley Federal de Reforma Agraria. D.O. 16-IV-1971

Ley Federal de Aguas. D.O. 11-1-1972

Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. D.O. 31-XII-1975

Ley Nacional de Educación para Adultos. D.O. 31-XII-1975

Ley de Sociedades de Solidaridad Social. D.O. 27-III-1976

Ley General de Crédito Rural. D.O. 5-IV-1976

Ley General de Asentamientos Humanos. D.O. 26-V-1976

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. D.O. 29-XII-1976

Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público. D.O. 31-XII-1976

1.2.3. REGLAMENTOS

Reglamento para la expedición y amortización de los bonos de la deuda pública agraria D.O. 9-III-1926

Reglamento de la Ley de Asociaciones Agrícolas D.O. 27-VIII-1932

Reglamento a que se sujetará la división ejidal D.O. 9-XI-1942

Reglamento del artículo 173 del Código Agrario, sobre privación de derechos de los ejidatarios. D.O. 29-XI-1950

Reglamento para la tramitación de los expedientes de confirmación y titulación de bienes comunales D.O. ---- 15-11-1958.

Reglamento de escalafón para los trabajadores - al servicio del Departamento Agrario. D.O. 22-X-1958.

Reglamento Interior de la Secretaría de la Reforma Agraria. D.O. 4-V-1979

1.2.4. DECRETOS

Decreto que crea la deuda pública agraria D.O.- 22-1-1920.

Decreto que crea las Direcciones de Promoción - Agrícola Ejidal; de Terrenos Nacionales y Baldíos; y de Colonización. D.O. 13-1-1959.

Decreto por el que se adiciona y reforma la Ley Federal de Reforma Agraria. D.O. 6-V-1972,

Decreto por el que el Departamento de Asuntos - Agrarios y Colonización se transforma en Secretaría de la Reforma Agraria. D.O. 31-XII-1974

Decreto por el que se declara de interés público el establecimiento y levantamiento del Padrón Nacional Campesino, el cual tendrá por objeto el registro de ejidatarios, comuneros peticionarios de tierras, pequeños propietarios, colonos,-

campesinos con derechos a salvo y poseedores de terrenos nacionales que se dediquen a la explotación individual o colectiva de la tierra. Dicho padrón se abocará a la preparación, procesa -- miento y archivo de los datos que aporten las personas sujetas a registro. D.O. 12IX-1977.

Decreto de adición a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal 3-XII-1978.

1.2.5. ACUERDOS

Acuerdo para el establecimiento de unidades de programación en cada una de las Secretarías y Departamentos de Estado, organismos descentralizados y empresas de participación estatal. D.O. 11-III-1971.

Acuerdo para promover la mejor capacitación administrativa - profesional de los trabajadores al servicio del Estado. D.O. 26-VI-1971.

Acuerdo por el que se dispone que los titulares de cada una de las Secretarías y Departamentos de Estado deben procurar dar la atención que requiere el programa de reforma administrativa de la dependencia D.O. 5-IV-1973

Acuerdo por medio del cual se dá a conocer qué corresponde a la Secretaría de la Presidencia llevar a cabo visitas periódicas de evaluación en materia de reforma administrativa, así como elaborar los diagnósticos necesarios, relacionándose para ello con las comisiones internas de administración y con unidades de organización y métodos D.O. 16-IV-1974.

Acuerdo por el que las dependencias y entidades de la administración pública federal adecuarán sus planes, sistemas, estructuras y procedimientos conforme al proceso permanente, programado y participativo de reforma administrativa, D. O. 24-IV-1979.

1.2.6 LINEAMIENTOS

Lineamientos que deben observar las dependencias y entidades de la administración pública en sus programas de reforma administrativa. 28-I-1977.

Lineamientos generales que habrán de observarse para la coordinación de los sectores administrativos de la administración pública federal, 22-VII-1977.

1.3 ESTRUCTURA ORGANICA

De acuerdo con el Reglamento interior de la Secretaría de la Reforma Agraria, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de marzo de 1980, se establecen las dependencias que la integran y las distintas atribuciones de cada una de ellas (3).

1.3.1 SECRETARIO

1.3.1.1 Cuerpo Consultivo Agrario.

1.3.1.2 Dirección General de Asuntos Jurídicos.

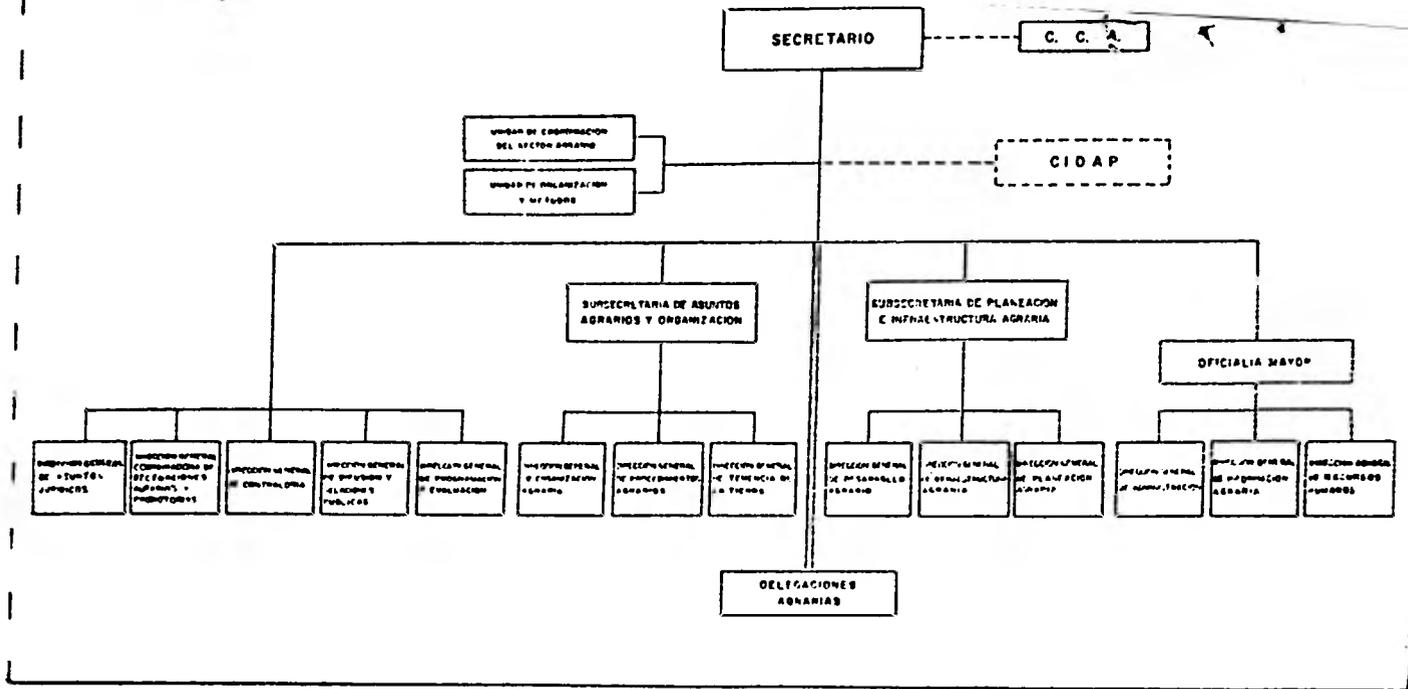
- 1.3.1.3 Dirección General de Contraloría.
- 1.3.1.4 Dirección General Coordinadora de Delegaciones Agrarias y Promotorías.
- 1.3.1.5 Dirección General de Difusión y Relaciones Públicas.
- 1.3.1.6 Dirección General de Programación y Evaluación.
- 1.3.1.7 Unidad de Coordinación del Sector Agrario.
- 1.3.1.8 Unidad de Organización y Métodos
- 1.3.1.9 Delegaciones Agrarias.

- 1.3.2 SUBSECRETARIA DE ASUNTOS AGRARIOS Y ORGANIZACION
 - 1.3.2.1 Dirección General de Tenencia de la Tierra.
 - 1.3.2.1 Dirección General de Organización Agraria
 - 1.3.2.3 Dirección General de Procedimientos Agrarios.

- 1.3.3 SUBSECRETARIA DE PLANEACION E INFRAESTRUCTURA AGRARIA
 - 1.3.3.1 Dirección General de Desarrollo Agrario
 - 1.3.3.2 Dirección General de Infraestructura Agraria
 - 1.3.3.3. Dirección General de Planeación Agraria

- 1.3.4. OFICIALIA MAYOR
 - 1.3.4.1 Dirección General de Administración.
 - 1.3.4.2 Dirección General de Información Agraria.
 - 1.3.4.3 Dirección General de Recursos Humanos.

El nuevo Reglamento Interior vino a modificar la anterior estructura, que contenfa 35 Direcciones y 108 Subdirecciones, en el actual se contemplan 14 Direcciones Generales y un Cuerpo Consultivo Agrario.



F A I L A D E O R D E N

N O T A S

C A P I T U L O I.

- 1.- México, Secretaría de Gobernación,
Decreto del 1-VII-1910
- 2.- México, S.R.A. Manual de Organización de la
Secretaría de la Reforma Agraria, p. 32
- 3.- México, Secretaría de Gobernación,
Diario Oficial, 19 de marzo de 1980, p. 10

2. ANTECEDENTES BASICOS DE LA CAPACITACION AGRARIA EN MEXICO

2.1. PROGRAMAS Y CONGRESO IMPORTANTES, DURANTE LA REVOLUCION MEXICANA.

El programa del partido liberal mexicano, en el cual se recogieron al lado de las reformas políticas que se habían venido sustentando, las primeras reivindicaciones netas y claras en materia social (1). Por lo que se refiere a los antecedentes de la capacitación, no podemos decir que nace con este programa pero que puntualiza con claridad aspectos educativos -- que pasaron desapercibidos en otros planes como el de San Luis, Ayala, Guadalupe, etc. Específicamente el punto catorce que está referido al "Mejoramiento y Fomento de la Instrucción", señala: "Hacer obligatoria para todas las escuelas de la república la enseñanza de los rudimentos de artes y oficios" (2) es decir, quienes se iban a capacitar serían adultos, ya que para esa época la gran mayoría de la población era campesina; (3). La soberana convención de Aguascalientes, redacta en Jojutla Morelos, un programa de reformas políticas y sociales. El artículo 4º -- dice: "Fomentar el establecimiento de escuelas regionales de -- agricultura y estaciones agrícolas de experimentación para la enseñanza y aplicación de los mejores métodos de cultivo" (4). Es también interesante lo que establece el primer congreso feminista celebrado en Mérida Yucatán, (Enero de 1916). La conclusión XII: "Establézcanse conferencias públicas a las que asistan --- principalmente profesores y padres de familia a compenetrarse de los nobilísimos fines que persigue la educación racional con su-

base de libertad completa, la que lejos de conducir al libertinaje, orienta a las generaciones hacia una sociedad en que predomine la armonía y la conciencia de los deberes y derechos" y añade el Congreso en la conclusión XIII: "La supresión de las escuelas actuales, con sus textos, resúmenes y lecciones orales, para sustituirlas con institutos de educación racional, en que se despliegue acción libre y beneficiosa (5).

El primer congreso feminista, pugna por una educación al servicio del hombre, y hacen hincapie en la transformación de las estructuras caducas, inclusive propone la supresión de las escuelas que en ese tiempo predominaban.

Los programas tanto del Partido Liberal Mexicano como el de la Soberana Convención de Aguascalientes, optan -- por el mejoramiento y fomento de la instrucción, así como de estaciones agrícolas para la enseñanza respectivamente. Hago notar la importancia que tiene para la capacitación el hablar de "instrucción y enseñanza", ya que en el modelo metodológico tradicional es muy frecuente que se hable de ello (6).

2.2. LOS GOBIERNOS POST-REVOLUCIONARIOS

Históricamente la capacitación campesina hace en nuestro país con la fundación de las misiones culturales por Vasconcelos en los años veinte (7). En esa época las misiones culturales incorporaban a los campesinos a programas de alfabetización y de preparación técnica. Pero detrás de estos aspectos concretos de educación y capacitación se pretendía inculcar en los educandos la idea de integración nacional y de la necesaria incorporación de los campesinos e indíge -

nas al desarrollo del país. Sin embargo, no es sino hasta 1933 que los campesinos adultos se incorporan realmente a la capacitación, asistiendo a las Escuelas Regionales Campesinas recién creadas (8). En estas escuelas ya se hablaba menos de la integración nacional y más del mejoramiento de los métodos productivos en el medio rural. Asistían a ellas tanto maestros como -- campesinos. En el sexenio cardenista, la expansión de la educación rural continúa a través de las Escuelas Rurales así como - de las Escuelas Regionales Campesinas, cuyo número pasa, de 10- en 1934, a 33 en 1940 (9). Pero más importante aún que el crecimiento cuantitativo, es el cambio de orientación que reciben todas estas escuelas. El gobierno, a través de la capacitación, busca afianzar su poder. En esa época la educación sirve para dar a conocer a las masas campesinas los lineamientos de la política oficial.

Desgraciadamente el impulso que recibiera la - educación rural y la capacitación campesina a mediados de la década de los treinta disminuye en los últimos años del mandato del General Cárdenas, logrando inclusive que fuesen abandonadas las misiones culturales en 1938.

Entre 1940 y 1965, la capacitación campesina - adopta una nueva tendencia, pues la burguesía rural que se pudo desarrollar modernizando el proceso productivo durante la Segunda Guerra Mundial y consolidar en el sexenio alemanista; promueve también la capacitación para los trabajadores que laboran en sus empresas agrícolas. En este período, tenemos primero la capacitación que promueve el gobierno a través del Departamento - de Asuntos Agrarios y Colonización (DAAC). El Departamento tenía por objeto lograr el desarrollo socio-económico de las comu

nidades, mediante el fomento y coordinación de las actividades gubernamentales, con los núcleos agrarios. La capacitación del DAAC contribuye a que los campesinos interioricen esta concepción del desarrollo, sobre todo a través de la capacitación para la organización económica y para la administración de la producción. Por otra parte, la capacitación campesina se vió impulsada por los técnicos medios y superiores, egresados de las escuelas de agricultura recién creadas; sin embargo, en la mayoría de los casos, estos técnicos eran y lo siguen siendo, preparados -- con programas educativos elaborados en los países avanzados.

De la década de los cuarenta hasta los últimos años de los sesenta, la agricultura crece aceleradamente, debido sobre todo a la expansión de la agricultura, pero a partir de 1965 aparecen indicios de una crisis que -- culmina en 1974-1976, años en los que el valor de la producción agrícola decrece en un 2 y 2.1% respectivamente -- (10). Ante esta situación la inversión pública federal -- destinada al campo, se triplicó en términos relativos durante el sexenio echeverrista, a la vez que se fomentaron programas de capacitación y de organización campesina (11) y otras medidas tendientes a resolver la situación. De hecho, durante ese sexenio se crea el Instituto Nacional de Capacitación Agraria (INCA) y se impulsa también la capacitación en el Centro Nacional de Productividad a través de su programa campesino, así como en otros organismos públicos tales como CONAFRUT, CONASUPO,* etc., aunados a estos esfuerzos estatales se desarrollan también organismos privados e internacionales que contribuyen a la expansión de la capacitación en México (12).

*Comisión Nacional de la fruta (CONAFRUT)
Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO)

N O T A S

C A P I T U L O 2.

- 1.- Felipe Tena R. Leyes Fundamentales de México
P. 467
- 2.- IBIDEM, P. 468
- 3.- Estimada en tres millones aproximadamente.
- 4.- Jesús Silva H., Breve Historia de la Revolución Mexicana, P. 200
- 5.- IBIDEM, P. 194
- 6.- Principalmente enseñanza, concepto caduco en educación de adultos, significa posesión, de quien habla y recepción únicamente de quien escucha.
- 7.- David L. Raby, Educación y Revolución Social en México, P. 22

- 8.- IBIDEM, pp. 35 y 45.
- 9.- IBIDEM, pp. 42 y 45.
- 10.- Oscar González R., Economía Política de la Estructura Agraria Mexicana; p. 1451.
- 11.- J.S. Silos. ET ALLIUS, El Sector Agrícola; Comportamiento y Estrategia del Desarrollo.
Citado por González Rodríguez, Oscar.
op. cit.p. 1451.
- 12.- Por citar algunos organismos importantes:
Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural,
A.C., La Asociación Mexicana de Capacitación,
A.C., Fomento Cultural y Educativo, A.C.,
Casa para los Amigos, ARMO, Convenio PNUD-FAO-
SRA, CIMYT, etc.

3. PRINCIPALES BASES LEGALES DE LA CAPACITACION AGRARIA

3.1 LEY FEDERAL DE REFORMA AGRARIA

En el ordenamiento legal de esta ley, y en el artículo 184 de la misma dice: "Con aportaciones de todas las industrias ejidales y con subsidio federal se crearán Centros Regionales de Adiestramiento Ejidal, con el fin de capacitar a los campesinos y a los hijos de éstos, en adecuadas técnicas industriales, así como en materia de administración y mercado" (1). Es notorio -- que este artículo se refiere a adiestramiento especializado para la industria rural, sin embargo, encontramos que se habla de capacitación a los campesinos y a los hijos de éstos.

El artículo 190 de la misma ley dice: "Independientemente de la instrucción primaria que es obligatoria impartir en las escuelas rurales, en los ejidos y comunidades deberán establecerse centros regionales de formación para impartir enseñanza sobre administración rural, agropecuaria, ganadería y otras técnicas relacionadas con el campo; quienes cursen dicha instrucción, tendrán igualdad de condiciones, preferencia para ser becados en estudios agropecuarios de nivel superior.

En los ejidos de cierta importancia se establecerán escuelas prácticas de oficios y artesanías. La Secretaría de Educación Pública coordinará la realización de estos programas con el Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización" (2).

Es interesante cuando este artículo habla de: "quienes cursen dicha instrucción, tendrán preferencia para ser becados en estudios agropecuarios", implícitamente se refiere a quienes no estén capacitados, no podrán seguir estudios agropecuarios superiores.

Aunque la impartición de la capacitación se entiende referida a hombres y mujeres, hay un artículo en la citada Ley que se refiere exclusivamente a la mujer campesina: "se deberán crear unidades y centros de costura para la educación de la mujer, así mismo en la unidad de dotación y en la ampliación industrial, se atenderá este rubro como prioritario" (3).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no establece la capacitación referida al campesino, es decir, específicamente al Artículo 27 Constitucional. En cambio hace referencia a los campesinos que trabajan en empresas, cualquiera que sea su actividad. La fracción XIII del citado artículo expresa: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, la ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación" (4).

3.2 REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA REFORMA AGRARIA

Es relevante enfatizar la importancia de este reglamento, ya que señala a la Secretaría de la Reforma Agraria como la dependencia de la administración pública centralizada, encargada de la organización y capacitación campesina (5). En el artículo 20 Fracción V del cita

do reglamento dice: "Colaborar en la impartición de la capacitación agraria en coordinación con el sector público y otras instituciones en concordancia con los planes nacionales de desarrollo económico y social especialmente en las comunidades rurales".

Actualmente y de acuerdo con el citado reglamento, es la dirección de la organización quien se encarga de impartir capacitación a través de una de sus subdirecciones, es fundamental este enfoque de la capacitación con respecto a la organización. En efecto, sin ésta no sería posible la segunda y viceversa. El artículo 20 señala: "colaborar en la proposición de normas de organización para ejidos, comunidades, nuevos centros de población ejidal, colonias y uniones de éstos, así como las de asociaciones entre otras organizaciones y las de pequeños propietarios" (6).

Al examinar las cuestiones relacionadas a los aspectos de organización, analizo el papel que juega la capacitación en la tarea organizativa, y se definió al respecto un principio de base: La capacitación es una tarea -- asociada de manera indisoluble al esfuerzo organizativo para la producción.

N O T A S

C A P I T U L O 3.

- 1.- México, S.R.A. Ley Federal de Reforma Agraria, p.156
- 2.- IBIDEM, p.157
- 3.- IBIDEM, p.133
- 4.- México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, p.96
- 5.- México, Diario Oficial, p.16 y 17
- 6.- IBIDEM, p.16

4. DIAGNOSTICO DE LA CAPACITACION AGRARIA

4.1 CONCEPTUALIZACION

4.1.1 DEFINICION DE CAPACITACION AGRARIA

Uno de los problemas fundamentales del actual momento económico de México, es el que la producción agropecuaria se encuentra por debajo de los requerimientos de consumo y exportación, indispensables para el desarrollo de nuestro país.

Para resolver esta situación es necesario elevar la producción y productividad del sector agropecuario, mediante la vigorización de la Reforma Agraria. Acción que a través de la Organización y Capacitación -- Campesina busca no sólo reintegrar al ejido y comunidad su carácter de unidad económico-social y desarrollar formas superiores de organización, sino también, coordinar todos los esfuerzos que en materia agraria concurren al campo, a fin de evitar así la duplicidad de tareas. En consecuencia la capacitación es el proceso mediante el cual se busca el incremento de conocimientos, habilidades y aptitudes en los individuos a efecto de superar su eficiencia. Este proceso implica partir de una conducta inicial para llegar a una conducta terminal.

En el espacio específico que nos ocupa, la capacitación del campesino tiene como objetivo fundamental la incorporación, definitiva, de la clase campesina, a los procesos productivos y de desarrollo del país.

En virtud de lo cual, la Capacitación Campesina, se define como la actividad permanente y sistemática que proporciona a los hombres del campo, los medios, recursos e instrumentos que le permiten realizar - sus funciones con la mayor eficacia; es un conjunto de acciones educativas que, desarrollándose en el seno de - un grupo social, le permita, así como a las personas que lo forman, ejercer mejor y más ampliamente sus derechos y decisiones y poder así cumplir sus funciones y obligaciones sociales.

De la definición anotada, se deduce una concepción de educación colectiva insertada en la realidad específica que vive el grupo. Por ello, la capacitación:

- Definirá métodos que identifiquen, registren y - permitan analizar sistemáticamente las necesidades y requerimientos;
- Permitirá a sus participantes, manifestar sus experiencias y evaluarle en base a los contenidos.
- Dará oportunidad a los beneficiarios de intervenir en el diseño de los contenidos; y
- Apoyará y fomentará la autopreparación permanente de capacitadores y capacitandos, haciéndola funcional, democrática, realista, participante, integrada e integradora de las actividades.*

*Son concepciones referidas a la capacitación, basadas en autores no registrados.

4.1.2 DIFERENCIA DE CAPACITACION CON ADIESTRAMIENTO Y EDUCACION.

El adiestramiento se diferencia de la educación y la capacitación, porque en aquél se adquieren habilidades y destrezas específicas, es decir, el adiestramiento lo podemos definir como: aquella actividad orientada a la formación de personas o grupos con la finalidad de desarrollar en ellas una habilidad o destreza específica.

La educación es un concepto mucho más amplio, totalizador, inclusive abarca la capacitación y el adiestramiento.

Pablo Freire la define como: "Praxis- (que es) reflexión y acción del hombre sobre el mundo - para transformarlo" (1). Es decir, que en proceso educativo requiere que nadie piense por nosotros, ni-vea por nosotros, ni-hable por nosotros ni-finalmente, actue por nosotros.

Actualmente en la capacitación campesina se han usado sistemas tradicionales de enseñanza, aprendizaje, como si el campesino fuera un niño grande y al mismo tiempo ignorante e incapaz de comprender otro tipo de vida que aquél en el que está inmerso. Por lo tanto, no ha habido en materia de capacitación, educación para adultos, lo que se ha usado es la pedagogía, la cual es una palabra que viene del mismo tronco de *pediatrix* y la palabra griega "PEEDA" que significa niño.

Toda educación ha sido igualada con pedagogía; el arte y ciencia de la enseñanza de los niños. Aún en nuestra literatura, encontramos referencia sobre la pedagogía de la educación del adulto. Esto no es sólo una contradicción semántica, sino de frase descriptiva de una realidad desafortunada, como ya dijimos antes, la capacitación campesina ha consistido en enseñar a adultos como si fueran niños (2).

Si analizamos la metodología tradicional de educación de adultos, observamos que descansaba sobre una serie de hipótesis y de posibilidades más o menos arbitrarias y obsoletas. Predominio de la palabra oral (verbalismo) y la del parentesco substancial entre todas las mentes sometidas a la acción educativa. Este sistema descansaba sobre la aceptación del fracaso. Hoy día hemos reconocido que nuestra época, está viviendo una profunda transformación y se hace necesario también instrumentar esa transformación en la concepción de la acción educativa, y de las perspectivas de la formación del hombre. Es por ello que: En la relación método-contenido, que está en el núcleo de la reflexión y de la práctica pedagógica, la acentuación tradicional sobre el contenido está trasladándose paulatinamente hacia el método.

Entre las razones que podemos mencionar de esta transferencia señalaremos: El factor de innovación en materia de métodos lo constituye el progreso interno del pensamiento educativo. El proceso de reflexión y práctica educativa es el resultado de un análisis constante de los intereses, necesidades, expectativas y exigencias que expresan los propios sujetos de la acción educativa.

La investigación y estudio de los factores económicos, políticos, históricos y culturales, permite el tratamiento como una realidad concreta de la necesidad de una renovadora concepción educativa y por ende de una nueva concepción metodológica. La filosofía de esta nueva concepción educativa habrá de responder a las exigencias históricas de promover la movilización, la toma de conciencia, la socialización auténtica y la transformación social por parte del adulto, sujeto de la acción andragógica y consciente de los problemas que afronta. Para el cumplimiento del factor prioritario, la concepción metodológica habrá de considerar como premisa insustituible: la total participación del adulto en su propio proceso de aprendizaje y mayor coparticipación en los procesos de desarrollo de su realidad social .

La programación, la instrumentación metodológica y la evaluación de cursos y el asesoramiento, deberán procurar hacer efectivos los tres principios de la educación de adultos; es decir: la autoformación, el auto desarrollo y la auto realización (3). En suma podemos decir que para la Capacitación Campesina: La andragogía es condición sine quan none para la educación de adultos y por ende para la capacitación de los mismos,

4.2 ETAPA DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION AGRARIA (INCA)

Con la creación de este instituto, 1° de junio de 1971, se formaliza de manera institucionalizada la capacitación agraria

Esto no significó, que no hubiera capacitación anteriormente, ya que la Secretaría de la Reforma -- Agraria, realizaba eventos de capacitación a discreción y a través de algunas de sus direcciones, al mismo tiempo que - otros organismos del sector agropecuario aún asociaciones - privadas. Predominando en aquél entonces la improvisación, duplicidad de funciones, empirismo, etc.

La creación del instituto fué un intento para tratar de corregir este estado de cosas, sin embargo, arrastró remanentes de aquella situación que predomina hasta nuestros días

4.2.1 PERIODO DEL 1° de octubre de 1971 al 28 de febrero de 1974. En un principio el instituto se integró a la Dirección General, (Organización y Fomento Agrario del DAAC), * teniendo la primera administración sus fuentes de financiamiento, provenientes de fondos federales exclusivamente

*Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización.

En su etapa inicial el INCA orientó sus actividades hacia la capacitación sobre aspectos de educación agraria, organización para la producción y de desarrollo de la comunidad. Se operó básicamente a través de URCOPES (Unidad Regional de Capacitación para la Organización de la Producción Ejidal), y el sistema de cursos por correspondencia.

Los objetivos durante este período fueron los siguientes:

- formación de promotorías.
- formación de nuevos centros de población.
- capacitación para la organización agraria.
- capacitación para dirigentes y auxiliares agrarios.
- Desarrollo de la comunidad.
- información masiva.(4).

De todos estos objetivos por alcanzar (estaban desligados de los objetivos nacionales e institucionales) sólo se realizó lo siguiente:

- Curso masivo por correspondencia de derechos y obligaciones de ejidatarios y comuneros.
- Curso de organización y administración de ejidos y comunidades.
- Cursos directos para promotores.
- Curso de administradores de aserraderos ejidales, productores de durmientes.

Además de esto, se editaron diferentes folletos referentes a la organización ejidal, administración y contabilidad, que nunca llegaron a la gran masa -- campesina por el burocratismo imperante y la escasez de recursos. Cabe destacar el esfuerzo que se realizó del material impreso en forma de lecciones, que se acompañaban de cartillas para prácticas y con un cuestionario.

El método seguido durante la primera administración del INCA, estuvo determinado por el sondeo y la experimentación en un terreno del cual no existían antecedentes y si experiencias opuestas al objetivo pretendido. En este período se probaron dos caminos: Capacitación en Aula y Cursos por Correspondencia, además de experiencias particulares de la capacitación directa a los núcleos agrarios.

4.2.2 Período del 1° de marzo de 1974 al 30 de noviembre del mismo año.

En este período las fuentes de financiamiento, además de los fondos federales se complementaron con el apoyo del Fideicomiso para la organización y capacitación campesina y el proyecto SRA-FAO-PNUD-(Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Los objetivos que trataron de alcanzar fueron los siguientes:

- Bases para la capacitación agraria.
- Proporcionar un carácter más técnico a la capacitación.
- Ampliar la coordinación institucional.(5).

Este tiempo se caracterizó por tratar de orientar la capacitación hacia la transmisión de conocimientos referidos específicamente a la administración y organización productiva, dentro del marco de un Plan Maestro de Organización y Capacitación Campesina. Sin embargo, todo fue producto de trabajo de escritorio, porque la realidad trascendía estos bonitos conceptos. Se abrieron ocho centros de capacitación y se aprovecharon las instalaciones de la URCOPE (excepto Chinameca) y la Casa del Agrarista.

Hubo tendencia a imprimir a la capacitación agraria un carácter altamente técnico, en sus contenidos temáticos y la implementación de los eventos. Para ello, se integró el Proyecto SRA-FAO-PNUD de organización y capacitación campesina, mayo de 1974 aproximadamente.

La metodología seguida se circunscribió también al trabajo en el aula, promoviéndose la asistencia a los cursos a través de la convocatoria de asambleas ejidales en donde los propios capacitadores daban a conocer el temario del curso y los requisitos para asistir al mismo.

4.2.3 Período del 1° de diciembre de 1974 al 19 de agosto de 1975.

Las fuentes de financiamiento, además de las ya antes dichas, fueron las proporcionadas por FONAFE y la CNC* para la realización de eventos específicos.

Los objetivos que se trataron de alcanzar fueron los siguientes:

*Fondo Nacional de Fomento Ejidal y Confederación Nacional Campesina, respectivamente.

-Reforzar actividades interinstitucionales en campo a nivel nacional.

-Ampliar la capacidad operativa.(6)

En este período, además de continuar se con la temática del llamado "Plan Maestro" y seguirse al mismo procedimiento de capacitación, se ensayaron dos áreas de capacitación distintas: Adiestramiento en el manejo de maquinaria agrícola y la escuela abierta, con contenidos agropecuarios. En el curso para administradores de Empresas Ejidales, se continuaron aplicando y ensayando técnicas participativas para trabajo en aula.

Se inició también la promoción de la capacitación a través de una brigada de teatro que recorría las distintas regiones del país presentando --- obras escritas especialmente para tal efecto.

Es de notarse el esfuerzo que se -- realizó en la apertura de 15 nuevas centrales de capacitación y la coordinación con Banrural (Banco Nacional de Crédito Rural), CECONCA (Centros Conasupo de Capacitación), FONAFE (Fondo Nacional de Fomento Ejidal), --- SRA (Secretaría de la Reforma Agraria), CNC (Confederación Nacional Campesina).

4.2.4 Período del 1° de diciembre de 1975 al 31 de diciembre de 1976.

Durante esta gestión los fondos federales se complementaron con el financiamiento del proyecto SRA-FAO-PNUO- y se aplicaron fondos del fideicomiso de capacitación forestal campesina.

Los objetivos que se trataron de alcanzar fueron:

- efecto multiplicador de agentes de cambio.
- inicia imagen institucional.
- inicia programas internacionales de intercambio de laboratorio experimental.
- inicia coordinación interdireccional.(7)

En esta administración, no hubo variación en la metodología, basándose las actividades de trabajo en aulas con los procedimientos antes descrito.

Se dió impulso a la brigada de teatro, la cual ensayó talleres de teatro en las centrales de capacitación y se formó la brigada de guignol, que presentó varias obras escritas especialmente.

4.2.4.1 TALLER DE TEATRO

A partir de una breve explicación de lo que es el teatro como instrumento de expresión y la dimensionalidad del escenario, se integraba un grupo de actores formados de entre los capacitandos, quedando - el resto como espectador participante. El tema a tratar surgía del acuerdo tomado entre el grupo de actores y los espectadores, tomándose algún problema de la comunidad como enfoque crítico.

4.3 ETAPA DE LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION

4.3.1 PERIODO DEL 1° DE ENERO DE 1977 AL 10 DE ENERO DE 1979

Durante este período se recibió apoyo financiero del fideicomiso de capacitación forestal campesina, Proyecto SRA-FAO-PNUD y la Fundación Frederick Ebert.

Los objetivos que se trataron de alcanzar fueron:

- Capacitación directa en campo (capacitación agraria fundamental).
- Continuar con la coordinación FOCOC (Fondo para la Capacitación y Organización Campesina), PNUD (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo, FAD (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura).
- Formación de cuadros de la Dirección General de Capacitación Agraria.
- Sistematizar las acciones de capacitación dentro de un método y objetivos definidos.(8)

Operativamente la Dirección se organizó a través de la organización de zona; éstas se componían de tres equipos de trabajo, llamados CAF (Capacitación Agraria Fundamental) y una brigada móvil.

En los casos posibles, se contaba con centrales fijas de capacitación campesina.

Se atendieron trece Estados que fueron reducidos a ocho en las últimas fechas, manejándose 1, 2 y 3 zonas de capacitación por Estado, de acuerdo a la importancia de las mismas.

También y como un programa especial, - se estructuró el programa Nacional de Capacitación Forestal Campesina, el cual fué financiado por el Fideicomiso del mismo nombre y se llevó a cabo en varias comunidades del país.

4.3.2 PERIODO DEL 18 DE ENERO DE 1979 AL 20 DE SEPTIEMBRE DE 1979

Los objetivos fueron:

- Investigación - Programación.
- Formación de cuadros.
- Programación y Presupuesto. (9)

Periodo muy corto en el que únicamente se instrumentaron los Seminarios para formación de cuadros de Ixmiquilpan, Hgo. y segunda versión del programa de capacitación agraria.

4.3.3 PERIODO DEL 10 DE OCTUBRE DE 1979 AL 20 DE FEBRERO DE 1980.

Los objetivos que se trataron de alcanzar:

- Ampliar el sistema de capacitación a nivel nacional a través de la telecapacitación.
- fortalecer la coordinación interinstitucional e interdirreccional.

-Ampliar la capacidad operativa de la Dirección General de Capacitación Agraria.(10)

En esta administración solamente se realizaron tres seminarios para empresas turísticas ejidales, de evaluación de actividades y programación a nivel estatal.

4.4 ETAPA DE LA SUBDIRECCION DE CAPACITACION AGRARIA (SITUACION ACTUAL)

4.4.1 PERIODO DEL 2 DE MARZO DE 1980 A LA FECHA.

En esta administración comienza el declive de actividades capacitadoras, ya que desde todos los puntos de vista, principalmente político y administrativo, se resta capacidad de decisión en materia de capacitación, a esta subdirección y por ende a esta dependencia del Ejecutivo Federal.

Esta subdirección cancela en su gran mayoría los métodos y sistemas de la anterior Dirección General para proponer otros de acuerdo a su realidad, ya que el financiamiento está supeditado al presupuesto por programa de la Dirección General de Organización, es decir, que antes tenía presupuesto propio y era dirección general.

4.4.1.1 ESTRUCTURA ORGANICA DE LA SUBDIRECCION DE CAPACITACION AGRARIA

4.4.1.1.1 DEPARTAMENTO TECNICO.

- 4.4.1.1.1.1 OFICINA DE DIAGNOSTICO Y PROGRAMACION
- 4.4.1.1.1.2 OFICINA DE DISEÑO Y COSTOS
- 4.4.1.1.1.3 OFICINA DE PROGRAMAS INTERINSTITUCIONALES
- 4.4.1.1.2 DEPARTAMENTO DE EJECUCION
 - 4.4.1.1.2.1 OFICINA DE OPERACION DE CENTRALES Y EVALUACION
 - 4.4.1.1.2.2 OFICINA DE CAPACITACION DE CUADROS Y SEGUIMIENTO
- 4.4.1.1.3 DEPARTAMENTO DE COMUNICACION SOCIAL
 - 4.4.1.1.3.1 OFICINA DE RADIO Y TELECAPACITACION
 - 4.4.1.1.3.2 OFICINA DE MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACION
 - 4.4.1.1.3.3 OFICINA DE RECURSOS DIDACTICOS *
- 4.4.1.2 PROGRAMA DE ESTA ETAPA
 - Queda circunscrita a tres subprogramas:
 - Formación y Desarrollo de Técnicos de Campo.
 - Capacitación Agraria para Ejidatarios y Comuneros.
 - Comunicación Social.

Me parece increíble esta pobreza de acción, ya que también su universo de trabajo es únicamente en trece estados de la República

*Se agregó a últimas fechas en el Departamento de Ejecución, la Oficina de Coordinación Estatal. Asimismo de pendiendo de la Subdirección se agrega la Unidad Administrativa.

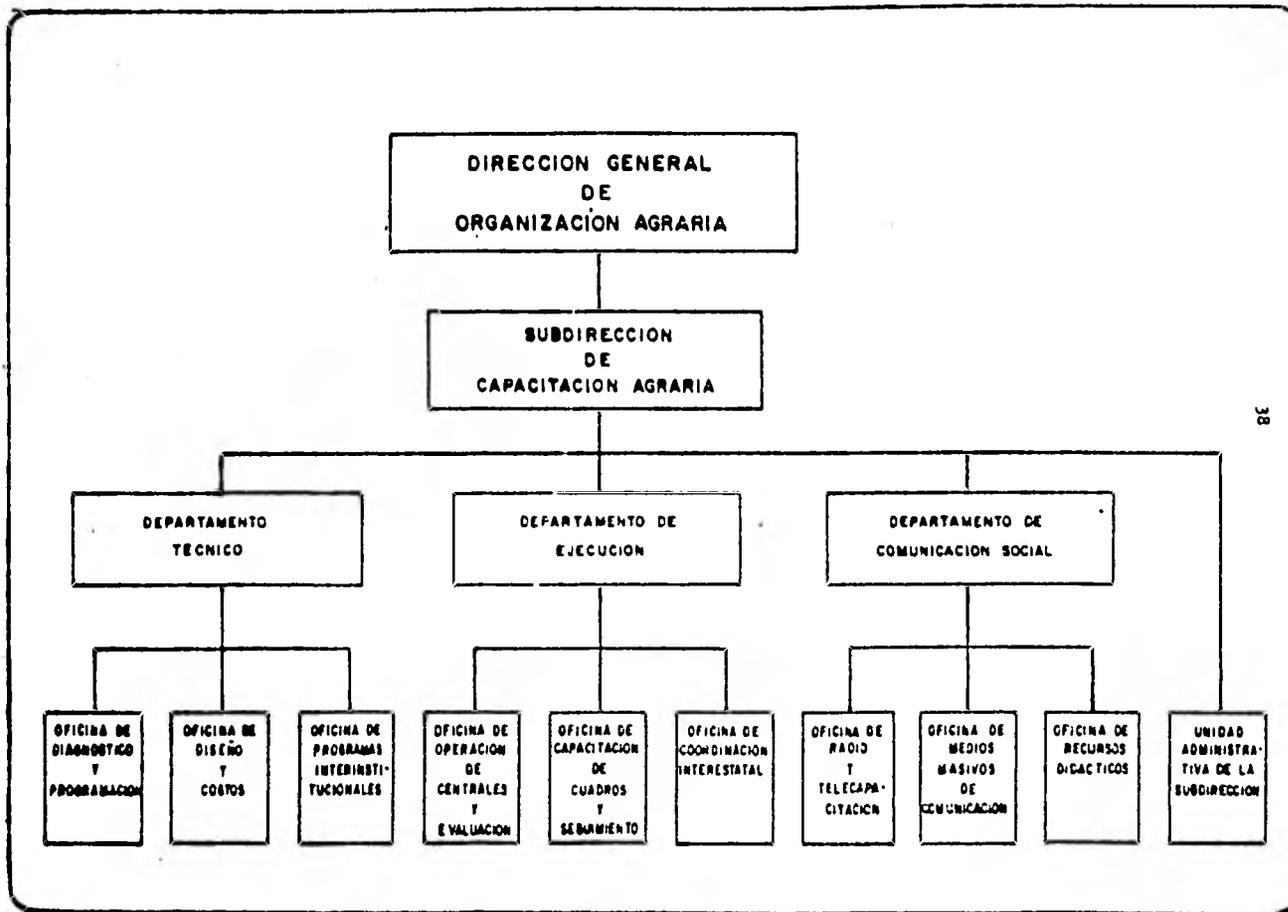
4.4.1.3 FORMAS DE OPERACION

El método de trabajo que emplea la Subdirección para instrumentar los subprogramas es a través de distintos seminarios:

- Para técnicos de campo de nuevo ingreso.
- de programación, control y evaluación.
- de apoyo técnico y metodológico.(11)

La subdirección tiene local propio, pero carece de todo tipo de recursos de -- cuando era Dirección General. Acentuándose de manera notable: La improvisación, el burocratismo y la apatía.

4.4.1.4 ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION GENERAL DE ORGANIZACION AGRARIA



4.5 CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE LA CAPACITACION AGRARIA

El llamado "Plan Maestro" no es tal, ya que sólo contiene instrucciones generales en base a cuatro áreas:

- Política Agraria.
- Administración (empírica).
- Reforma Agraria.
- Programación (empírica).

-Los objetivos planteados no corresponden a su evaluación, es decir no se lograron en su mayor parte.

-Al instrumentar los cursos de capacitación en el campo, se duplicaban o no se realizaban por la interferencia de otros organismos, que concurrían a lo mismo.

-En sus inicios, la capacitación agraria, ya institucionalizada, estuvo determinada por el sondeo y la experimentación.

-La capacitación se circunscribió al aula y a débiles intentos de cursos por correspondencia.

-La instrumentación de la capacitación, además del aula tradicional, reviste especial énfasis en los seminarios, (en distintas partes del país) no como un auténtico método de trabajo, sino para justificar presupuesto.

- No hay políticas ni procedimientos claros en la consecución de los objetivos, debido a la experimentación y el sondeo.
- El presupuesto propio asignado aparte del proporcionado (excepto en la etapa de la subdirección actual) por la coordinación FAO-PNUD, no ha sido justificado, toda vez que no corresponde a realizaciones de los distintos períodos directivos.
- La impreparación de los cuadros directivos, ha sido evidente, ya que han dirigido desde la institucionalización de la capacitación, personas improvisadas en el quehacer concreto de la educación para adultos, la administración y específicamente la capacitación.
- Es notorio el cambio de funcionarios que han dirigido la capacitación. Ha habido períodos directivos de escasos ocho meses. Resultando evidente las consecuencias en todos los niveles.

N O T A S

C A P I T U L O 4.

- 1.- Paulo Freire, La Educación como Práctica de la Libertad, p.75
- 2.- C.F.R. CENAPRO, Andragogfa no pedagogfa, p.5
- 3.- C.F.R. L. David, Razy. La Educación y Revolución Social en México. p.202
- 4.- S.R.A. Archivo de la Subdirección de -- Capacitación Agraria. Vol. 24
- 5.- IBIDEM Vol. 24

- 6.- IBIDEM . Vol. 24
- 7.- IBIDEM Vol. 24
- 8.- IBIDEM Vol. 24
- 9.- IBIDEM Vol. 24
- 10.- IBIDEM Vol. 24
- 11.- IBIDEM Vol. 24

5. PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA
DE CAPACITACION AGRARIA EN MEXICO

5.1 PLAN NACIONAL DE CAPACITACION AGRARIA

5.1.1. OBJETIVOS DEL PLAN

Al hablar de capacitación agraria es necesario plantear de inmediato sus objetivos y su relación con la necesidad de esta capacitación dentro del contexto global de la estructura económica, social, política y por ende educativa.

El hecho de que sea necesario capacitar al sector rural, que es el planteamiento del cual partimos, es síntoma de una deficiencia y desajuste de la estructura socio-económica en general y del sistema educativo y de capacitación para el trabajo productivo en particular. Es preciso señalar esta situación para poder determinar y diferenciar los objetivos de un programa de desarrollo de habilidades técnicas del campesinado, de los de un programa más amplio para desarrollar la capacidad de gestión social y económica de los grupos de población que participan en las actividades del campo. En el primer caso, los objetivos tendrán un carácter paliativo, en el segundo, de solución de problemas y resultantes en la estructura económica y social y en las actitudes.

En realidad, la realización de un programa de capacitación tiene que desarrollarse a partir del análisis de las correlaciones entre los diversos sectores que conforman el sistema social de nuestro país. Esto significa que si en el sector agrario es necesario realizar, y con suma urgencia, programas de capacitación, no es solamente por la necesidad de actualizar y extender la educación como un proceso permanente, sino porque existen graves deficiencias, desajustes y marginalidad en las estructuras que con-

forman la realidad social y que se reflejan en el sistema general de educación y capacitación para el trabajo productivo. Así el planteamiento de objetivos dentro de estas bases, implica, partiendo del análisis de la situación, concebir el problema de la capacitación agraria como un problema que debe resolverse dentro de las estructuras políticas, económicas y sociales, apoyándose en las coyunturas de la política oficial en este aspecto, y entendiéndola como un elemento catalizador de la dinámica social dentro de las relaciones estructurales(1)

Teniendo estos elementos como marco y punto de partida podemos proceder a definir los objetivos de la capacitación agraria:

5.1.1.1 OBJETIVOS A LARGO PLAZO

Nos referimos al marco estratégico para el desarrollo de programas de capacitación agraria. Estos objetivos a largo plazo, o lineamientos -- estratégicos, están íntimamente relacionados con las políticas concretas de los programas de trabajo.

5.1.1.1.1. Como una de las estrategias más importantes de cualquier programa de capacitación agraria, está el fortalecimiento de la capacidad organizativa del campesinado en términos generales, esencialmente en el sector ejidal. Objetivo que es fundamental porque de él se derivan todos los demás, y porque es el único que tiene un dinamismo intrínseco y está ligado al desarrollo propio de este sector; con la ----

representación de sus intereses en el contexto nacional y con su participación en la vida social, política y económica.

5.1.1.1.2 Muy vinculado al punto anterior se encuentran la creación y desarrollo de una capacidad de negociación concreta de los campesinos frente al sistema económico y social, como una expresión necesaria de sus intereses como sector. Este objetivo tiene implicaciones de orden político y económico ya que al desarrollar el sector rural esta capacidad se convierte en un elemento muy importante dentro del sistema general de presiones, contradicciones y tensiones de la realidad política de México. Sin embargo, este segundo objetivo si no se deriva del anterior se convierte en simple encauzamiento legalista de los diferentes problemas y contradicciones que enfrentan los campesinos.(2)

5.1.1.1.3 La capacidad organizativa encuentra, como otro de los objetivos a largo plazo, su concreción en el fomento de actividades dentro de la producción y dentro de la vida de la comunidad que tengan un carácter colectivo y cooperativo. Al presentarse dentro de una comunidad el problema de cómo organizarse, no debe de enfrentarse de una manera formal, buscando imponer modelos ya hechos como son las cooperativas, ejidos colectivos, -- por el contrario, se trata de promover dentro de la concepción general del trabajo y vida social colectiva, las ideas fundamentales que llevan a cada comunidad al desarrollo de sus propias modalidades de organización. Esto

significa también que las cooperativas o ejidos ~~colectivos~~ no se presenten como una solución hecha, de tipo legal y menos aún dándoles un carácter demagógico y -- formal. Es necesario, por el contrario, que los campesinos aprendan y discutan las ventajas sociales y económicas de organizarse colectivamente y que sean ellos los que determinen sobre esta base la expresión organizativa de sus intereses, de una manera flexible y aprovechando las posibilidades legales al máximo.(3)

5.1.1.1.4 Los objetivos anteriores son de carácter general y son base para acciones concretas como el incremento - de la producción y el uso de recursos productivos que - resulten, asimismo, en un aumento de las oportunidades de empleo. Estos objetivos aunque son a largo plazo -- tienen carácter mucho más concreto que los anteriores y cumplen con la característica de ser evaluables. Sin - embargo, el proponerse estos objetivos de aumento de la producción y de oportunidades de empleo para un programa de capacitación agraria sin tomar en cuenta reflexiones como las que hemos hecho anteriormente y sin tener una concepción estratégica perfectamente determinada, - son no solamente proposiciones demagógicas, sino que -- precisamente a largo plazo, agravarán aun más el problema que tratan de resolver ya que, como señalábamos los problemas centrales no radican exclusivamente en una baja producción y productividad, en un subempleo o en la utilización de técnicas arcaicas sino en la poca participación que por razones de estructura ha tenido este -

sector en la representación de sus intereses, en las decisiones de la vida económica, en el sistema educativo, y en la vida política de la cual han sido solamente objetos y banderas. Este último objetivo -la resolución del problema de la producción y del problema del subempleo- no sólo puede ser atacado y cumplido en forma integral sobre la base de los objetivos estratégicos señalados, porque de otra manera la situación crítica del sector rural se puede convertir en una catástrofe no sólo de este sector, sino de la economía en su totalidad.

5.1.1.2 OBJETIVOS A CORTO PLAZO

De acuerdo a los lineamientos estratégicos trazados dentro de los objetivos a largo plazo, se hace necesario definir una serie de metas a objetivos que conforme el programa de acción para la capacitación agraria.

5.1.1.2.1 Como un objetivo inmediato dentro de la capacitación agraria está lograr una coordinación eficiente dentro de las actividades de capacitación de las diferentes instituciones y organismos abocados a los problemas del sector rural. Existe actualmente una extensa serie de instituciones que de una u otra manera se encuentran relacionadas con programas de capacitación campesina y, sin embargo, los programas que realizan no sólo no tienen una coordinación entre sí, sino que plantean diferentes objetivos, concepciones y mecanismos. Es necesario que los organismos, como la Secretaría de Educación Pública a través de sus diversos niveles de enseñanza y muchos otros organismos públicos y privados (S.R.A., etc.) lleguen a concebir programas de capacitación agraria sobre una base común.

Esta base común debe estar constituida precisamente por los objetivos a largo plazo, los lineamientos - estratégicos y las políticas generales derivadas de los mismos. La congruencia de los programas planteados sobre esta base, permitirá que la labor de las diferentes instituciones sea complementaria y logre con esto un desarrollo más acelerado de los esfuerzos para integrar la participación del sector rural dentro del marco de la economía nacional. -- Además de esto, es preciso y urgente -este es un objetivo muy importante a corto plazo- homogeneizar las actividades que se realizan dentro de cada institución a través de la capacitación de los capacitadores, es decir, formando cuadros que tengan una habilidad y concepción comunes.(4)

5.1.1.2.2 Como el objetivo más importante a corto plazo, meta perfectamente evaluable y que puede dar resultados inmediatos al esfuerzo de capacitación --- agraria que se realice, está la ampliación de la difusión e información que permita a los sectores rurales un acceso a los recursos existentes. Se plantea así el problema de incrementar los recursos públicos y privados que en una u otra forma están a disposición del sector rural. Sin embargo, la falta

de información, la falta de capacitación que habilite ampliamente para realizar una serie de gestiones y negociaciones, significa una barrera entre los sectores necesitados de dichos recursos y los recursos mismos. Por ello resulta de suma importancia mejorar, ampliar y hacer más efectiva la campaña de información como un elemento capacitador con características organizativas y gestionarias.

5.1.1.1. CARACTERISTICAS DE LA CAPACITACION AGRARIA

Atendiendo a los Objetivos del Plan, la Capacitación Agraria, se caracteriza por ser:

5.1.1.1.1 OBJETIVA, CONCRETA Y DINAMICA

Porque deberá adecuarse permanentemente sobre las circunstancias variables en que se realiza para satisfacer necesidades reales y convertirse en acelerador de cambio, en busca de condiciones superiores de desarrollo para la población campesina.

5.1.1.1.2 RESCATADORA

Porque, siendo plenamente respetuosa de los valores culturales auténticos de la población rural, tanto aquellos desarrollados por otras comunidades de características similares, como los provenientes de los avances técnico-sociales universales, que le sean beneficiosamente aplicables.

5.1.1.1.3 PROMOTORA

Porque, entendido que el alcance de la meta final de promover e impulsar la participación campesina en el proceso de desarrollo rural, no es un hecho simple de programación y ejecución, sino un fenómeno permanente resultante del acondicionamiento social autogestado de los núcleos agrarios, la capacitación lo inicia y los cataliza para su realización permanente y autosostenida.

5.1.1.1.4 ORGANICA

Porque se ubica en armonía y consonancia con todos los programas institucionales del sector; y contempla en forma global la problemática del campo para aplicarse de manera específica, analizada, razonada y articulada.

5.1.1.1.5 REALISTA Y PRACTICA

Entendiéndose por tal un esquema de capacitación que corresponda a los problemas e intereses cotidianos de los campesinos y les facilite su preparación para resolverlos y auspicie el aporte por ellos - mismos de sus propias soluciones. De esta suerte, los métodos de capacitación harán posible el registro de los requerimientos y necesidades que emanan de la realidad del campo, ya que éstos no son universales sino que tienen un carácter específico. Se plantea así el principio de que - la capacitación debe apoyarse en lo que ya saben los campesinos y en lo que previsiblemente son capaces de asimilar de inmediato.

5.1.1.1.6 PARTICIPANTE

En el sentido que no existirá una relación vertical profesor-alumno, sino que por el contrario permitirá que los campesinos incorporen su propia experiencia al proceso capacitador, la enjuicien críticamente y la enfrenten a los nuevos conocimientos.

5.1.1.1.7 INTEGRADA E INTEGRADORA

De las actividades de campo, al grado que evite una concepción burocrática y unifique la forma de trabajo de todos los funcionarios que están en contacto con la comunidad rural. Aquí se apoyó el principio de la función técnica coordinadora de la S.R.A.- respecto a las otras dependencias del Gobierno Federal empuñadas en los mismos propósitos (5).

5.1.1.1.8 DEMOCRATICA

Entendida como un derecho de todos los campesinos y no un privilegio de un número determinado de ellos.

En relación con esta característica - sostengo que democrática igualmente significa que la información masiva debe entregar a las mayorías rurales un nivel general de conocimientos y, también, que las propias asambleas de campesinos deben seleccionar a los beneficiarios de la capacitación, porque esta no debe entenderse como un beneficio personal sino para la organización.

En este mismo contexto destaca como - una consecuencia más del carácter democrático de la capacitación, la posibilidad de desarrollar un programa ---- orientado a alcanzar el mayor número de campesinos y responder a las prioridades que éstos mismos determinen.

Todo lo anterior determina las características fundamentales de la Capacitación Agraria, por las cuales tratan de identificarse plenamente con la población rural en cada núcleo agrario, con su real y verdadera problemática y con sus auténticas opciones; se trata de una CAPACITACION EN LA ACCION Y PARA LA ACCION. (6).

5.1.2 MEDIOS PARA INSTRUMENTAR EL PLAN

La ejecución del Plan Nacional de Capacitación Agraria, requiere de la disposición de un amplio conjunto de medios —existentes o por crear— de manera que puedan alcanzarse efectos multiplicadores con las acciones; profundización de los resultados y eficiencia de vanguardia en la elevación de los niveles de producción y productividad.

La política de racionalidad en el ejercicio del gasto público acentuada con la presente administración sexenal, obliga a aplicar la mejor inteligencia en el empleo de los recursos, tanto los de tipo financiero, como en general, todos aquellos que puedan servir de factores de multiplicación eficiente de las acciones.

Es con ese concepto que la programación de las acciones capacitadoras, contempla la puesta en operación de recursos institucionales, humanos, técnicos y financieros, en apoyo de la política de Capacitación Agraria.

5.1.2.1 RECURSOS INSTITUCIONALES

La Capacitación Agraria, siendo una responsabilidad de la Secretaría de la Reforma Agraria, afecta e interesa a todas las dependencias federales que concurren al campo, a los Gobiernos de los Estados y a las Autoridades Municipales; Instituciones que además de requerir el apoyo de las acciones capacitadoras

agrarias, deben constituir un valioso recurso de promoción para su desarrollo y aplicación.

Se busca establecer una plena identificación entre la Capacitación Agraria y el resto de las acciones públicas de apoyo al campo, a efecto de lograr dos fines concretos; por una parte, obtener el apoyo indispensable de las autoridades locales, en todos sus niveles, para la realización del esfuerzo capacitador; y, por la otra, apoyar por conducto de la capacitación ---de manera estrechamente coordinada--- al resto de las acciones públicas programadas para las localidades de que se trate.

Para ese efecto, se constituye la estructura nacional de la Capacitación Agraria, formado --por los Comités Estatales, Municipales, Ejidales y Comunales, Promotores de la Capacitación Agraria.

A través de ello, deberán ser involucradas en la Capacitación Agraria, tanto las autoridades estatales, municipales o locales, como las representaciones, delegaciones u oficinas de los organismos de la Administración Pública Federal, presentes en las áreas de que se trate, así como las instituciones que sin estar necesariamente presentes en el campo, puedan servir de apoyo a la realización de la Capacitación Agraria.

Igualmente, en esta estructura deberán quedar incluidas las organizaciones y centrales representativas del sector campesino; de otros sectores populares relacionados con la actividad capacitadora o suscep-

tibles de ser convertidos en instrumentos de apoyo y aún otras instituciones de carácter privado en su caso.

En todos los casos los Comités deberán ser encabezados por la máxima autoridad, en cada uno de los niveles correspondientes; el Gobernador del Estado, el Presidente Municipal y el Presidente del Comisariado Ejidal o de Bienes Comunales.

Los Comités Estatales Promotores de la Capacitación Agraria, serán constituidos en forma institucional por la S.R.A. y los Gobiernos de los Estados. Serán presididos por el Gobernador del Estado. Y como vocales participarán en primer lugar, el Delegado Agrario, seguidamente los representantes de las dependencias del gobierno federal involucradas; las dependencias estatales relacionadas con las acciones capacitadoras; las organizaciones y centrales campesinas en el estado; y otros sectores populares, principalmente la representación del Magisterio Rural Federal. Los Comités Estatales contarán con el auxilio de un secretario ejecutivo, funcionario de la S.R.A., que a la vez será el coordinador estatal de la Capacitación Agraria. (7)

Las funciones de dichos comités se refieren concretamente a la promoción de la Capacitación Agraria y a la coordinación práctica de las acciones capacitadoras en función de los programas estatales o regionales de desarrollo rural, sirviendo de fuente de apoyos diversos para los equipos de la capacitación y las acciones generales.

Los Comités Municipales de Promoción de la Capacitación Agraria serán encabezados por el -- Presidente Municipal, secundado por el elemento que de signe la Secretaría de la Reforma Agraria; los representantes de las dependencias federales, estatales o municipales que actúen dentro de la demarcación municipal con relación al campo y las representaciones campesinas o populares que también intervendrán como vocales. Como secretario ejecutivo del Comité actuará el jefe de zona de Capacitación Agraria que corresponda.

Las funciones de los Comités Municipales son las mismas que las Estatales, pero especializadas en su correspondiente demarcación, siendo singularmente importantes como apoyo práctico para las acciones capacitadoras.

Los Comités Ejidales y Comunales de Promoción de la Capacitación Agraria, serán presididos por el Presidente del Comisariado Ejidal o de Bienes Comunales, y constituidos con los elementos dirigentes, naturales e institucionales, que puedan coadyuvar al desarrollo de las acciones capacitadoras.

Esos Comités tendrán como función, - la de llevar a cabo la programación, la ejecución y la evaluación de las acciones capacitadoras directas, contando con el respaldo de los miembros de los equipos -

capacitadores institucionales, los que proporcionarán los elementos técnicos, los instrumentos y los recursos de -- apoyo necesarios para su acción.

5.1.2.2 RECURSOS HUMANOS

Para la ejecución de las tareas de la Capacitación Agraria, habrá de constituirse un verdadero ejército de apoyo, formado con los elementos que - puedan imprimir mayor identificación y consecuentemente, - mayor efectividad multiplicadora a las acciones de la capacitación, en respaldo al funcionamiento eficaz de los - Comités Ejidales o Comunales Promotores de la Capacitación Agraria. Dentro de este tipo de elementos destacan los - campesinos capacitados, los capacitadores profesionales y los maestros rurales. (8)

En las comunidades rurales, el - maestro representa una opción avanzada más para el desa - rrollo; como ilustrador de las nuevas generaciones y como promotor del cambio positivo; es normalmente un líder -- institucional por su identificación con las reales condi - ciones de los ejidos y las comunidades, lo que configura una caracterfstica de gran valor para las acciones de la capacitación agraria en el emprendimiento de las tareas - de la producción.

Se proyecta la inmedia ta de grupos de maestros rurales, previos a los acuerdos correspondientes ya preparados, a efecto de atender y com plementar las acciones de la Capacitación Agraria Funda -

mental en sus núcleos de residencia y trabajo, para lo cual serán primeramente capacitados.

Los campesinos capacitados para capacitar, identificados con su propio medio físico y social, constituyen el fundamental recurso para la realización de las acciones capacitadoras, en tanto cuenten con los instrumentos necesarios y el apoyo técnico institucional. Los equipos capacitadores agrarios incluyen la participación activa de campesinos capacitados.

Para la coordinación y supervisión de las acciones capacitadoras, así como para el apoyo técnico y la complementación de los maestros rurales y los capacitadores campesinos, se dispone de técnicos - capacitadores, profesionalmente preparados para el desempeño de tales funciones. (9)

En adición a lo anterior, el Plan Nacional de Capacitación Agraria, podrá ampliar la disponibilidad de recursos humanos en apoyo de su ejecución, principalmente en el servicio social voluntario, en el servicio de pasantes, entre otras fuentes, dependiendo de la formación de la estructura operativa que los haga eficientes.

5.1.2.3 RECURSOS TECNICOS

Para su ejecución, el Plan Nacional de Capacitación Agraria dispone de recursos técnicos, producto de la experiencia capacitadora anterior, tanto la S.R.A. como de otras instituciones, así como los conocimientos desarrollados en el presente ci

clo sexenal, incluyendo la aportación de la Cooperación Técnica Internacional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); por conducto de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO); de la Organización de Estados Americanos (OEA); y así como de otros expertos sobre la materia.

5.1.2.4 RECURSOS FISICOS

La Secretaría de la Reforma Agraria cuenta con Centrales adaptadas o especialmente construidas para la impartición de cursos de capacitación. Dichas centrales serán utilizadas para el desarrollo de los programas de capacitación especializada, con alternativas de ser de carácter fijo o móvil, según el tipo de instalación, lo cual se determina por las características de la capacitación a impartir en ellas.

Las Centrales fijas, atienden al desarrollo de cursos especializados de alto grado de profundidad relativa, para los cuales se requiere de una permanencia mayor de los capacitandos, y de la necesaria infraestructura didáctica y demostrativa.

Las Centrales móviles atienden - el desarrollo de cursos de naturaleza generalizable y se instalan transitoriamente, en lugares de fácil acceso para los ejidatarios de las regiones determinadas en forma congruente con los programas de capacitación. Esta operación parte de la idea de que el principal activo de la --

capacitación lo constituyen los recursos humanos y los técnicos, que no necesariamente deben ser fijos y obligan a ser aprovechados hasta sus últimas consecuencias.

5.1.2.5 RECURSOS FINANCIEROS

Siguiendo los lineamientos de la Administración Pública Federal sobre la materia, el Plan Nacional de Capacitación Agraria se integrará - obviamente también con un documento presupuestario relativo (Presupuesto por Programas) que expresará en cifras todo su contexto. Este documento, en realidad debería llamarse presupuesto con orientación programática, ya - que debido a la improvisación no podemos llamarlo presupuesto por programas.

5.1.3 IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION SOCIAL PARA INSTRUMENTAR EL PLAN.

Los medios de comunicación se relacionan con la sociedad rural haciendo posible una evasión de los problemas que enfrentan sus miembros en la vida cotidiana - Ya sea indicándole a una mujer campesina como preparar un plato exquisito con ingredientes que no sólo son caros sino que a veces ni siquiera existen en el país; ya sea presentándole a su audiencia* la posibilidad de compartir las experiencias y los "sufrimientos" de un conflicto entre miembros de una gran familia de terratenientes, los medios de comunicación cumplen de hecho la función de ocupar el tiempo libre de su audiencia transportándola a un mundo que es distinto del que vive diariamente, llevándola a que olvide la realidad que enfrenta. Pero por lo mismo que ofrecen la posibilidad de la evasión, los medios masivos introducen en su audiencia una noción falsa de la realidad de su país, de sus intereses, de sus verdaderos conflictos y aspiraciones. En una palabra, de sí mismos, de los demás y de la realidad.

Producidos para un consumo masivo, pero que se realiza en términos individuales, los medios tienen un gran poder de convicción, de sugestión y de modelamiento de conductas. Son factores principales en la aparición de nuevas modas y gustos, de nuevos tipos de consumo, de relación interpersonal, etc. (10)

Por último, pero no en último lugar, los medios masivos operan sobre su audiencia una relación de olvido. Se ha llegado a convertir en un grave error 'profe--

*audiencia. sinónimo de sociedad

sional' el hecho de que un noticiario repita el relato de un hecho importante. Cada día debe aparecer algo nuevo - que borre lo anterior, que nunca aparezca encadenado históricamente con lo que aconteció ayer o en otra época. -- Así, para la audiencia, la historia del presente es nada más que un flash, un disparo momentáneo que será seguido por otros disparos. La realidad resulta así fragmentada - el tiempo dividido y se hace así imposible encontrar en la noticia un proceso, una continuidad a la cual pueda -- asignársele un sentido o una comprensión que sirva para - actuar.

Estos rasgos han sido establecidos por la crítica para el conjunto de los medios masivos; televisión, cine, radio, prensa, etc. Ahora bien, para que -- ellos puedan haberse presentado, deben previamente haberse configurado dos tipos de mecanismos, relacionado uno - con la forma de circulación del mensaje y otro con los modos en que se producen esos mensajes antes de ser introducidos en el circuito de circulación.

Se señala que, en cuanto al primer tipo, se trata de un circuito en que el mensaje circula en una sola dirección. Vale decir, el mensaje, una vez producido y listo para la difusión, circula entre el emisor y el receptor. Siempre el medio es el vehículo entre un único emisor y el receptor.

De esta manera, los mensajes circulan permanentemente renovados entre el emisor y el receptor o entre el emisor y múltiples receptores individuales, como

es el caso general. No existe otra forma de circulación en el circuito donde se traslada el mensaje que la ya indicada, unidireccional. Con lo cual, por ejemplo, nadie podría siquiera imaginar que los receptores tengan algún tipo de participación en el circuito como no sea la de recibir pasivamente el mensaje. Tiene, claro está, la posibilidad de salirse del circuito, pero eso invalida la acción del medio de comunicación y es por otra parte, crecientemente un imposible práctico, ya que el consumo de los medios masivos es a estas alturas un hábito socialmente jerarquizado.

El esquema unidireccional resulta ser para toda situación de capacitación o información, el más autoritario; y el avance de las técnicas pedagógicas ha puesto de manifiesto, por su parte, la relativa ineficiencia para la transferencia de conocimientos de este tipo de circuito. ¿De dónde proviene entonces el poder de convicción y modelamiento de los medios masivos? De la repetición sistemática, bajo diversas apariencias (diversos géneros de programas) de un núcleo relativamente reducido de conceptos, y también de la jerarquía que adquieren ante su audiencia por el mero hecho de que entre la audiencia y la producción del mensaje media una distancia técnica y social que para la primera es insuperable. Es esa separación entre la recepción, por un lado, y la producción y emisión del mensaje, por el otro (cuando llega al espectador, el mensaje parece literalmente "venido del cielo"), la que permite a los medios masivos ejercer sobre la audiencia toda la autoridad y la verdad que revisten.

Pues bien, para mejorar su eficiencia, los medios masivos de comunicación han recurrido a una argucia: son las conocidas "encuestas", los reiterados mecanismos de medición de audiencia, etc. Lo hacen, no cabe duda, utilizando conocimientos y técnicas que provienen de diversas ciencias sociales. Pero esta clase de indagación no tiene como objetivo conocer verdaderamente a la audiencia en sus posibilidades de participar en la construcción y elección de los programas y sus formas. Su objetivo es de doble faz: por un lado, mostrar cómo la audiencia prefiere ciertos programas y por esa vía obtener un refuerzo de su autoridad y un incremento de sus receptores. El aporte de las ciencias sociales no está orientado, en este caso, más que a la certificación de respuestas que son anteriores a la pregunta. (11)

Por otro lado, y en situaciones de mayor desarrollo de los medios, las ciencias sociales indagan con mayor rigor los efectos y los resultados prácticos de su acción, pero aquí tampoco el objetivo es llevar el conocimiento obtenido de una mayor participación de la audiencia, sino que se busca un aumento de la eficacia de los medios. Se responde a la pregunta. ¿Cómo hacer para que los medios aumenten su poder?

En uno y otro caso, las ciencias sociales se convierten en otro instrumento al servicio de los medios, de la consolidación de sus formas de operar y de una optimización de sus efectos.

El segundo tipo de mecanismo que está en la base de la actividad hoy vigente de los medios masivos es el relacionado con la manera de producir sus mensajes. Aquí se deben distinguir dos aspectos. Por una parte, la evolución de los medios técnicos asociados a la producción y, por otra, las relaciones que se dan entre los sujetos que laboran en las tareas de producción.

Los medios de comunicación masiva son, desde el punto de vista técnico, el resultado de una evolución considerablemente rápida. La capacidad de producir mensajes audiovisuales o visuales ha aumentado conjuntamente con la capacidad para emitirlos para un ámbito cada vez más vasto.

Esa evolución se ha registrado en términos de una orientación general de la técnica que está referida a la satisfacción de las necesidades de un modelo de operación de los medios masivos. Con el resultado de que estamos hoy en presencia de un enorme arsenal de recursos de todo tipo cuya disposición requiere grandes inversiones de capital y cuya operación, cada vez más compleja, origina la creación de multitud de técnicos especializados para servirla. Es notorio que a medida que creció el costo de los aparatos técnicos de producción, disminuyó el de los vehículos de recepción; que a medida que crece la especialización en su operación, aumenta la masividad del consumo. Estos rasgos impregnan todo el sistema técnico de producción de los medios audiovisuales y gráficos de carácter masivo. Y la técnica, adherida a las necesidades de un mode

lo, ha llegado a ser también ella un producto del sistema que la orienta.

El hecho de que la perfección de la -- producción de mensajes y la masividad de su emisión esté ligado a grandes sumas de capital, acentúa el carácter autoritario de la relación entre emisor y receptor; cada - vez más la audiencia ve alejarse de sí, de su horizonte - cotidiano, las modernas y complejas estructuras que producen y reproducen casi planetariamente los mensajes que receibe.

Por otra parte, al haberse originado - una multitud de técnicos especializados en su operación - ya no son sólo los sectores sociales dominantes los interesados en la preservación de las formas actuales de los - medios sino también los propios técnicos, que ven en su - existencia una forma de mantenimiento de una relativa je-rarquización social y económica. (12)

Otras necesidades del ordenamiento so- cial vigente orientan una segunda rama en la evolución de la técnica ligada a los medios de comunicación masiva. - Por un lado la industria que atiende a las nuevas formas de consumo de las capas de más altos ingresos está en condiciones de producir pequeños sistemas de registro y emisión de formas audiovisuales, destinadas al disfrute famliar. Por el suyo, también la industria vinculada a las necesidades de la llamada "tecnología de la educación" ha

desarrollado sistemas de dimensión pequeña y media con el fin de multiplicar rápidamente situaciones de enseñanza - que permiten aliviar la contradicción entre un número creciente de alumnos y una limitada capacidad profesional para atenderlos.

Los primeros tienen un claro sentido - de objetos de consumo; los segundos también se han perfeccionado sobre la base de un modelo más preocupado por la impartición de la enseñanza que por la participación - de los educandos en función de nuevos criterios pedagógicos. Es bien cierto que, como se ha dicho, toda la tecnología de los medios audiovisuales y gráficos está marcada por las necesidades de un sistema autoritario y no democrático.

Pero como si no bastase con el tipo de circuito en que circula el mensaje de los medios masivos - ni con todo el arsenal técnico creado, con las consecuencias que se han sugerido, queda aún el ámbito de la propia producción de los mensajes, en el cual distintos profesionales entrenados realizan todas las tareas cuya culminación es la emisión. (13)

.No es fácil responder, en efecto, a la pregunta ¿quién es el responsable final de un mensaje en los medios masivos? Pero es mucho más difícil responder a la pregunta: ¿quién es el responsable final del conjunto de mensajes transmitidos por un medio masivo? Ocurre que la fragmentación del trabajo en los medios, la división social del trabajo en la producción de los mensajes,

torna casi imposible a quienes laboran en esa materia asu
 mir como propio el resultado de su trabajo; y si llega a
 tener una visión de producto colectivo, no es frecuente -
 encontrar un grupo que asuma plena y conscientemente to -
 dos los aspectos y efecto de su trabajo. De una manera u
 otra, la argumentación del trabajo en los medios masivos -
 es coherente con la existencia de una fuente de decisión -
 y de sentido exterior el trabajo de producción.

Esa fuente de decisión y de sentido no
 está precisamente en quien o quienes figuran a la cabeza -
 del aparato de dirección de un medio. A lo más, esas per
 sonas resultan ser la corporización de un sentido y una -
 decisión que fluye desde la propia estructura de la socie
 dad, y es una expresión de los grupos que en ella ocupan
 una posición dominante.

Dentro de este esquema, el ordenamien
 to del trabajo de producción en los medios está rigurosa
 mente jerarquizado. Existe una pirámide de autoridad y -
 de resolución que en su vértice ubica a quienes, en su ní
 vel, deciden acerca de formas concretas de los programas.

Se podría pensar que toda esta enumera
 ción de rasgos internos y externos relacionados con las -
 formas sociales de la comunicación tal cual existan hoy -
 es excesiva. Por lo contrario, esa mera enunciación pone
 de manifiesto cómo para que un fenómeno social haya llega
 do a adquirir tanta preponderancia ha debido concurrir --
 una serie muy compleja de factores técnicos, humanos y de
 organización del trabajo. Tener conciencia de esa comple

alidad es un requisito cuando se tiene la intención de analizar el uso de medios masivos para la información y capacitación rural. Es asumiendo esos distintos factores como podrán ubicarse caminos de alternativa.

Porque, al ser los medios masivos una compleja trama de relaciones técnicas y sociales, que puede operar como tal en base de la concurrencia organizada de múltiples factores, es a partir de un conocimiento cabal de sus mecanismos y sus condiciones como podrá intentarse una transformación de sus actuales formas de operación.

Los objetivos que guíen la acción de capacitación e información rural habrán de guiar también la elección de las técnicas de comunicación masiva a utilizar. Pero, además habrán de ser capaces de controlar su elección, cuidando que la utilización de técnicas o formas de operación que aparenten satisfacerlos eficazmente no sean en el fondo sino obstáculos para su realización.

5.1.4 METODOLOGIA DE LA CAPACITACION AGRARIA

De conformidad con los objetivos del plan y los principios logrados que lo rigen, se requiere de la aplicación de una metodología eficiente para la generación y el impulso de la capacidad de los núcleos agrarios, para fortalecer su vigencia institucional, de manera consciente, responsable y organizada. (14)

La observancia de esta característica fundamental cancela la aplicación de metodologías de enseñanza-aprendizaje, en las que la enseñanza se refiere a la acción de un maestro poseedor de la verdad, y el aprendizaje lo hace un alumno ignorante. Igualmente cancela aquellas formas capacitadoras mediante las cuales se transmite una información —simplemente verbalista o sofisticadamente tecnificada— que es ajena a la realidad vivida por los grupos campesinos.

Es preciso subrayar que la información por sí misma, no llega a ser conocimiento sólido cuando no encuentra relación con la realidad concreta a transformar; cuando no se refiere a la circunstancia específica que afecta la vida social de un grupo humano, en este caso campesino.

La experiencia de la ejecución del Plan Nacional de Capacitación Agraria trata de ajustarse a las condiciones específicas de cada núcleo, que se

incorpora a la propia dinámica del grupo campesino y que establece una relación igualitaria entre capacitadores y capacitandos, de tal manera que el conocimiento surge de la propia acción.

La función del capacitador es básicamente la de un animador del proceso; aportador de instrumentos para la generación del conocimiento, y testigo externo que apoya la consolidación del trabajo reflexivo capacitador.

En este proceso, la acción capacitadora se da dentro de un nivel profundo de reflexión por los grupos campesinos respecto de su realidad, después de haberla investigado ellos mismos. Se trata de una investigación y una reflexión autógena, que se basa en la propia historia y las propias tradiciones de los grupos campesinos, en la que el capacitador colabora a la creación de los instrumentos para sistematizarla, junto con el grupo, aprovechando la propia experiencia campesina.

A partir del conocimiento de la realidad por el grupo campesino, se proveen las acciones tendientes a analizar y determinar las alternativas más viables -- para la transformación positiva, se programan acciones, se ejecutan y se evalúan; todo ello dentro del mismo proceso-capacitador y con la misma actitud de animador-colaborador por el capacitador. (15)

Lo anterior viene a traducirse en una -- respuesta campesina --consciente, responsable y organizada para la producción.

Para el caso específico de la Capacitación Agraria, ese proceso se encauza fundamentalmente hacia los elementos determinantes de la vida institucional del ejido, con vistas a consolidarla.

De la metodología así aplicada habrán de esperarse dos productos: el uno, de carácter sistémico, mediante el cual el grupo campesino genera la capacidad para conocer y transformar positiva y permanentemente la realidad; y el otro, específico y determinado, mediante el cual se generan los conocimientos para la organización institucional del núcleo agrario y para su desenvolvimiento.

Para hacer operativa la metodología básica adoptada para el Plan Nacional de Capacitación Agraria, se requiere instrumentar un mecanismo que, al tiempo que le confiera agilidad, garantice la congruencia global entre la concepción rectora y las acciones específicas, así como que asegure la correcta ejecución y evaluación del Programa.

Para lograr lo anterior se adoptan los siguientes lineamientos operativos:

- 5.1.4.1 El Plan Nacional de Capacitación Agraria trata de ser un instrumento ordenador de las acciones institucionales en materia de capacitación,
- 5.1.4.2 Para la operación de las acciones del Plan, tanto las de carácter directivo, administrativo y técnico, como las de orden práctico en los centros de trabajo de campo, se precisa de una estructura integrada de recur-

tos humanos, materiales, técnicos y financieros, que permita desarrollar eficientemente la planeación, la ejecución, el control y la evaluación de las acciones, de manera estrictamente coordinada con las diversas áreas sustantivas y geográficas de trabajo de la institución rectora. (16)

5.1.4.3 El personal, a cargo del Plan Nacional de Capacitación Agraria, en todos sus niveles, requiere ser capacitado para comprenderlo y operarlo, de tal forma que cada quien identifique el trabajo personal con el objetivo institucional, haciéndose partícipe del esfuerzo conjunto y responsable, no sólo de su parte, sino también del conjunto.

5.1.4.4 En términos generales, la acción capacitadora debe ser realizada directamente en los núcleos agrarios, ajustándose a las condiciones y circunstancias específicas de cada caso, mediante la presencia permanente de los equipos capacitadores, por lo menos durante los períodos de trabajo intensivo (4 meses aproximadamente).

5.1.4.5 Las acciones capacitadoras podrán desarrollarse en aulas o centros, en los casos en que se requiera de esa modalidad de especialización y concentración, y que esta demanda sea coincidente con varios núcleos de una misma zona. Sin embargo, la telecapacitación es demasiado importante por lo que se deberá coordinarse con los principales organismos que imparten capacitación para la eficacia de las acciones capacitadoras. Sin olvidar los otros medios de comunicación que servirán para tal efecto.

5.1.4.6 La comunicación social agraria deberá ser utilizada y desarrollada en sus diversas modalidades, a efecto de que brinde sus aportaciones generatrices a la capacitación y sirva de sustancial medio para el Plan.

5.1.4.7 La acción capacitadora se caracteriza conforme a la realidad de cada núcleo agrario, pero en todos los casos debe ser coincidente y concurrente con las acciones institucionales que se realicen en el lugar, por lo que es necesario establecer una coordinación-interinstitucional permanente, principalmente con el apoyo de las Delegaciones de la Institución.(17)

5.1.4.8 Para el eficaz desempeño de la acción capacitadora, es indispensable que se garantice la capacidad de compromiso de los capacitadores, tanto en lo relativo a su programa de trabajo, como por lo que se refiere a la disponibilidad de los instrumentos y recursos de trabajo necesarios.

Para ello se hace conveniente la operación administrativa fluida y descentralizada, conforme a sistemas de presupuesto por programa administración, comprobación y finiquito.

5.1.4.9 Los trabajos de campo de la capacitación, son -- ejecutados por equipos de capacitadores organizados a los niveles estatal, zonal y local, a cargo de un Coordinador Estatal y los Jefes de Zona que corresponda.

5.1.4.10 La programación de las acciones capacitadoras, así como su correlativa evaluación, debe realizarse a los niveles nacional, estatal, zonal y local, a partir de los grandes objetivos y lineamientos de la institución y de la información sobre la realidad en cada uno de los núcleos agrarios.

Entre cada uno de los niveles inmediatos se lleva a cabo un proceso de confrontación y de ajuste, con la participación de quienes tienen responsabilidad sobre la materia, todo ello dentro de un Sistema de Programación, Evaluación, Información y Retroalimentación de las Acciones Capacitadoras que descentraliza al particularizar y concentra en la dirección y la orientación. (18)

5.1.5 PROGRAMAS DE CAPACITACION AGRARIA

- 5.1.5.1 Programa para la organización y desarrollo del personal institucional.
- 5.1.5.2 Programa para la formación de cuadros capacitadores de campo.
- 5.1.5.3 Programa de capacitación básica.
- 5.1.5.4 Programa para la organización económica y social.
- 5.1.5.5 Programa de capacitación especializada para la administración ejidal y comunal.

5.1.5 PROGRAMAS

5.1.5.1 PROGRAMA PARA LA ORGANIZACION
Y DESARROLLO DE PERSONAL
INSTITUCIONAL (19)

5.1.5.1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Transmitir al personal institucional los conocimientos, aptitudes y destrezas que les permitan:

- Perfeccionar y actualizar permanentemente su formación profesional.
- Comprender el sentido y alcance de las funciones así como el significado del trabajo personal en las acciones institucionales.
- Desarrollar la vocación de servicio, a partir de la interiorización en los valores propios de la función pública.
- Propiciar la realización de las aspiraciones individuales en el desempeño eficiente de las labores públicas.

5.1.5.1.2 CONTENIDO TEMATICO

Los contenidos temáticos de la capacitación al personal, se determinan en función de la actividad profesional que desempeñan, de acuerdo a la descripción de los puestos, siendo específicos los temas para cada uno de ellos.

Asimismo, como temas de aplicación generalizada a todo el personal de la Institución, -habrán de incluirse los siguientes:

- Información sobre las funciones, estructura, organización y método de trabajo.
- Información sobre las características, funciones y estructura de las dependencias de la Administración Pública Federal.
- Capacitación que apoye los programas de motivación para todo el personal, para incrementar la eficiencia y la participación.
- Capacitación en relaciones humanas.

5.1.5.1.3 MEDIOS

- Los locales para la impartición de cursos, conferencias y pláticas correspondientes al programa, serán los que asigne la propia Institución, siendo recomendable la disposición de locales aislados y cómodos para tal efecto.
- Técnicas de capacitación y desarrollo de personal administrativo público, adicionadas con las experiencias de otros organismos sobre el particular.
- Instrumentos de comunicación social para el apoyo, la ejecución y la amenización de las acciones capacitadoras, así como para su promoción.
- Apoyo de los funcionarios de nivel superior para la autorización a las personas de su área, para participar en las acciones capacitadoras.

5.1.5.1.4 PROCESO METODOLOGICO PARA LA OPERACION DEL PROGRAMA

.El programa específico de capa citación al personal está comprendido por las áreas indica - das a continuación, las cuales se desarrollan a través del - proceso sistémico que incluye: Investigación, análisis, de - sarrollo de medios, operación y evaluación.

Se incluyen las siguientes áreas:

5.1.5.1.4.1 AREAS DE CAPACITACION

5.1.5.1.4.1.1 CAPACITACION GENERAL

TEMATICA:

- Concepto de Reforma Agraria
- Administración Pública
- Administración Agraria
- Problemas de México
- Problemas del Sector Rural
- Problemas del Campesino

5.1.5.1.4.1.2 CAPACITACION DEPARTAMENTAL

TEMATICA:

- Funciones de la organización o departamento en que la boran.
- Ubicación institucional de las funciones de su organi - zación.

- Ubicación de su organización en la problemática del sector rural.
- Conocimiento de funciones y procedimientos que realizan todas las dependencias que, en alguna forma, influyen en el desarrollo rural.

5.1.5.1.4.1.3 CAPACITACION ESPECIFICA

TEMATICA:

- Relación de las actividades de cada puesto con el desarrollo rural.
- Actualización de conocimientos para cada puesto.
- Unificación de criterios para la elaboración de proyectos, dictámenes y resoluciones.
- Conocimientos sobre técnicas en administración.
- Administración Pública (profundización).
- Planeación.
- Organización.
- Dirección.
- Control.
- Conocimientos que apoyen o generen programas de motivación.
- Promoción de los Sistemas de Educación Abierta para Adultos.

5.1.5.1.5 SECUENCIA DE ACTIVIDADES

5.1.5.1.5.1 DESCRIPCION GENERAL

Es importante considerar que el 40% del personal es foráneo y que por su cercanía con la población rural, desempeña funciones de suma trascendencia en el desarrollo rural.

La productividad en el campo puede ser elevada una vez que el sector campesino reciba mejores orientaciones, o bien que los trámites legales y procedimientos administrativos se agilicen; en todas estas acciones se encuentra presente la acción del personal, dando por consecuencia una alta influencia en su situación económica y política, en su productividad y en todo su desarrollo.

Para que el campesino reciba los beneficios mencionados de parte del personal, se requiere, en primera instancia, que este último sea capacitado, para que así, pueda transmitirle los conocimientos y orientaciones que necesita. Por lo anterior, se justifica que la capacitación y desarrollo del personal (especialmente el foráneo), sea considerada como un elemento de vital importancia para el desarrollo rural y, por lo tanto, para la producción.

5.1.5.1.5.2 DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

5.1.5.1.5.2.1 Nomenclatura y formación de los Representantes de Capacitación por cada Unidad Administrativa.

Se solicita al Delegado Agrario en cada entidad de la República que designe un Representante de Capacitación, al cual, se le capacitará en conocimientos sobre técnicas para administrar las actividades de capacitación y otros aspectos fundamentales, tales como:

- Concepto y función de Reforma Agraria.
- Concepto y función de Administración Pública.
- Concepto y función de Administración Agraria.
- Desarrollo del Proceso de Capacitación.
- Técnicas para detección de necesidades de capacitación.
- Técnicas para administrar el desarrollo del proceso de capacitación.

5.1.5.1.5.2.2 Captación de Información General y de Necesidades de Capacitación.

La información, tanto de carácter general, como específico, proporciona los insumos para la elaboración del plan de acción. Es por ello que se convierte en un elemento fundamental y para que sea confiable y oportuna, se requiere contar con todo un sistema de información.

5.1.5.1.5.2.3 Elaboración del Plan de Acción y Desarrollo de Medios para realizarlo.

Este grupo de actividades comprende la investigación, el análisis de la información y necesidades encontradas; la elaboración del plan de acción y -

el desarrollo de los medios necesarios. El conjunto de estos aspectos fundamenta y determina la operación de actividades en sus diversas modalidades.

5.1.5.1.5.2.4 Operación de la Capacitación.

La operación de la capacitación está integrada por las actividades especificadas en el Plan de Acción; es decir, aquí entra en vigor la actividad de capacitación en las tres áreas del contenido temático. Se incluye en esta sección la actividad de evaluación, la cual es responsable de recoger las experiencias y problemas que se encuentran en la operación y retro-alimentarse a la programación para su ajuste o modificación.

Por último, cabe subrayar que la culminación de las acciones de capacitación en el personal foráneo, ofrece elevar la productividad administrativa y constituir, permanentemente, a mejorar la producción en el medio rural, a la vez que el personal adquiere los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones departamentales y de cada puesto en una forma más efectiva. (20)

5.1.5.2 PROGRAMA PARA LA FORMACION DE CUADROS
CAPACITADORES DE CAMPO (21)

5.1.5.2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Disponer de los recursos humanos suficientes, en número y calidad para realizar las acciones capacitadoras del Plan Nacional de Capacitación Agraria.
- Prestar servicio de capacitación al personal de cam po y de otras instituciones públicas que realizan - acciones directas de apoyo al campo, para alcanzar la uniformidad idónea en la relación de los organismos con la población rural.
- Transmitir, generar e incrementar los conocimientos, aptitudes y destrezas en el personal capacitador y - de otros organismos públicos, de manera que les permitan:
- Identificar y ser solidarios de los problemas de la - población campesina y comprender e interpretar las - acciones que se emprenden para solucionarlos.
- Compenetrarse de los sistemas metodológicos aplica- bles a la capacitación y a la promoción en campo, - para que sean capaces de aplicarlos y mejorarlos.
- Garantizar la mayor eficiencia de las acciones capa citadoras agrarias, fincada sobre la capacidad téc- nica y la disciplina organizativa de los funciona - rios que las realizan.

5.1.5.2.2. CONTENIDO TEMÁTICO

El contenido temática de las acciones de capacitación de capacitadores agrarios, se ajustará a las materias correspondientes al programa o a las actividades que atenderán en la práctica, principalmente en los casos de especialización.

Para la capacitación de capacitadores de campo-capacitadores, campesinos, maestros rurales y técnicos capacitadores se impartirán conocimientos en las siguientes materias:

- Metodología de la capacitación agraria.
- Identificación de necesidades en materia de capacitación agraria.
- Diseño específico de programas de capacitación
- Diseño y manejo de instrumentos y técnicas de la capacitación agraria.
- Comunicación oral, directa o audiovisual.
- Elaboración de material didáctico o comunicativo.
- Capacitación generalizada para el conocimiento de todos los aspectos sustantivos, inherentes al agro.
- Evaluación de las acciones capacitadoras agrarias.

5.1.5.2.3 MEDIOS

- Se cuenta con equipos de instructores de capacitadores, cuya función es la de reproducir los cuadros de la capacitación agraria, de acuerdo al programa respectivo.

- Se dispone de la metodología de la capacitación agraria, lo que constituye el documento básico para el conocimiento de los capacitadores.
- Se dispone de locales en las Centrales de Capacitación, adecuados para la realización de seminarios de formación de capacitadores.
- Para los casos de capacitación al personal de otras dependencias, se formularán los convenios relativos al efecto.

5.1.5.2.4 PROCESO METODOLOGICO PARA LA OPERACION DEL PROGRAMA.

Para alcanzar plenamente los objetivos del Plan Nacional de Capacitación Agraria, estará condicionado por la suficiencia, en calidad y cantidad, de los cuadros capacitadores que han de realizar las acciones tendientes al logro de tal finalidad.

De ahí la alta prioridad que tiene este programa, que en su formulación responde a las concepciones siguientes:

La formación de los cuadros capacitadores deberá lograrse fundamentalmente - **POR LA ACCION** y servirá **PARA LA ACCION**. Es decir, esta formación deberá lograrse a través de una síntesis de **TEORIA** y de **PRACTICA**, de **REFLEXION** y de **ACCION**. Es

como estadios que no han de considerarse como excluyentes, sino que son componentes interrelacionados y complementarios de un mismo proceso.

Es por ello que el proceso metodológico que en seguida se describe, se propone lograr una capacitación EN LA ACCION, POR LA ACCION y PARA LA ACCION, destacando preponderantemente el carácter PAR TICIPATIVO de tal proceso.

Por otra parte, habrá de considerarse como una tarea permanente a realizar en forma recurrente, constantemente retro-alimentada por los resul tados de una evaluación sistemática.

Se describe el proceso metodológico para la formación de los cuadros capacitadores.

Para su análisis debe tenerse en cuenta lo siguiente: Verticalmente está constituido por cuatro vertientes:

- Participación de otras dependencias.
- Acciones realizadas con, o por los cuadros capacita dores.
- Las acciones que realiza la unidad capacitadora y -
- La participación de los otros programas y de otras áreas de la institución.

-Horizontalmente se presentan secuencialmente las grandes etapas del proceso, al interior de las -
-cuales se enuncian las principales acciones.

-Se recomienda seguir, en tanto que eje central -
-de acción, aquello que realiza la unidad de capa
-citación.

5.1.5.2.4.1 PRINCIPALES ETAPAS

5.1.5.2.4.1.1 Caracterización de la demanda previa al
inicio de los programas.

5.1.5.2.4.1.2 Preparación del primer evento capacita-
dor.

5.1.5.2.4.1.3 Realización del evento.

5.1.5.2.4.1.4 Evaluación y retro-alimentación.

5.1.5.2.4.1.5 Integración de los cuadros capacitado -
res a cada uno de los programas.

5.1.5.2.4.1.6 Continuación, en forma recurrente, del
proceso de formación, específico de ca-
da programa.

5.1.5.2.4.2 DESCRIPCION GENERAL

-En el primer bloque, se indican las fuentes generadoras de la demanda y los participantes en su caracterización

-El siguiente bloque, a cargo fundamentalmente de la unidad capacitadora del área de metodología, se detallan las acciones necesarias para la preparación del evento de capacitación inicial para cada uno de los programas. En paralelo, se realiza el reclutamiento de los capacitandos.

-En el bloque "Realización del evento inicial", cabe destacar lo siguiente:

Los cuadros capacitadores deberán ser capaces de:

-Preparar, realizar y evaluar acciones capacitadoras y

-Cumplir las funciones específicas a cada uno de los programas por lo que se ha adoptado la estrategia siguiente:

-En primer lugar, la unidad capacitadora repite con ellos todo el proceso de planeación, presentando la razón de ser de cada etapa, las técnicas e instrumentos por los que puede optarse y asesora en la implementación de cada una de esas acciones. Son parte integrante de todo el proceso, acciones puntuales y sumarias de autoevaluación.

-Cubierta esta fase, se procede a la realización de las acciones de aprendizaje específicas al programa de que se trate.

-Para ello, los capacitandos se dividirán en dos grupos que fungirán en forma alternada como capacitadores o como capacitandos, en tanto que la unidad capacitadora, anima el proceso, asesora y retro-alimenta.

Las acciones serán siempre tanto en campo como en locales.

-Los coordinadores mencionados de cada programa - estarán siempre presentes en todo el proceso.

-En forma de traslape, la realización del evento - se integra ya con las acciones del programa.

-A partir de esta fase se continúa el proceso de formación en forma recurrente, sea con acciones en campo durante la ejecución diaria del programa sea en eventos de concentración al finalizar o se programan algunas de las etapas del programa específico.

Un proceso constante de evaluación y retroalimentación estará a la base de esta fase permanente.

5.1.5.2.5 PRINCIPALES CONTENIDOS

Además de aquellos temas enunciados anteriormente en el apartado "Contenido Temático" de este capítulo, en todos los casos se ofrecerá una sólida capacitación en Política y Reforma Agraria.

5.1.5.2.6 RESULTADOS ESPERADOS

El transmitir, incrementar y generar en los cuadros capacitadores, aquellos conocimientos, actitudes y destrezas que les permitan tener una vocación de servicio, de naturaleza capacitadora y basada en un compromiso ideológico con los intereses legítimos del campesino, permitirán contar con eficaces agentes de desarrollo rural, tanto institucionales como naturales.

La sistematización de los resultados permitirá a la vez un amplio y fecundo efecto multiplicador, que asegure la vigencia a nivel nacional de los objetivos a que el Plan Nacional de Capacitación Agraria debe responder, para lograr una mayor producción, un incremento de la productividad y sobre todo, la realización de un mejor nivel de justicia social para quienes han sustentado el peso del crecimiento económico de nuestro país sin percibir ninguno de sus beneficios. (22)

5.1.5.3 PROGRAMA DE CAPACITACION BASICA (23)

5.1.5.3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Transmitir y generar en los ejidos, comunidades y núcleos agrarios en general, los conocimientos, actitudes y aptitudes que permitan a la población campesina:

- Impulsar o desarrollar su iniciativa histórica, para cumplir en forma más eficiente los propósitos nacionales de producción y productividad con justicia social.
- Definir su problemática objetiva y programar las acciones prácticas necesarias para su mejoramiento económico y social en términos globales.
- Manejar cada vez con mayor eficacia, los instrumentos necesarios para la definición y realización de formas superiores de organización que requiere el incremento de la producción y productividad agrarias.

5.1.5.3.2 CONTENIDO TEMATICO

- Capacitación para:
 - el autodiagnóstico local permanente.
 - la determinación de necesidades concretas.
 - la detección y aprovechamiento de los recursos propios, así como de los que existen en forma institucional.
 - la detección y selección de alternativas para su desarrollo.
 - la programación y ejecución de acciones.

-la utilización, integración y manejo de todos los instrumentos de comunicación social de que se disponga, dentro del proceso de movilización nacional para la producción.

5.1.5.3.3 MEDIOS

-Para su ejecución, este programa aprovechará intensivamente la estructura de los comités de la capacitación agraria a nivel estatal y municipal; y básicamente los de nivel ejidal, que son al mismo -- tiempo, sujetos de la acción capacitadora.

-La estrecha vinculación del Magisterio Rural Federal con los núcleos ejidales y comunales, y su disposición para participar en las acciones de apoyo al campo, serán aprovechadas incorporando a los -- maestros rurales en los equipos capacitadores, en la forma y términos anteriormente señalados.

-Se incluirán dentro de los equipos capacitadores a campesinos preparados para la capacitación, a fin de asegurar la identificación plena de sus acciones con las condiciones rurales.

-Se cuenta con un modelo metodológico de aplicación generalizada que recoge las mejores experiencias - nacionales y universales sobre la materia.

-Se recurrirá al apoyo de todas las Dependencias de las Administraciones Federal y Estatal que concurren al campo, en especial las que desarrollan programas convergentes en los mismos lugares.

-Se utilizarán los medios de comunicación social en respaldo a las acciones capacitadoras.

5.1.5.3.4 PROCESO METODOLOGICO PARA LA OPERACION DEL PROGRAMA

Para que se pueda alcanzar el objetivo de impulsar y desarrollar la iniciativa histórica de la población campesina, para que cumpla en forma más eficiente los propósitos nacionales de producción y productividad con justicia social, es necesario que el núcleo agrario se vuelva no solamente el sujeto, sino el autor de su propio proceso capacitador.

Se propone un proceso metodológico en el cual la comunidad agraria tenga un rol activo preponderante en el desarrollo mismo del proceso animado por un equipo capacitador integrado por campesinos capacitados, técnicos y maestros rurales.

5.1.5.3.4.1 DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO

El esquema adjunto describe tal proceso, en forma de diagrama de flujo.

Conviene leerlo partiendo del eje central horizontal donde se presentan secuencialmente de la izquierda a la derecha, las acciones del núcleo agrario e, inmediatamente abajo, las acciones del equipo capacitador que va a animar y coordinar el proceso. En la línea inferior, se presentan las acciones de otros programas que vienen a apoyar ciertas fases del proceso. En la línea superior aparecen -- las acciones que implican el apoyo de otras instituciones al proceso.

	Entrada al núcleo agrario.	Realización del autodiagnóstico.	Análisis de necesidades y selección de alternativas.	Realización de programas productivos
	(1)	(2)	(3)	(4)
Acciones con otras instituciones				
Acciones del núcleo agrario				
Acciones del equipo capacitador				
Acciones de apoyo de otros programas.				

El proceso metodológico de la Capacitación Básica se desarrolla a lo largo de cuatro fases secuenciales (representadas en cuatro bloques de la izquierda a la derecha):

- Entrada al núcleo agrario.
- Realización del auto-diagnóstico.
- Análisis de necesidades y selección de alternativas.
- Realización de programas productivos.

5.1.5.3.4.1.1 ENTRADA AL NUCLEO AGRARIO

En esta fase, el equipo capacitador es el actor principal, entra en contacto con la comunidad, investiga globalmente su problemática como núcleo agrario y aplica una estrategia de entrada específica, tendiendo a sensibilizar a la comunidad a la oportunidad de realizar el auto-diagnóstico, así como proponerle un programa de entrada que habrá sido concertado antes con otras instituciones (BNCR-CONASUPO-Servicio Social de Universidades, etc.).

5.1.5.3.4.1.2 REALIZACION DEL AUTO-DIAGNOSTICO

En esta segunda fase, el núcleo agrario-- se vuelve el actor principal: un equipo seleccionado dentro de la misma comunidad, realiza el diagnóstico de su propia realidad, utilizando técnicas elementales de investigación para detectar sus necesidades reales y los recursos que tiene; el equipo capacitador interviene en un proceso permanente de capacitación del equipo campesino responsable tanto de la realización del mismo auto-diagnóstico como de la organización; grupo que es el principio de Promoción de la Capacitación Agraria.

Mientras tanto, se desarrolla el programa de entrada propuesto a la comunidad y los programas de capacitación específicos, cuya necesidad habrá sido detectada durante la fase de entrada.

5.1.5.3.4.1.3 ANALISIS DE NECESIDADES Y SELECCION DE ALTERNATIVAS.

Los resultados primarios de la investigación se comunican a la comunidad en su conjunto, mediante la utilización amplia de los medios colectivos de información. Se procede a un análisis colectivo de los problemas detectados y de sus posibles soluciones.

Una vez seleccionadas las alternativas más viables, que se concretarán en programas productivos, se formaliza la creación del Comité Ejidal de la Promoción de la Capacitación Agraria que tomará progresivamente a su cargo las funciones impulsora y ejecutiva de Capacitación del Núcleo Agrario, gracias a la formación que recibirá del equipo capacitador.

5.1.5.3.4.1.4 REALIZACION DE PROGRAMAS PRODUCTIVOS

Se forman equipos responsables de la programación, ejecución y evaluación de los programas productivos, cuya oportunidad habrá sido evidenciada mediante el auto-diagnóstico.

El equipo capacitador se vuelve en esta fase esencialmente promotor de la organización para la producción en el núcleo agrario y se busca el apoyo de los de-

más programas de capacitación y de otras instituciones para la realización de estos programas.

5.1.5.3.4.2 RESULTADOS ESPERADOS

La implementación de tal metodología na de permitir cumplir con los objetivos específicos fijados a la Capacitación Agraria Básica.

Es decir, este proceso permanente de capacitación profunda de los miembros del núcleo agrario en la detección de sus necesidades y la búsqueda de solucio - nes concretas, impulsará la toma de iniciativa colectiva y la eficiencia en las acciones que son condicionantes esenciales del incremento deseado de la producción y la produc tividad en el sector rural.

5.1.5.3.4.3 CONTENIDO TEMATICO DE LA CAPACITACION

Las materias del programa de Capacitación Agraria Fundamental, incluirán como temas principales:

5.1.5.3.4.3.1 CAPACITACION PARA EL AUTO-DIAGNOSTICO LOCAL PERMANENTE

- Técnicas de investigación utilizables por la propia comunidad.
- Selección de las mismas para el estudio de una realidad particular.
- Elaboración y adaptación de instrumentos de investigación para el estudio de una realidad particular.
- Utilización y aplicación de instrumentos de investigación.
- Entrenamiento en recolección de datos.
- Procesamiento de datos para preparar el análisis colectivo de la realidad detectada.

5.1.5.3.4.3.2 CAPACITACION PARA LA COMUNICACION SOCIAL, INDIVIDUAL Y COLECTIVA.

- Definición, funciones y formas de la comunicación.
- Animación y movilización de grupos.
- Comunicación vertical y comunicación horizontal.
- La comunicación en las relaciones humanas.
- Formas de comunicación en el núcleo agrario.

-Manejo de técnicas sencillas de comunicación (rotafolio, perlódico, mural, teatro guiñol).

-Manejo de otras técnicas de comunicación (fotos, cine, videotape).

5.1.5.3.4.3.3 CAPACITACION PARA:

- la determinación de necesidades reales,
- la detección de los recursos disponibles,
- la detección y selección de alternativas de desarrollo.

TEMAS PRINCIPALES.

- Análisis de datos cuantitativos.
- Detección de relaciones causales dentro de una realidad detectada.
- Conocimiento de alternativas de programas productivos.
- Conocimiento de alternativas de apoyo institucional.
- Elementos de análisis de factibilidad.

5.1.5.3.4.3.4 CAPACITACION PARA LA PROGRAMACION Y EJECUCION DE ACCIONES.

- Valor de las etapas de programación y evaluación, dentro de un proceso de producción.
- Manejo de técnicas elementales de programación.
- Manejo de técnicas elementales de evaluación.

5.1.5.3.4.3.5 CAPACITACION PARA LA ACCION ORGANIZADA:

- Ver programa de Capacitación para la Organización Económica y social.

5.1.5.3.4.4 CONTENIDO TEMATICO DE LA FORMACION DEL EQUIPO CAPACITADOR

5.1.5.3.4.4.1 CAPACITACION PARA LA ENTRADA AL NUCLEO AGRARIO.

- Política de Reforma Agraria.
- Conocimiento de la problemática agraria.
- Conocimiento del proceso metodológico de la Capacitación Agraria Fundamental.
- Valoración del sentido de la metodología.
- Conocimiento de los programas institucionales.
- Rol del capacitador dentro de la metodología.
- Elaboración de una estrategia de entrada..
- Técnicas de investigación para el conocimiento de la realidad regional.
- Campos de aplicación del auto-diagnóstico.
- Técnicas de animación y manejo de asambleas.
- Manejo de los medios de comunicación colectiva a nivel de la comunidad.
- Criterios de selección del equipo animador del auto-diagnóstico.
- La programación de actividades y la evaluación en el proceso de capacitación.

5.1.5.3.4.4.2 CAPACITACION PARA LA ANIMACION DEL AUTO-DIAGNOSTICO.

- Técnicas de investigación posibles en los diversos campos de aplicación del auto-diagnóstico.

- Didáctica de la construcción de instrumentos de investigación de la realidad por la comunidad - misma.
- Didáctica para el entrenamiento en la aplicación de técnicas e instrumentos.
- Evaluación de la idoneidad de técnicas e instrumentos de evaluación.
- Manejo de elementos básicos de estadística.
- Formas de presentación de datos que favorezcan su análisis colectivo.
- Manejo de técnicas de comunicación social.

5.1.5.3.4.4.3 CAPACITACION PARA EL ANALISIS DE NECESIDADES Y LA SELECCION DE ALTERNATIVAS.

- Análisis de datos cuantitativos.
- Aptitud para sacar conclusiones concretas de datos dispersos.
- Conocimiento de alternativas de apoyo institucional.
- Técnicas de análisis de factibilidad.
- Detección de cuadros.

5.1.5.3.4.4.4 CAPACITACION PARA EL FOMENTO DE LA ORGANIZACION EN PROGRAMAS PRODUCTIVOS. (24)

5.1.5.4 PROGRAMA DE CAPACITACION AGRARIA PARA
LA ORGANIZACION ECONOMICA Y SOCIAL (25)

5.1.5.4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

El programa de Capacitación Agraria para la Organización Económica y Social se propone que el dirigente rural, institucional o natural, adquiera e incremente los conocimientos, aptitudes y destrezas que lo capaciten entre otros aspectos para:

- Analizar e interpretar los intereses auténticos y la problemática del núcleo agrario para lograr la identificación de las causas, consecuencias, interrelaciones y posibles soluciones de los problemas relativos a la producción, la comercialización y el consumo en el núcleo.
- Definir las funciones económico-sociales del sector rural, a partir de una visión histórica que lleve al conocimiento de los principales problemas a que actualmente se enfrenta y que limitan el ejercicio de esas funciones.
- Evaluar el papel que la organización puede jugar como elemento clave --proceso dinámico y creciente-- en la solución de los problemas campesinos, cuando ésta es consciente, solidaria, democrática y participativa.
- Encauzar en forma responsable y dentro de su ámbito general de acción, las actividades del núcleo agrario hacia formas superiores de organización económica.

- Valorar y aprovechar en su caso, las formas de organización que sean tradicionales en el núcleo, detectando su mejor y posible aplicación a las actividades productivas.
- Poder diferenciar con toda claridad, lo importante, de lo no importante, y asimismo, para no confundir lo deseable con lo posible.
- Conocer las políticas que el Estado ha adoptado para el desarrollo rural, los programas, recursos e instituciones con que se busca dar vigencia a esas políticas; así como mantener actualizada la información sobre los medios para el acceso real a los servicios que brindan las Dependencias que concurren para el desarrollo rural.

5.1.5.4.2 CONTENIDO TEMATICO

CAPACITACION PARA:

- la comprensión de las funciones económico-sociales del sector rural.
- la formulación de soluciones programáticas a los principales problemas productivos identificados.
- la valoración de la organización económica solidaria, como elemento de solución.
- la identificación y aprovechamiento de las formas tradicionales de organización solidaria.
- El eficaz desempeño de la función promocional entendido como compromiso histórico.

- el conocimiento del marco jurídico e institucional en que se opera.
- el conocimiento de la política gubernamental en materia agraria y para el oportuno empleo y aprovechamiento y ejercicio de los servicios de apoyo rural-creados por el Estado.

5.1.5.4.3 MEDIOS

- Los técnicos capacitadores incorporados a las acciones de la capacitación básica se aprovechan para impartir la capacitación para la organización en el propio núcleo agrario y en el seno del Comité Ejidal de Capacitación Agraria.
- En base a las acciones coordinadas con que opera el Plan Nacional de Capacitación Agraria serán incorporados elementos del personal especializado que labora en las diversas instituciones que operan el agro, especialmente para la impartición de los conocimientos sobre las materias relacionadas con sus actividades; utilizando en su caso las instalaciones de esas dependencias.
- Para el desarrollo de las acciones de este programa se cuenta con el conjunto de Centrales Móviles de la S.R.A. así como con locales adaptados en los propios ejidos y comunidades agrarias.
- Los Comités Ejidales de Capacitación Agraria participan en la selección de los capacitandos para este Programa.

5.1.5.4.4 PROCESO METODOLOGICO PARA LA OPERACION DEL PROGRAMA

5.1.5.4.4.1 PREPARACION DEL EQUIPO CAPACITADOR

El primer bloque de acciones del equipo capacitador incluye, por una parte la capacitación del -- propio equipo, para lo cual se requiere de la entrada del programa de formación de cuadros capacitadores y por otra parte, la formación de un banco de materiales sobre organización.

Este banco de materiales se constituirá a partir de los materiales existentes tanto en la S.R.A.- como en otras instituciones. El material recopilado será dividido en un primer momento en tres paquetes, según las características siguientes:

Material de nivel I: Material general que sensibilice y ubique sobre la organización
()

Material de nivel II: Material que trate de la organización de la compra, venta y consumo

Material de nivel III: Material referente a la organización de la producción.

El material que forma parte del banco está constituido tanto por material escrito (ponencias, libros, folletos, ...) como por material audiovisual y ha de servir

como apoyo y/o guía para el capacitador cuando éste se encuentre frente a problemas concretos de organización. Se pierde aquí la noción del Manual de Organización, - noción demasiado rígida y general, para ser sustituida por una idea de material indicativo, flexible y adaptable a las circunstancias y problemas organizativos reales.

5.1.5.4.4.2 CAPACITACION Y ANALISIS DE LA DEMANDA DE CAPACITACION

En esta etapa las acciones del núcleo agrario e Instituciones son dobles. Por un lado solicitan la capacitación y por otro, analizan la demanda expresada. El análisis de la demanda con la institución solicitante responde al doble objetivo de enfocar acertadamente la capacitación tanto en contenidos como en técnicas pedagógicas y de conocer el núcleo o los núcleos que se desean capacitar.

El análisis con el núcleo agrario, -- análisis que debe efectuarse tanto si es el núcleo el que solicita la capacitación como si es una institución quien la hace, tiene un valor pedagógico de gran importancia que corresponde al primer y al quinto objetivo que se espera de este programa. La importancia de esta actividad reside en que al analizar la demanda de capacitación, el núcleo agrario va a tener que analizar la demanda de capacitación, el núcleo agrario va a tener que analizar e interpretar sus intereses auténticos y -

su problemática, a la vez que valorar y aprovechar en su caso, las formas de organización que sean tradicionales del núcleo. Para el capacitador dicho análisis tiene -- también mucha relevancia pues le va a permitir:

- Asegurar que la necesidad de capacitación sea -- comprendida por gran parte de la población del - núcleo, lo que asegurará la incorporación de los capacitandos y de sus conocimientos a la vida de la comunidad.
- Definir con precisión cuál es la capacitación que se solicita, su nivel, sus contenidos, etc. Esto permitirá adaptar los materiales del banco al caso concreto y obtener una capacitación cuyos efectos sean reales y duraderos, ya que será función de las necesidades y problemas del núcleo agrario.
- Aprovechar las formas existentes de organización- del núcleo, lo que facilitará la rapidez de adopción de la organización propuesta.

5.1.5.4.4.3 ACCIONES NECESARIAS PARA LA PREPARACION DE LA CAPACITACION.

Dichas acciones recaen principalmente so bre el equipo capacitador de este programa, pero también - puede presentarse la necesidad de relación con otras insti tuciones u otros programas. Es en este caso donde pueden- apreciarse todos los servicios que rinde el banco de mate- riales. El trabajo de los capacitadores debe ser apoyado

en este caso por una central regional de producción de materiales didácticos y/o por las oficinas centrales - de la institución.

El núcleo agrario en esta etapa también es actor de dos acciones de gran importancia.

La primera consiste en explorar cuáles son los recursos de que dispone para apoyar una acción - decidida por la propia comunidad y la segunda, consiste - en seleccionar y elegir los candidatos a la capacitación.

Esta selección constituye el primer paso hacia la formalización de un Comité Ejidal Promotor - de la Capacitación Agraria, en el caso de que no hubiese sido formalizado por otra acción capacitadora.

5.1.5.4.4.4 REALIZACION Y EVALUACION DE LA CAPACITACION

La realización está planteada hacerse de tres formas diferentes, más no excluyentes:

- Capacitación por Unidades Móviles
- Capacitación en Centrales Fijas
- Capacitación en Núcleos Agrarios Modelo

Las tres modalidades permiten la participación de otras instituciones al proceso capacitador, - pero cada una ofrece ventajas diferentes de las demás. -

-La capacitación por unidades móviles obliga al capacitador a ir a los núcleos mismos y adaptar la capacitación a sus necesidades. La comunidad puede participar más ampliamente de la capacitación a sus necesidades. La comunidad puede participar más ampliamente de la capacitación y ninguno de sus integrantes necesita desarraigarse de su comunidad. -- Los momentos de capacitación van dándose después de intervalos más o menos largos que permiten a la comunidad analizar y estudiar la utilidad de la información recibida, poniendo en práctica los contenidos. Con esta modalidad se aprecia inmediatamente lo certero de la capacitación a través de una evaluación inmediata y práctica que retroalimenta al equipo capacitador obligándolo a una revisión constante de sus ideas o concepciones sobre la organización.

Se piensa que cada Estado seleccionado para esta primera etapa de capacitación cuenta con dos unidades de capacitación móvil, una de apoyo al programa de Capacitación Agraria Fundamental, otra para responder a las solicitudes de demandas institucionales o de núcleos agrarios que no fueren incorporados al programa.

-Capacitación en centrales fijas. Este tipo de capacitación difiere de la capacitación tradicional anterior llevada a cabo por el INCA, en cuanto que no se hará promoción para este tipo de eventos sino que será la resultante de demandas semejantes -

planteadas por núcleos agrarios diferentes después del análisis.

El usar las centrales fijas para este tipo de capacitación, permitirá cuando los requerimientos expuestos así lo permitan, capacitar simultáneamente a varios representantes reales de las comunidades.

-Capacitación en núcleos agrarios modelo. Se aprovecharán las casas de jidos o comunidades que han logrado éxito por medio de la organización, para servir de centros de demostración práctica y de intercambio de experiencias.

-En el caso de utilizar las dos últimas formas de capacitación presentadas, deberá pensarse en mecanismos de reintegración de los capacitados en sus comunidades y de aprovechamiento por todo el núcleo de los conocimientos recibidos. La evaluación de la eficacia y retroalimentación de estos tipos de capacitación es más lenta y no tiene la flexibilidad de las unidades móviles.

Al finalizar el proceso de capacitación, se buscará formalizar la existencia de un comité especializado en los núcleos atendidos y evaluar globalmente la acción capacitadora. En esta evaluación intervendrán tanto los núcleos como las instituciones y concluirá en la elaboración de un reporte.

5.1.5.4.5 PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA ORGANIZACION ECONOMICA
Y SOCIAL COMO APOYO AL PROGRAMA DE CAPACITACION BASICA.

La operación del programa de Capacitación Agraria Básica va a requerir, en la mayoría de los casos, del apoyo de este --- programa para consolidar las acciones organizativas promovidas.

A continuación se enlistan y describen - las relaciones entre ambos programas.

5.1.5.4.5.1 REALIZACION DEL AUTO-DIAGNOSTICO CAPACITACION
BASICA.

Durante la realización del auto-diagnóstico en el programa, la capacitación para la organización puede servir de programa paralelo de capacitación específica, si el núcleo agrario expresó y analizó la necesidad de la organización para la realización de alguna actividad.

En esta misma etapa, este programa puede entrar para favorecer y fortalecer la integración del equipo animador del auto-diagnóstico, se propone entonces, -- una capacitación sobre organización de sensibilización-ubicación.

5.1.5.4.5.2 ANALISIS DE NECESIDADES Y SELECCION DE ALTERNATIVAS.

En esta etapa de la Capacitación Agraria Fundamental, este programa debe apoyar la consolidación y formalización del Comité Ejidal Promotor de la Capacitación Agraria.

5.1.5.4.5.3 PROGRAMAS PRODUCTIVOS

Es evidente en esta etapa del programa la necesidad de la interrelación con la capacitación básica. En este paso es indispensable que las decisiones de acción para alcanzar mejores niveles de producción y productividad, así como más altos niveles de vida se fundamenten en acciones organizadas comunitarias, sin lo cual podría caerse en elitismos o no lograr los objetivos de unidad y solidaridad social aspirados.

Por las relaciones puestas en manifiesto entre los dos programas se sugiere que los capacitadores de la Capacitación Agraria Básica, tengan -- buenos conocimientos sobre organización y que además -- sean apoyados en sus acciones por una unidad móvil de este programa. (26)

A N E X O N° 1.

5.1.5.4.6 CONTENIDO TEMATICO DE LA CAPACITACION

Principalmente se pueden distinguir dos tipos de contenidos transmitidos durante el proceso de capacitación. Por una parte están los contenidos que llamaremos periféricos en cuanto a que no son materias ligadas directamente con la organización, y contenidos centrales- que se refieren a materias y temas sobre la organización.

En los contenidos periféricos vemos:

MATERIAS	TEMAS
-Detección de necesidades reales.	-Cómo analizar la problemática de los núcleos agrarios. -Nociones de alternativas.
-Detección de Recursos <u>dis</u> ponibles	-Concepto de recursos. -Uso de los recursos del núcleo agrario.
-Comunicación social, <u>indi</u> vidual y colectiva.	-Comunicación horizontal y <u>verti</u> cal. -Formas de presentación de <u>infor</u> mación a la comunidad. -Uso de medios de comunicación - sencillos.

En los contenidos centrales están:

MATERIAS	TEMAS
Organización. Nivel: ubicación, sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> -Comprensión de las funciones económicas-sociales del sector rural. -Política de Reforma Agraria. -La organización campesina, concepto, función, historia. -Fundamentos básicos de la organización campesina. -Bases legales de la organización campesina. -Desarrollo agrario -Asociaciones civiles. -Estructuras organizativas. -Aspectos formales de la organización ejidal (asamblea de balance y programación). -Identificación y aprovechamiento de las formas tradicionales de organización solidaria. -Técnicas de animación y movilización de grupos.
Organización Nivel: compra-venta-consumo.	<ul style="list-style-type: none"> -Comercialización -Suministros -Compra consolidada -Organización para el crédito -Sociedades Cooperativas -Mutualidades -Asociaciones -Ejidos semi-colectivos de servicio -Ejidos colectivos de servicio -Unión de ejidos de servicio

Organización	-Explotación de recursos forestales.
Nivel: producción	-Explotación de recursos turísticos.
	-Explotación de recursos no renovables
	-Asociaciones.
	-Mutualidades.
	-Sociedades Cooperativas.
	-Formas de cooperación ejidal.
	-Ejidos semi-colectivos de producción.
	-Ejidos colectivos de producción.
	-Asociación de dos o más ejidatarios.
	-Unión de ejidos de producción.

A N E X O N° 2.

5.1.5.4.7 NECESIDADES DE FORMACION DEL EQUIPO CAPACITADOR

Para que el programa pueda operar optimamente, se requiere que el equipo capacitador maneje ciertos conocimientos que, de no poseerse, deberán ser asimilados a través de eventos de capacitación. Estos conocimientos son:

- Animación y movilización de grupos y asambleas.
- Creación y/o modificación de materiales sobre organización.
- Detección de necesidades del núcleo agrario.
- Preparación e impartición de cursos de capacitación sobre organización.
- Detección de necesidades del núcleo agrario.
- Política de Reforma Agraria.
- Conocimiento de la problemática agraria.
- Nociones de programación.
- Manejo de medios de comunicación.

Los integrantes del equipo de este programa deberán ser egresados de alguna facultad de ciencias sociales (economista, pedagogo, sociólogo,..) a nivel de -coordinación de las unidades móviles y tener secundaria o su equivalente, pero con experiencia de campo, para el ayudante de la unidad.

5.1.5.5 PROGRAMA DE CAPACITACION ESPECIALIZADA
PARA LA ADMINISTRACION EJIDAL
Y COMUNAL (27)

5.1.5.5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Transmitir, generar e incrementar los conocimientos, aptitudes y destrezas, en los ejidatarios o comuneros seleccionados para realizar las funciones de administración ejidal y comunal, a efecto de capacitarlos para:

- Disponer de los recursos técnicos necesarios para la administración eficiente de la producción en ejidos, comunidades y núcleos agrarios en general, en forma congruente con las características concretas de su organización.
- Obtener la información necesaria para entender y operar la administración rural, como un concepto avanzado de programación del empleo de los recursos para la producción.
- Conocer las interrelaciones entre la organización económica de productores y la administración rural, a efecto de ajustarse, superarse y apoyarse mutuamente.
- Disponer de la información especializada para cada una de las funciones internas de la administración, así como para la gestión y el aprovechamiento de los grupos de apoyo gubernamentales en el proceso de la producción.

5.1.5.5.2 CONTENIDO TEMATICO

La capacitación para la Administración Ejidal y Comunal, contempla dos niveles de profundidad y dentro de ellos, variaciones temáticas de acuerdo a objetivos específicos.

5.1.5.5.2.1

Nivel de capacitación especializada destinado a ejidatarios que desempeñan funciones concretas de administración general o de administración funcional en organizaciones económicas ejidales constituidas y desarrolladas; incluyendo las siguientes materias en cada caso:

- Administración General.- Política de Reforma Agraria; Aspectos Jurídicos de la Administración; Organización del Trabajo; Programación Integral de Recursos; Finanzas y Contabilidad; Producción; Comercialización y Relaciones Humanas, entre otros temas.
- Administración Financiera.- Aspectos Jurídicos del Crédito Rural; Contabilidad y Control de Costos; Programación Financiera y Mecanismos Institucionales de Crédito Rural.
- Administración de la Producción.- Proceso de la Producción; Organización de los Recursos Productivos; - Control de la Producción; Control de Calidad; Fertilización y Combate de Plagas; Uso y Programación de Maquinaria Agrícola, entre otros aspectos.

-Administración Comercial.- Análisis de Mercados; Técnicas de Mercado; Técnicas de Concentración y Distribución de Producto; Apoyos Institucionales para la Comercialización; Empaque y Conservación de Productos; Transportación y Mecanismo de los Precios, entre otros temas.

5.1.5.5.2.2

Capacitación generalizada en materia Administrativa, destinada a los miembros de ejidos y comunidades en formas de organización incipientes, incluyendo las materias siguientes: Política de Reforma Agraria; Administración; Contabilidad; Programación de la Producción; Utilización del Crédito Rural y Comercialización.

5.1.5.5.3 MEDIOS

- Centrales de Capacitación Fijas y Centrales Móviles de capacitación con cobertura de influencia a todo el territorio nacional.
- Cuadros de capacitadores preparados para la impartición de las materias.
- Manuales e instrumentos técnicos didácticos para la impartición de las materias.
- Apoyo institucional por conducto de los Comités de la Capacitación Agraria en sus tres niveles.

5.1.5.5.4 PROCESO METODOLOGICO PARA LA OPERACION DEL PROGRAMA

Para el cumplimiento de la Capacitación Especializada para la Administración Ejidal y Comunal en los núcleos agrarios, se desarrollarán las siguientes acciones por etapas:

- Captación y programación de la capacitación.
- Selección de las modalidades de capacitación.
- Realización del proceso de capacitación.
- Evaluación.
- Integración de los capacitados al proceso productivo.

5.1.5.5.4.1 CAPTACION Y PROGRAMACION DE LA CAPACITACION

La captación de la información que identifique las necesidades específicas relacionadas a la Administración Ejidal y Comunal en los núcleos agrarios, será al través de los programas de Capacitación Agraria Básica y de Capacitación para la Organización Económica y Social.

Otras fuentes de captación de necesidades son:

- Autoridades ejidales.
- Instituciones y organismos del sector público que estén operando en el campo.
- Comités Ejidales y Municipales de Capacitación Agraria.

Esta información será registrada, clasificada e indentificada, para ser enviada a las Oficinas -- Centrales del Instituto, para su procesamiento y análisis estadístico, cuando se refiera a necesidades de capacitación especial, o serán tomados en consideración para los programas locales de tipo generalizado.

La promoción de los capacitandos se realizará también por conducto de los programas antes mencionados, así como por conducto de las Instituciones del Sector Público que participen en acciones de apoyo al campo.

5.1.5.5.4.2 SELECCION DE LAS MODALIDADES DE CAPACITACION

Durante la captación de necesidades de capacitación, es posible realizar una primera selección de las modalidades que presenta este programa, mismas que al ser confrontadas con los criterios técnicos, así como con las opiniones de las autoridades ejidales y representantes de los Comités participantes, determina la programación de las acciones prácticas de la capacitación en esta materia.

5.1.5.5.4.2.1 CAPACITACION MOVIL EN NUCLEOS AGRARIOS

Los equipos móviles de capacitación y asesoría administrativa generalizada, estarán constituidos por dos Capacitadores que atenderán, cada uno, el total de las materias a impartir.

Estos equipos estarán dotados de un vehículo y los medios suficientes de comunicación social para transferir los contenidos de estas materias, a saber:

- Cinematógrafo
- Sonido
- Proyector de cintas fijas
- Pizarrón
- Rotafolios

Siendo dotados también, de materiales didácticos adecuados a esta modalidad de capacitación.

Los equipos móviles de capacitación administrativa, operarán en las zonas prioritarias regionales que sean identificadas en la programación de la capacitación para el desarrollo rural.

La presencia de los equipos móviles será coincidente y consecuente con la programación geográfica y desarrollo de las acciones de los programas --tercero y cuarto, mismos que participarán en la promoción para la asistencia de los miembros seleccionados.

Estos equipos tendrán una residencia transitoria que puede variar de una a tres semanas, en localidades que cuenten con suficientes medios de comunicación para el mayor número de ejidos y comunidades de la zona, facilitando el traslado de miembros seleccionados al punto de reunión donde se impartirá la capacitación

generalizada, sin necesidad de proporcionar servicios de internado.

Para la instalación de las unidades -- móviles se adaptarán o improvisarán locales en los ejidos seleccionados, contando con la participación de apoyo de los Comités de la Capacitación Agraria en sus tres niveles.

En los cursos de capacitación se integrará la información respecto de los planes para el desarrollo de la zona, y sobre los instrumentos institucionales de apoyo a dichos planes.

La aplicación de los instrumentos técnicos y didácticos básicos para el desarrollo de las acciones capacitadoras, serán adaptados por los capacitadores de las unidades móviles a las condiciones concretas de cada zona - de acuerdo a la información proporcionada por los capacitadores de los programas Capacitación Básica y para la Organización.

El calendario y horarios de esta modalidad capacitadora será de una a tres semanas; adecuando el horario, matutino o vespertino, conforme a las posibilidades de participación de los capacitandos.

Los criterios de evaluación del proceso de capacitación en su modalidad generalizada, serán previos, durante y al final de los cursos, a fin de detectar cambios en la conducta y aptitudes de los participantes, -

dirigidos hacia la satisfacción de sus necesidades y solución de la problemática detectada en la zona de trabajo.

Estos resultados inmediatos permitirán renovar y ajustar los contenidos de la capacitación, mejorando cada vez el proceso adoptado.

La evaluación a largo plazo será en función del éxito de las actividades administrativas y en última instancia de sus efectos sobre la producción.

5.1.5.5.4.2.2 ASESORIA TECNICA A NUCLEOS QUE LO SOLICITEN

Durante la permanencia transitoria de un equipo capacitador móvil en una localidad, y aprovechando el tiempo de los turnos no aplicados a la capacitación de grupo, se prestará servicio de asesoría gratuita en materia administrativa, acudiendo a los núcleos que así lo requieran y soliciten.

Los participantes atendidos mediante esta modalidad, también recibirán materiales de estudio y consulta, así como informaciones diversas.

En caso de requerir una información más amplia o especializada, podrán proponer a uno o más representantes por selección democrática en esos ejidos para ser enviados a cualquiera de las Centrales de Capacitación que estén en funcionamiento, donde se imparta capacitación especializada en las funciones administrativas: General, Financiera, Productiva o de la Comercialización.

5.1.5.5.4.2.3 CAPACITACION ESPECIALIZADA EN CENTRALES FIJAS.

Atendiendo el objetivo previsto, en cuanto a proporcionar a los miembros seleccionados una información especializada para cada una de las funciones internas de la Administración; así como para apoyar la gestión y el aprovechamiento de los recursos del núcleo y de las dependencias del gobierno en el proceso de la producción, los contenidos temáticos serán impartidos en cursos de 15, 30 o 90 días, permitiendo con esta variación de tiempos, atender también en una profundidad variable, los contenidos de la Administración Ejidal y Comunal.

En las oficinas centrales se elaborarán los instrumentos técnicos y didácticos necesarios para los tres niveles de capacitación a saber:

- Materiales didácticos de estudio y consulta.
- Materiales audiovisuales.
- Instrumentos técnicos teórico-prácticos.

Los cursos de capacitación serán impartidos en Centrales de Capacitación Especializada, que contarán con infraestructura de internado y prácticas de campo. Cada una de las Centrales tiene alcance nacional, mismas que enfocarán su metodología de capacitación, de tal forma, que puedan agruparse actividades productivas semejantes tales como:

- Agrícola, pecuaria, forestal, agroindustrial, etc.

Estas centrales también serán dotadas de los medios audiovisuales necesarios para facilitar la transferencia de conocimientos comprendidos en las cuatro grandes

fases de la Administración Ejidal y Comunal.

Este programa estará integrado por equipos de Capacitadores en las especialidades de:

-Contaduría, Lic. en Administración, Lic. en Derecho,
Lic. en Economía, Ingeniero Industrial, etc.

con una experiencia suficiente en el manejo y aplicación de los contenidos de Finanzas, Comercialización, Producción, etc.

Cada uno de estos especialistas de las materias a impartir, tendrán residencia permanente en las Centrales que atiendan.

De la misma manera, se incluyen los especialistas de las instituciones públicas de apoyo al campo, para la impartición de las materias de su competencia.

5.1.5.5.4.2.3.1 CURSOS CON DURACION DE 15 DIAS

En estos cursos de Capacitación Administrativa se impartirán la totalidad de las materias que quedan comprendidas en la capacitación especializada, de lunes a sábado, con horarios matutinos y vespertinos, abarcando un mínimo de 80 y máximo de 90 horas de estudio, análisis y discusión.

El equipo capacitador hará los ajustes correspondientes al curso, mediante la dosificación programática de las materias, conforme al perfil real de necesidades que presenten los grupos de capacitandos. Esta dosificación de contenidos será en horas clase y horas de discusión y análisis, mediante prácticas en aula y en campo.

5.1.5.5.4.2.3.2 CURSOS DE DURACION DE 30 DIAS

En estos cursos se atenderá, principalmente alguna de las fases que comprende las funciones de la Administración, de tal forma que permita a los capacitandos perfeccionarse en alguna de estas materias, conforme a los requerimientos de las empresas ejidales en operación.

5.1.5.5.4.2.3.3 CURSOS CON DURACION DE 90 DIAS

Estos cursos, por su extensión y características especiales, permitirán proporcionar información especializada en las cuatro funciones principales de la Administración Ejidal y Comunal, formando administradores de empresas ejidales y comunales.

Cada una de estas modalidades de la Capacitación Especializada con duración variable de 15, 30 y 90 días, permiten a los capacitados disponer como lo considera el objetivo específico propuesto, de los recursos técnicos especializados para la Administración eficiente -

de la producción en sus ejidos, comunidades y núcleos agrarios en general, de manera congruente con las características concretas de sus organizaciones.

Igualmente, les permite conocer las interrelaciones entre la organización económica de los productores y la administración rural, a fin de ajustarse cabalmente y apoyarse mutuamente al poder expresarse en un mismo canal de comunicación e identificación.

5.1.5.5.5 REALIZACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

Los contenidos de los materiales didácticos de estudio y consulta, elaborados por la S.R.A. así como por otras instituciones públicas de apoyo al campo, serán ajustados por los equipos capacitadores, tanto en su concepción como en su dosificación programática, a fin de que respondan de manera cabal a las necesidades concretas que presenten los capacitandos.

Este ajuste también atenderá a la aplicación de técnicas didácticas que proporcione el programa de formación de cuadros, al igual que los materiales didácticos y técnicas de aprendizaje.

Tal adecuación será por igual, para la utilización racional de los medios de comunicación con que cuenten las Centrales y los equipos móviles.

El criterio de ajuste quedará bajo la responsabilidad de los equipos capacitadores, auxiliándose con técnicas evaluativas que tengan un elevado nivel de confiabilidad y de validez.

5.1.5.5.6 EVALUACION

La evaluación de la capacitación sera permanente y sistemática, aplicable en todo el proceso de la capacitación especialiezza, a fin de mejorar la eficiencia de los recursos institucionales y la eficacia del desempeño de los equipos capacitadores.

Al presentarse los capacitandos serán evaluadas sus habilidades y conocimientos iniciales, así como sus aptitudes específicas y actitudes iniciales, a fin de conocer en el momento de entrada la situación que presentan en lo individual y grupal.

Igualmente se obtendrá, mediante técnicas de investigación participante, un perfil real de necesidades, problemas y expectativas iniciales.

A partir de estos perfiles, será posible adecuar los contenidos de la capacitación y las técnicas didácticas a utilizar.

Durante los cursos se aplicarán diversas técnicas evaluativas de orden formativo para corregir si es conveniente a criterio de los capacitadores, el orden y profundidad de los contenidos programáticos.

Finalmente, al término de estos cursos, se aplicará una evaluación final o sumaria, constatando los datos arrojados anteriormente.

Aclarando que en todo momento este proceso estará evaluando el proceso de capacitación adoptado conforme al modelo metodológico, proporcionado y no al capacitando, ya que la capacitación es de orden formativo -- con una actitud horizontal, descartando la capacitación escolarizada de tipo vertical tradicional.

5.1.5.5.7 INTEGRACION DE LOS CAPACITADOS AL PROCESO PRODUCTIVO

Más como una meta, que como un objetivo específico, al término de los cursos de capacitación generalizada y especializada, los capacitados serán integrados en el proceso productivo-administrativo, a fin de asegurar el esfuerzo coordinado capacitador.

En esta etapa final del proceso, estarán presentes los equipos de los programas segundo, tercero, cuarto y quinto, principalmente, unos en los núcleos agrarios en donde se reintegren los capacitados, otros en las empresas ejidales y comunales que estén operando y -- otros pendientes de las acciones de seguimiento y asesoría, para continuar en contacto permanente con estos elementos capacitados.

Las posibilidades que pueden esperarse de inmediato pueden ser:

5.1.5.5.7.1 INTEGRACION, CAPACITACION Y SEGUIMIENTO DE LOS EQUIPOS.

Mismos que continuarán mediante un esfuerzo multiplicador, el proceso de capacitación especializado para la administración ejidal y comunal, en sus --

propios núcleos agrarios, constituyendo nuevos equipos de capacitación y asesoría, tanto de orden generalizado como especializado.

5.1.5.5.7.2 ESPECIALIZACION EN FUNCIONES ESPECIFICAS DE
LA ADMINISTRACION EJIDAL Y COMUNAL

En una o más de las funciones de la -
Administración, podrán participar los capacitados a fin
de formar cuadros de especialistas que trabajarán en sus
propias empresas ejidales y comunales. (28)

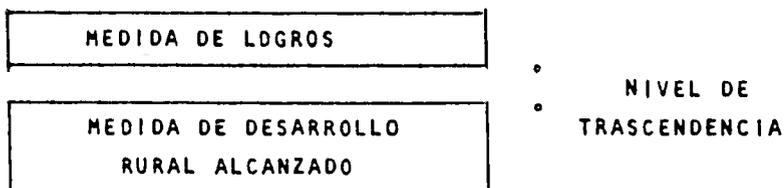
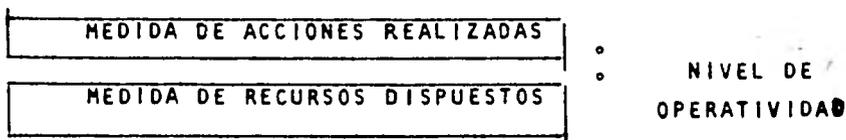
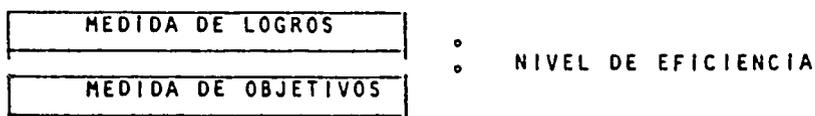
5.1.5.6 EVALUACION DEL PLAN (29)

Dentro de la ejecución del Plan, quedan debidamente instrumentados los mecanismos para evaluar los efectos y resultados de la aplicación de todo el conjunto de actividades programáticas en espacios y tiempos, cuantitativa y cualitativamente, a través de un orden establecido para captar, interpretar y verificar los avances, obstáculos o desviaciones, que en su caso pueden presentarse en la práctica dinámica de los trabajos, alterando las metas. En tales circunstancias, lo anterior permitirá en todo momento, poner en operación los correctivos necesarios, a efecto de encauzar las labores como corresponde.

Por otra parte debo advertir, que en el contexto global del Plan existe un índice de flexibilidad suficiente, para resolver cualesquiera tipo de variables previsible, sean de carácter endógeno o de naturaleza exógena. En esa forma, la necesidad imprescindible de la información sobre el impacto y resultados prácticos de la Capacitación Agraria, queda cubierta con la creación y aplicación de mecanismos para captar oportunamente las tendencias generales y rendimientos de las acciones capacitadoras.

La evaluación del Plan, se integra con un conjunto de acciones debidamente ordenadas y coordinadas, para operar en forma dinámica y permanente, culminando en cada etapa (tiempos y espacios), con el análisis de la relación que existe entre el esfuerzo

público de la Capacitación Agraria y sus efectos sobre la producción, la productividad y el bienestar social-rurales, así como otros aspectos relevantes enunciados en los objetivos a largo plazo. Especifico asimismo, las siguientes relaciones comparativas:



5.2. CONSOLIDACION DE UNA UNIDAD
ADMINISTRATIVA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA
DE CAPACITACION AGRARIA

Actualmente existen muchos organismos que imparten capacitación agraria, siendo los principales:

- Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos --- (SARH), cuyo objetivo principal es en materia de capacitación, el incremento de la producción y la productividad a través de los productores rurales.
- Banco Nacional de Crédito Rural (BANRURAL), que se encarga de la Capacitación Agraria en los aspectos de organización a los sujetos de crédito, así como a la administración de éste.
- Compañía Nacional de Subsistencias populares (CONASUPO) que a través de sus centros de capacitación (CECONCA), capacita para obtener mayor rentabilidad en la comercialización de los productos del campo.
- Secretaría de la Reforma Agraria (S.R.A.), que se encarga especialmente de capacitar sobre aspectos de organización a efecto de fortalecer la estructura política, económica, educativa y social de los ejidos y comunidades.

Hay otros organismos privados e internacionales que imparten capacitación agraria, no duplicando funciones, sino centuplicándolas y por ende desperdiciando enormes recursos. Es decir, el sistema de capacita-

ción agraria en México, es incoherente, no estructurado y disperso. Por lo que se hace necesario hacer exactamente lo contrario, volverlo coherente, estructurado y concentrado mediante políticas rectoras claras y bien definidas, así mismo de lineamientos y procedimientos a corto y largo plazo.

Como primer paso sugiero la inmediata consolidación (no creación) de una unidad administrativa de evaluación y seguimiento del sistema de capacitación.

Es claro, que quien vaya a dictar estas acciones correctoras, esté en el más alto nivel político-administrativo, a efecto de no herir susceptibilidades y lo que sería peor; el fracaso en este paso importante por hacer eficiente el sistema de capacitación agraria.

5.2.1 EL GABINETE AGROPECUARIO

Para seguir con el orden de ideas antes dichas, me referiré al Gabinete ---- Agropecuario (Recursos Hidráulicos (S.A.R.H.), Banco Nacional de Crédito Rural (BANRURAL), Compañía de Subsistencias Populares (CONASUPO), y Secretaría de la Reforma Agraria (S.R.A.)), además de la colaboración de -- los Gobiernos de los Estados, presidido por el Presidente de la República o persona en quien delegue esta facultad.

A mi manera de ver, es el Gabinete Agropecuario quien tenga como característica principal: La capacidad de decisión y acción en materia de capacitación agraria, por lo tanto, será quien dicte las políticas, lineamientos y procedimientos a seguir.

5.2.2 Estructura Orgánica de la Unidad de Evaluación y Seguimiento .

5.2.2.1 Coordinación de la Unidad de Evaluación y Seguimiento.

5.2.2.2.1.1 Oficina de Evaluación.

5.2.2.2.1.1.1 Sección de Instrumentos y técnicas de evaluación.

5.2.2.2.1.1.2 Ejecución de la Evaluación.

5.2.2.2.1.2 Oficina de Seguimiento.

5.2.2.2.1.2.1 Sección de Programas mínimos.

5.2.2.2.1.2.2 Sección de Análisis de Alternativas.

5.2.2.1 OBJETIVOS

- Detectar con precisión qué dependencias del sector agropecuario de la Administración Pública Federal, no cum -

plen con su programa mínimo de capacitación agraria.

- Comprobar el gasto del presupuesto asignado a las --
mismas.
- Evaluar el grado de eficiencia en términos de medi -
ción real y relativos.
- Aplicar políticas correctivas a efecto de no duplicar
funciones en todo el sistema de capacitación.
- Instrumentar mecanismos de seguimiento a efecto de su
perar la fase de evaluación y retroalimentación del -
sistema de capacitación.

5.2.2.2 FUNCIONES

- Conocer los resultados de los procedimientos utiliza -
dos y en su defecto hacer las correcciones pertinen -
tes.
- Reforzar con la oportunidad debida las actividades --
que han sido insuficientes.
- Proporcionar a la acción emprendida, la retroalimenta -
ción correspondiente, de tal manera que se reafirme -
los aciertos y los errores se corrijan.
- Poner la atención necesaria, en los aspectos de mayor
importancia dentro del programa establecido.

-Mantener informado a cada integrante del sistema de capacitación del avance o nivel de logro en los objetivos preestablecidos.

-Planear las subsiguientes acciones, atendiendo a la información y experiencias obtenidas.

N O T A S

C A P I T U L O 5.

- 1.- INCA Hacia una Política de Capacitación Agraria
p.25
- 2.- IBIDEM p. 27
- 3.- IBIDEM p. 27
- 4.- IBIDEM p. 27
- 5.- IBIDEM p. 12
- 6.- IBIDEM p. 13
- 7.- S.R.A. Notas acerca de los Comités de Capacitación Agraria p. 6
- 8.- IBIDEM p. 8
- 9.- IBIDEM p. 9
- 10.- I.N.C.A. opcit. p. 76
- 11.- IBIDEM p. 80
- 12.- IBIDEM p. 81

- 13.- IBIDEM p. 87
- 14.- S.R.A. Apuntes sobre la Metodología de la Capacitación Agraria, p. 1
- 15.- IBIDEM p.2
- 16.- IBIDEM p.3
- 17.- IBIDEM p. 4
- 18.- IBIDEM p. 5
- 19.- CFR. S.R.A. Programa Nacional de Capacitación Agraria p. 156
- 20.- IBIDEM p. 162
- 21.- IBIDEM p. 163
- 22.- IBIDEM p. 171
- 23.- IBIDEM p. 172
- 24.- IBIDEM p. 181
- 25.- IBIDEM p. 182
- 26.- IBIDEM p. 191
- 27.- IBIDEM p. 192

28.- IBIDEM p. 206

29.- Es una evaluación general del plan, ya que cada programa está diseñado con objetivos específicos para confrontarlos cuando se instrumenten los -- programas, permitiendo su evaluación.

6. CONCLUSIONES GENERALES

- Los modelos pedagógicos tradicionales, han predominado en la capacitación agraria.
- No hay una teoría suficientemente explicativa --- acerca de la andragogía -educación para adultos- y su diferencia con la pedagogía -el arte y ciencia de la enseñanza de los niños.
- A la luz de los marcos legales e institucionales, la política de capacitación agraria no ha aspirado a un amplio consenso institucional con el fin de realizar tareas que sean complementarias y permitan al sector campesino el acceso a los sistemas más apropiados para la formación de sus cuadros logrando una mayor independencia en el manejo de sus propios intereses.
- El sistema de capacitación agraria, no reconoce - el fenómeno de la capacitación que está involucrado en la dinámica del movimiento campesino.
- La capacitación agraria es una tarea asociada de manera indisoluble al esfuerzo organizativo de la misma.
- En la instrumentación de la capacitación; ésta no sólo se ha duplicado sino centuplicado, ocasionando con ello desperdicios enormes de recursos.

- No existe un sistema de capacitación agraria integrado y coordinado, que permita la eficiencia del mismo.
- La capacitación agraria en México no ha funcionado con eficiencia por carecer de un plan práctico y realista, e integrado a los grandes objetivos nacionales e institucionales.
- La función y el sentido de las crisis y reformas permanentes de la capacitación campesina, en nuestro sistema de economía mixta, son encubrir sus verdaderos objetivos: Contribuir a la inculcación de la ideología dominante y contribuir a la formación de la fuerza de trabajo según los requerimientos de los procesos productivos asignados a cada clase.
- Para atenuar los efectos de la crisis del capitalismo contemporáneo, se deberá implementar un Sistema Nacional Integrado y Coordinado de Capacitación Agraria, que sirva como un instrumento de apoyo para el trabajo productivo, pero también como un mecanismo de formación social, a través del marco teórico y definición ideológica en que se apoyen. Este es un prerequisite fundamental de la capacitación.

B I B L I O G R A F I A

- Asesores del C. Presidente, Oficina de, Sistema Alimentario Mexicano, México, Presidencia de la República, - 1980 - 110p.
- Baena Paz, Guillermina, Manual para Elaborar Trabajos de Investigación Documental, 2da. ed. México, UNAM -- 1975
- Apuntes y observaciones directas del que esto escribe.
- Carrillo Castro Alejandro, La Nueva Ley Orgánica de la Admon. Pública Federal, Uno de los Medios para Alcanzar el Modelo del País al que Aspiramos, México, ISSTE, 1977.
- Cibotti, Ricardo - Sierra, Enrique, El Sector Público en la Planificación del desarrollo, 3a. ed., México, edit. siglo XXI, 1973, 272p.
- Freire, Paulo ¿Extensión o Comunicación? La Concientización en el Medio Rural. 9a. ed., México, siglo XXI, 1979, 112p .
- Freire, Paulo La Educación como Práctica de la Libertad, 17a. ed., México, Siglo XXI, 1976, 156p.
- Luginbuhl Mata, Jorge - Sotelo Marban, José Capacitación Campesina y Clases Sociales, México, (SE) 1978, - 60p.

- Mendieta Alatorre, Angles. Tesis Profesionales, 8a. ed., México, edit. Porrúa 1974, 254 p.
- México, Presidencia de la República. Ley Orgánica - de la Admon. Pública Federal, 4a. ed., Talleres Gráficos de la Nación, 1980, 28p.
- México, S.R.A. Manual Técnico de Admon. Rural, Talleres Gráficos de la S.R.A. 1976, 56p.
- México, S.R.A. La Lucha por la Tierra, Talleres Gráficos de la S.R.A. 1975, 96p.
- México, Instituto Nal. de Capacitación Agraria, Hacia una Política de Capacitación Agraria, Talleres Gráficos de la S.R.A. 1974, 95p.
- México, Subdirección de Capacitación Agraria. Documentos Didácticos para la Actualización de Promotores Agrarios. Talleres Gráficos de la S.R.A. 1980, 250p.
- México, S.R.A. Ley Federal de Reforma Agraria, Talleres Gráficos de la S.R.A. 1975, 314p.
- México, S.P.P. Plan Global de Desarrollo, 1980-1982 Talleres Gráficos de la Nación 1980, 544p.
- México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 66ed., edit. Porrúa 1980, 136p.
- México, O y M. Manual de Organización de la Secretaría de la Reforma Agraria, Talleres Gráficos de la Secretaría, 1980, 384p.

- México, S.R.A. Programa de Capacitación Agraria, Talleres Gráficos de la S.R.A. 1976, 274p.

- México, S.R.A. Programa de Organización Ejidal, Talleres Gráficos de la S.R.A. 1976, 68p.

- México, S.R.A. Manual para Campesinos, Talleres Gráficos de la S.R.A. 1976, 68p.

- México, S.R.A., Manual Técnico - Programación -- Agropecuaria, Talleres Gráficos de la S.R.A. 56p.

- México, Secretaría de Gobernación, Diario Oficial; 19 de marzo de 1980, 21p.

- México, CENAPRO, Reunión Nacional de Comunicación Social en el Medio Rural, 1979, 96p.

- México, CENAPRO, Temas de Educación de Adultos, - 1978, 24p.

- México, CENAPRO, Andragogía no Pedagogía, 1977, - 10p.

- México, Normas para la Elaboración y un Trabajo de Investigación, CENCA, 1979, 91p.

- Michel, Guillermo. Aprende a Aprender. 3a. ed., México, edit. Paidós 1975, 192p.

- Olmsted, H.S. El Pequeño Grupo. 6a. ed., México, - edit. Paidós 1975, 192p.

- Oscar González R. Economía Política de la Estructura Agraria Mexicana; México, Revista Comercio Exterior Vol. 27 No. 12, 1977, 1642p.

- Pardinas, Felipe. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. 6a. ed. México, -- Siglo XXI, 1971, 190p.

- Raby, L. David. Educación y Revolución Social en México, (1921-1940), México, edit. Sep-Setentas, 1974, 198p.

- Secretaría de la Presidencia. México a Través de los Informes Presidenciales, México, (SE), 1976 --- 216p.

- Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana, 2 Vol, 5a. ed., México, CFE 1966, -- 492p.

- Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, (1808-1957) México, edit. Porrúa, 1957, 686p.

I N D I C E

	Pag.
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1	3
<u>Secretaría de la Reforma Agraria</u>	3
Principales antecedentes	3
Marco Jurídico	5
Estructura Orgánica	6
Organograma Estructural	
Notas del Capítulo 1	11
CAPITULO 2	12
<u>Antecedentes básicos de la Capacitación Agraria en México.</u>	12
Programas y Congresos importantes, durante la Revolución de 1910.	12
Los Gobiernos post-revolucionarios.	13
Notas del Capítulo 2	16
CAPITULO 3	18
<u>Principales bases legales de la Capacitación Agraria.</u>	18
Ley Federal de Reforma Agraria.	18
Reglamento Interior de la Secretaría de la Reforma Agraria	19
Notas del Capítulo 3,	21

	Pag.
CAPITULO 4	22
<u>Diagnóstico de la Capacitación Agraria</u>	22
Definición de Capacitación Agraria	22
Diferencia de Capacitación con Adiestramiento y Educación.	24
Etapa del Instituto Nacional de Capacitación Agraria (I.N.C.A.)	27
Etapa de la Dirección General de Capacitación Agraria.	33
Etapa de la Subdirección de Capacitación Agraria (situación actual).	35
Organograma de la Dirección General de Organización.	38
Conclusiones del Diagnóstico de la Capacitación Agraria.	39
Notas del Capítulo 4.	41
CAPITULO 5	43
<u>Propuestas para mejorar el sistema de capacitación agraria en México.</u>	43
<u>Plan Nacional de Capacitación Agraria</u>	44
Objetivos del Plan	44
Características de la Capacitación Agraria	51
Medios para instrumentar el plan.	54
Importancia de la comunicación social, para instrumentar el plan.	62

	Pag.
Metodología de la Capacitación Agraria.	71
Esquema. de programas para la capacitación agraria.	77
Programas.	78
Para la organización y desarrollo de personal institucional.	78
Para la formación de cuadros capacitadores de campo.	85
Capacitación básica.	93
Capacitación para la organización económica y social.	104
Capacitación especializada para la administración ejidal y comunal.	119
Evaluación del plan	134
<u>Consolidación de una Unidad Administrativa de Evaluación y Seguimiento del Sistema de Capacitación Agraria.</u>	136
El Gabinete Agropecuario.	137
Estructura orgánica de la Unidad Administrativa de evaluación y seguimiento.	138
Objetivos	138
Finciones	139
Notas del Capitulo 5	141

	Pag.
CONCLUSIONES GENERALES	144
BIBLIOGRAFIA	146
INDICE	150