



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Contaduría y Administración

EFICACIA DE LOS ORGANISMOS QUE
IMPARTEN CAPACITACION CAMPESINA
EN LOS EJIDOS DEL ESTADO DE MEXICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N
MARIA ISABEL LOPEZ MERA
MARIA ANTONIETA VEGA MARCIAL

MEXICO, D. F.

1984.



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 está 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.

I N D I C E

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA CAPACITACION.

- DEFINICION
- ORIGEN
- PROCESO ADMINISTRATIVO

CAPITULO II.

EL EJIDO.

- ANTECEDENTES
- DEFINICION
- FUNCION
- ORGANIZACION INTERNA
- TIPOS DE EJIDOS

CAPITULO III.

NECESIDADES DE CAPACITACION CAMPESINA.

- DEFINICION
- OBJETIVOS

CAPITULO IV.

PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE LLEVAN A CABO LA CAPACITACION AGRARIA.

- SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA
- SECRETARIA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS
- COMPAÑIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES
- BANCO NACIONAL DE CREDITO RURAL

- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
- COMISION DE DESARROLLO AGRICOLA GANADERO DEL ESTADO DE MEXICO.

CAPITULO V.

INVESTIGACION DE CAMPO.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

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

Como en la mayoría de los países en vías de desarrollo, México sufre una serie de problemas, de los cuales uno de los más graves con que se enfrenta es la falta de atención al campo, ya que éste, a pesar de constituir un factor importante en la economía del país, es uno de los que tiene menor atención por parte del gobierno.

Creemos que la capacitación en el campo es necesaria para poder ayudar a los campesinos a mejorar su nivel de vida, para darles a conocer sus derechos y obligaciones, a conocer el manejo adecuado de sus instrumentos de trabajo, a la mejor aplicación de sus técnicas de siembras, etc., para que, por medio de ésta puedan incrementar su producción y así constituir uno de los factores que ayuden a lograr la autosuficiencia en el campo.

Por lo anterior, en la siguiente investigación nuestra atención se centra en la capacitación, así como en los organismos que la imparten.

Consideramos que la capacitación en el sector agrario, cumplirá una misión importante que ayudará al país a salir de la actual situación por la que atraviesa.

CAPITULO I.

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y LA CAPACITACION.

- DEFINICION DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.
- ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.
- PROCESO ADMINISTRATIVO.

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

Dentro de cualquier organización, es de gran interés centrarnos en los Recursos Humanos, ya que éstos son unos de los elementos básicos para que dicha organización alcance los objetivos fijados.

Por esta razón, en esta investigación, donde el ejido será nuestra organización, es de gran importancia determinar lo que se entiende por Administración de Recursos Humanos.

Pero también debemos destacar que los Recursos Humanos no se pueden quedar estancados, sino que deben buscar una superación laboral tanto como personal; y por ello es que en este capítulo se hace mayor referencia a la Capacitación, que es el tema central de nuestra investigación.

D E F I N I C I O N D E A D M I N I S T R A C I O N D E R E C U R S O S H U M A N O S .

Para definir Administración de Recursos Humanos, debemos partir primeramente de la definición de Administración, pero debido a que existen tantas definiciones como autores hay, solo tomaremos aquellas más importantes que tengan base en los Recursos Humanos.

José Antonio Fernández Arena la define como "una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales por medio de un mecanismo de operación, y a través del esfuerzo humano".

Agustín Reyes Ponce: "Es la técnica que logra resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa".

G.P. Terry: "Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo humano".

J.D. Mooney: "Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana".

Como podemos notar, el elemento humano es muy importante para que la organización llegue a alcanzar su propósito, meta u objetivo.

Pero, ¿qué es el elemento Humano? Fernando Arias Galicia lo define de la siguiente manera: "es todo aquello que comprende esfuerzo humano, conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc." Cuenta con las siguientes características:

1. No puede ser propiedad de la organización.
2. Sus actividades dentro de la organización son voluntarias.
3. Las experiencias, conocimientos, habilidades, son intangibles.
4. Se pueden incrementar los recursos humanos por medio de la capacitación y el desarrollo, etc., pero también se pueden disminuir por enfermedad o accidentes.

5. Los recursos humanos son escasos, porque no todos poseen las mismas habilidades, conocimientos, etc.

Ya definidos estos dos aspectos, se determina qué es Administración de Recursos Humanos. "Todos los componentes del elemento humano deben seguir una serie de pasos, o sea el Proceso Administrativo, para que puedan desarrollarse, y así, lograr un beneficio tanto para el mismo elemento, como para la organización".

A N T E C E D E N T E S D E L A A D M I N I S T R A C I O N D E R E C U R S O S H U M A N O S

El origen de la Administración de Recursos Humanos debemos enfocarlo principalmente al Derecho Laboral y a la Administración Científica, así como a otras disciplinas en un segundo plano.

Se habla de Derecho Laboral ya que fué necesaria su aparición debido a las exigencias de los trabajadores, a fin de que quedara bien reglamentado el trabajo.

En México tenemos como antecedentes de estas exigencias, el Artículo 123 que quedó plasmado en la Constitución de 1917, todo como consecuencia de la Revolución de 1910, la cual fué emprendida por los campesinos y trabajadores, que estaban en contra de la situación social durante el régimen de Porfirio Díaz.

Dicha Constitución ha sufrido una serie de modificaciones a través de los años.

Una de las principales modificaciones fué en 1929, ya - que se facultaba al Congreso de la Unión y a la Legislatura - de los Estados, a expedir leyes sobre el trabajo de acuerdo - con las necesidades de cada región, sin contravenir las bases señaladas en el citado Artículo.

Ante tantos problemas que ocasionaron las diversas leyes estatales, que daban tratamientos distintos a los trabajado- res, se estableció que la ley sería expedida por el Congreso Federal y aplicable en toda la República. Lo anterior dió - origen a la Primera Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931. Después de varios años de estudio, el día 10. de mayo de 1970 entró en vigor la Nueva Ley Federal del - Trabajo.

Con respecto a la Administración Científica, ésta compren- de los principios de Taylor y Fayol.

Taylor primeramente en su obra, se limita a estudiar el área de producción y su unidad de análisis es el obrero en el desempeño de su trabajo. Sus principales aportaciones se en- cuentran en los principios que son:

- Estudio de tiempos y movimientos,
- Sistemas de incentivos,
- Valoración de las tareas,
- Oficina de Selección,
- Adiestramiento de los trabajadores.

En tanto, Fayol se preocupa por los problemas de eficiencia a nivel de toda la organización; formula principios de administración como guías para establecer una organización racional y ejercer una dirección eficiente. Su posición contrasta con la adoptada por Taylor en la concepción del hombre y el trabajo. Sus principales aportaciones fueron:

AREAS FUNCIONALES.

En toda empresa se realizan una serie de funciones interrelacionadas entre sí, y de cuya eficiencia depende el éxito de la organización. La clasificación de las áreas son:

- Operaciones técnicas,
- Operaciones comerciales,
- Operaciones financieras,
- Operaciones de seguridad,
- Operaciones de contabilidad,
- Operaciones administrativas.

En cuanto a las demás disciplinas, encontramos que en la concepción psicológica nos habla de que, en las organizaciones el hombre depende de muchos factores que repercuten en la conducta de las personas hacia el trabajo, los jefes, los compañeros y la empresa, y no solamente el salario va a ser un incentivo para que el trabajador desempeñe sus labores mejor.

Por esa razón fué muy importante que se le diera gran apoyo a la psicología desde la Primera Guerra Mundial, donde fué utilizada para la selección y entrenamiento de las fuerzas armadas.

Con el tiempo, la psicología fué introducida al campo de la industria, donde ayuda a la Administración de Recursos Humanos en las siguientes funciones:

- Selección de personal,
- Entrenamiento y capacitación,
- Orientación profesional,
- Tests psicológicos, etc.

Dentro de la sociología podemos enfocar al hombre como - un producto de la sociedad en donde sus ideas, pensamientos y conducta están íntimamente relacionados con las formas de convivencia en que se encuentran con sus semejantes. Esto relacionado con la Administración de Recursos Humanos dentro de - una empresa, ya que prácticamente el hombre pasa gran parte - de su vida en un ambiente laboral, será determinante en su vida personal, familiar y social.

Las aportaciones más importantes de la sociología en esta área, son:

- Todo aquello que se refiere al estudio de grupos formales e informales dentro de la empresa,
- Las técnicas sociométricas para integrar buenos equipos de trabajo,
- Análisis de la autoridad, burocracia, etc.

Con respecto a la relación que existe entre los Recursos Humanos y la economía, ésta nos ofrece las siguientes contribuciones:

- Estudio sobre demanda de mano de obra,
- Impacto de los salarios sobre procesos productivos,
- Costo e inflación,
- Impacto de la educación en la economía, etc.

Y por último, tenemos su relación con las matemáticas, - debido a la complejidad de las empresas actuales demanda de - un mejor método de las posibles alternativas que pueden servir de solución a un problema.

Las matemáticas y en general la lógica simbólica, han - abierto nuevos horizontes para la toma de decisiones sobre los recursos humanos, como son los modelos de regresión a las curvas de salarios y a la valuación de puestos, así como otros - procedimientos estadísticos como son de programación lineal, transportación, etc.

El uso generalizado de las máquinas electrónicas facilita los cálculos y se obtienen mejores resultados.

PROCESO ADMINISTRATIVO .

Dentro de la definición de la Administración de Recursos Humanos se tocó el punto referente al Proceso Administrativo, el cual es de gran importancia el que lo desglosemos, para llegar a lo que es la base de nuestro tema: la Capacitación.

Tenemos conocimiento de que existen una gran variedad de definiciones de Proceso Administrativo, pero para efectos de nuestra investigación, nos basaremos en el de Agustín Reyes -

Ponce, debido a que en él se expresan más detalladamente las etapas con las cuales se integra.

PREVISION.

La previsión es el elemento de la administración en el que, con base a las condiciones futuras en una empresa habrá de encontrarse, reveladas por una investigación técnica, determina los principales cursos de acción que nos permitirán realizar los objetivos de esa misma empresa.

Es decir, a través de la previsión se va a ver el futuro de la empresa, mediante una investigación.

Los principios con que cuenta esta etapa son:

- Previsibilidad,
- Objetividad,
- Medición.

Para poder alcanzar el objetivo fijado nos basamos en la investigación, la cual determinará los medios para llegar a dicho objetivo. Los medios serán la Observación y la Encuesta.

Después de la investigación obtendremos cursos alternativos de acción, lo que resuelve el problema de cómo lograr la más eficiente adaptación posible de los medios al fin.

Estos cursos de acción se basan en las técnicas de investigación de operaciones, y tratan de dar bases objetivas para poder apreciar los diversos factores que intervienen en un -

problema, analizando su relación a través de un modelo matemático para encontrar soluciones óptimas.

PLANEACION.

Consiste en fijar el curso de acción que habrá de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y números para su consecución.

Es decir:

Principios	-	Políticas
Secuencias	-	Procedimientos
Números	-	Programas
Tiempos	-	Presupuestos.

Los principios de planeación son:

Precisión:

Los planes deben ser lo más preciso posible, ya que rigen acciones concretas.

Flexibilidad:

Claro, que debe dejarse un margen para los posibles cambios.

Unidad:

Todos los planes deben tener un máximo de coordinación, de tal manera que pueda decirse que en la empresa solo se basa en uno.

Dentro del enfoque de las políticas, éstas son definidas como normas de acción expresadas en forma verbal, escrita o implícitas, que son adoptadas y seguidas por un dirigente y que facilitan la toma de decisiones por parte de los subordinados.

Con respecto a los procedimientos, son aquellos que señalan la secuencia cronológica más eficiente para obtener los mejores resultados en cada función concreta de una empresa. - Su aplicación la encontramos en todos los niveles de la empresa, y es mayor conforme se baja en la jerarquía de la organización. . En contraste con las políticas, los procedimientos no dejan lugar a diversas interpretaciones, sino que señalan acciones específicas a seguir.

Los presupuestos se definen como Estados de Resultados esperados, expresados en términos numéricos; por lo tanto consisten en planes que pueden ser formulados para todas las fases de operación de una empresa en un lapso de tiempo determinado.

Un proceso adecuadamente formulado ayuda a concretar aspectos importantes de ingresos, costos y resultados de la empresa, con la evolución actual de los medios de información en la empresa; asimismo, las diversas técnicas de presupuesto han dejado de ser una labor de estimaciones obscuras e imprecisas, convirtiéndose en un auxiliar valioso de la administración contemporánea.

Determinando los programas, tenemos que son aquellos tipos de planes en los que, aparte de determinar objetivos y secuencias de operaciones, deberán ser determinados tiempos y costos para cada fase integrante de dicho programa, lo que nos dará como consecuencia tiempos y costos generales.

Algunas de las técnicas de planeación más usadas son:

- Manuales,
- Diagramas de proceso y de flujo,
- Gráficas de Gantt,
- Programas,
- PERT,
- CPM,
- RAMPS, etc.

ORGANIZACION.

Es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos que componen un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los objetivos y planes señalados.

Los principios de organización son:

- Especialización,
- Unidad de mando,
- Equilibrio de autoridad,
- Equilibrio entre dirección y control.

Su funcionalización consistirá en una concepción de los tipos de actividades más generales que se llevarán a cabo en la empresa, y que pueden ser: ventas, producción, finanzas y relaciones industriales, teniendo mayor importancia en las empresas industriales el área de producción, mientras que en las de comercialización el área de ventas es más importante, y en una institución bancaria lo será el área de finanzas, ocupando un papel importante en todas ellas el área de relaciones - humanas o personal.

Con respecto a los sistemas de organización, éstos consisten en las diferentes combinaciones estables respecto a división de funciones y autoridad, a través de las cuales se llevarán a cabo la organización. Existen tres principales sistemas:

- Lineal o militar,
- Funcional,
- Lineal y staff.

Concerniente a los organigramas, éstos nos revelarán la división de funciones, niveles jerárquicos, líneas de autoridad y responsabilidad, canales formales de comunicación y el carácter o staff del departamento.

Los organigramas se clasifican en:

- Verticales,
- Horizontales,
- Circulares,
- Escalares.

INTEGRACION.

Integrar es obtener y articular los elementos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social.

Cuenta con los siguientes principios:

De las personas:

- De la adecuación de hombres y funciones,
- De la provisión de los elementos administrativos,
- De la importancia de la introducción adecuada.

De las cosas:

- Del carácter administrativo de esta integración,
- Del abastecimiento oportuno,
- De la instalación y mantenimiento,
- De la delegación y control.

Las reglas y técnicas de la integración de las personas serán las siguientes:

Reclutamiento. - Tiene por objeto hacer de las personas totalmente extrañas a la empresa, candidatos o ocupar puestos en ella.

Selección. - Ya reclutadas las personas, se procederá a escoger a los más aptos para el puesto.

Introducción. - Tiene como fin articular y armonizar al nuevo elemento dentro de la organización en la forma más rápida y adecuada.

DESARROLLO.

Busca desenvolver las cualidades innatas de cada persona para obtener su máxima realización posible. El desarrollo de quienes ingresan a una empresa suele dividirse en:

- Adiestramiento,
- Capacitación,
- Desarrollo.

Su definición será:

ADIESTRAMIENTO.- Se entiende básicamente como la actividad de mejoramiento de las habilidades del trabajador.

CAPACITACION.- En ella pondremos mayor énfasis, debido a - que es la base de nuestro tema, aunque en estos momentos se - dará en una forma general y posteriormente, se enfocará hacia el campo.

La capacitación representará el instrumento de perfeccionamiento y superación de la empresa misma, del empresario, de sus trabajadores, del servicio público que prestan, de su -- clientela o consumidores de bienes o servicios, de la sociedad en general a la que sirven, y del estado, que se aprovecha en tanto que beneficia a todas las gentes implicadas en la misma y satisface, de esta suerte, los fines de sus atribuciones.

El individuo encontrará en la capacitación la vía que - permite satisfacer mejor su compleja vida.

Entonces, tenemos que la capacitación será la formación profesional para el trabajo, considerando dentro de este concepto, no solamente la acción encaminada a hacer más diestro, más hábil, más apto al trabajador en el desempeño de sus conocimientos y habilidades, sino también a acondicionarlo mental y anímicamente para que asuma actitudes de identificación y - solidaridad con la empresa, armonizando sus relaciones con - ella, así como la más franca e intencionada superación personal, para colocarlo de esta suerte en una tesitura de mejor - cumplimiento y satisfacción a sus múltiples necesidades y relaciones.

Si la capacitación no se contemplase como una obligación que se tradujera en un derecho para el trabajador, sería ineludible reconocerle valor de necesidad de operación y funcionamiento, ya que sin la capacitación no es posible cumplir con eficiencia, eficacia y congruencia las responsabilidades conformativas de la función social de la empresa.

Por ello, a través de la capacitación debemos los mexicanos organizarnos para el trabajo y la producción.

Pero no es solo importante adoptar el concepto, sino que es necesario que se vayan haciendo esfuerzos para crear tecnologías propias y adecuadas a las características de los mexicanos.

En cuanto a sus antecedentes, tenemos que en la Constitución de la República Mexicana del 5 de febrero de 1857, en el Artículo 32 se fijó una preocupación que no está lejana a la actual sobre capacitación, que se expedirían leyes para mejorar las condiciones de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguieran en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo, y fundando escuelas prácticas de arte y oficio.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, como la vigente de 1970, antes de sus reformas en abril de 1978, contempló como un beneficio de los trabajadores la capacitación. Sin embargo, tanto por falta de normas reglamentarias, como por falta de conciencia crítica de la necesidad de hacer capacitación - un instrumento de cambio, ésta nunca llegó a convertirse en -

un proceso permanente de superación del trabajador y del trabajo.

La visión del Gobierno de México de aumentar la producción y la productividad a través de la organización, dió pábulo para que se reformara la Constitución Política del país en diciembre de 1977, elevando la capacitación al rango de norma constitucional y reformando asimismo la Ley Federal del Trabajo, estableciendo el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, y creando un capítulo de normas relativas a la capacitación, referibles tanto a las partes de la relación laboral como a la administración pública, a quien impone la responsabilidad de estudiar y promover la generación de empleos; de promover y supervisar la colocación de los trabajadores; de organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los mismos, y de registrar las constancias de sus habilidades.

Así se creó la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento como organismo descentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a quien se le reconocen como funciones básicas, la de expedir criterios generales con apego a los cuales, se deben formular los planes y programas de capacitación y aprobar éstos; autorizar, registrar y supervisar a las entidades capacitadores y llevar el registro de las constancias de habilidades laborales; sin perjuicio de cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de los organismos auxiliares de carácter mixto, que concurrirán en el proceso capacitador y coordinarse para tal efecto, con la Secretaría de Educación Pública y las entidades federativas.

La Ley Federal del Trabajo señala como objetivos de la - capacitación y el adiestramiento, allegarles a los trabajadores conocimientos y habilidades que los actualicen, para ocupar vacantes y puestos de nueva creación, para incrementar la producción y para prevenirlo contra riesgos de trabajo.

La capacitación genera efectos estimulables en cascada - que no se agotan cuando se reciben durante la jornada, sino - que siguen fuera de ella, provocando al trabajador a que acceda a mayores y mejores planos de aprendizaje y bienestar.

DESARROLLO.- Es la aplicación de un esfuerzo para proveer, mantener y desenvolver a quienes han formado el grupo administrativo, con el fin de que logre más efectivamente sus objetivos.

DIRECCION.

La dirección es aquel instrumento de la administración - en donde se logrará la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a - base de decisiones, ya sea tomadas directamente, ya con más - frecuencia delegando dicha autoridad del administrador, y se vigila simultáneamente que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

Su importancia radicarán en que es la parte esencial y - central de la administración, a la cual se subordina y ordenan todos los demás elementos.

Los principios de dirección serán:

- De la coordinación de intereses,
- De la impersonalidad de mando,
- De la vía jerárquica,
- De la resolución de conflictos,
- Aprovechamiento del conflicto.

Las fases con que cuenta la dirección son:

Comunicación.- Es un proceso por virtud del cual nuestros conocimientos, tendencias y sentimientos son conocidos y aceptados por otros.

Autoridad.- Es la facultad o derecho de mandar, y la obligación correlativa de ser obedecido por otros.

Delegación.- Delegar es dar a otra persona nuestra autoridad y responsabilidad, para que haga nuestras veces.

Supervisión.- Supone ver que las cosas se hagan como fueron ordenadas.

CONTROL.

Es la medición de los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir y mejorar nuevos planes.

Sus principios serán:

- De carácter administrativo del control,
- De los estándares,
- Del carácter medial del control,
- Del principio de excepción.

Los pasos o etapas de todo control son:

- Establecimiento de los medios de control,
- Operaciones de recolección y concentración de datos,
- Interpretación y valoración de los resultados,
- Utilización de los mismos resultados.

Las técnicas que se utilizan en esta etapa son, entre -
otras:

- Administración por objetivos,
- Gráfica de Gantt,
- Técnica PERT,
- Técnica CPM,
- Técnica RAMPS.

CAPITULO II

" EL EJIDO " .

- INTRODUCCION
- ANTECEDENTES DEL EJIDO
- DEFINICION DEL EJIDO
- ORGANIZACION INTERNA DEL EJIDO
- CLASIFICACION DEL EJIDO.

INTRODUCCION

En el presente capítulo nos avocaremos a definir lo que es ejido, en qué consiste su estructuración, cómo se encuentra clasificado y cuál es su forma básica de funcionamiento, la cual es también objetivo de nuestra investigación para poder llevar a cabo un estudio de carácter administrativo.

ANTECEDENTES DEL EJIDO

Existe una relación entre el ejido y la organización agraria de los períodos indígena y colonial, sobre la tenencia de la tierra; por lo tanto, se hablará brevemente de estos períodos.

En los comienzos del siglo XVI se desarrollaban dos civilizaciones bien organizadas: el Imperio Azteca y el Imperio Maya. Entre algunos de sus avances encontramos las condiciones y derechos sobre la propiedad de la tierra.

Dentro del Imperio Azteca se distinguían cuatro grupos de tenencia de la tierra, pero el que va de acuerdo a los antecedentes del ejido era la propiedad comunal que pertenecía a todo el poblado, y que tenía el nombre de CALPULLI. La tierra que pertenecía al Calpulli era administrada por un Consejo de Ancianos y distribuída entre todos los miembros del Calpulli.

En el Imperio Maya la propiedad privada no era conocida. Toda la tierra era propiedad común una vez que la cosecha se levantaba; cualquiera podía escoger la parcela que consideraba más adecuada para los cultivos del año entrante.

Pero, a pesar de su elaborada estructura agraria, la tenencia de la tierra estaba concentrada en las manos de la familia real, los nobles y los guerreros.

En el período Colonial (1517 - 1810) existían tres grupos distintos y antagónicos de propiedad de la tierra; los terratenientes españoles, los poblados indígenas y la iglesia.

Los conquistadores recibieron concesiones de tierra de acuerdo al grado militar y a los méritos de cada soldado. Años más tarde, a las recompensas se añadieron concesiones reales para inducir a los inmigrantes a colonizar nuevas regiones y fundar nuevos pueblos.

Los poblados indígenas; la Corona trató desde un principio de proteger a los indígenas de las ambiciones de los colonizadores, por lo que dictó varios decretos con respecto no solo a las posesiones indígenas, sino además al sistema de tenencia que los indígenas tenían antes de la Conquista; sin embargo, ninguna de éstas se respetó, por lo que los indígenas vivían como esclavos.

La iglesia había acumulado una considerable riqueza en propiedades y ejercía una influencia dominante, económica y social en todos los sectores de la población.

Independencia (1810 - 1910).

El problema agrario, frente a la República recién nacida presentaba dos hechos: la distribución desproporcionada de la tierra y la distribución inadecuada de la población; es de

cir, grandes latifundios y excesivas concentraciones de la tierra por un lado, y una densidad de población muy alta en algunas regiones del país.

La Reforma Agraria.

La Revolución Mexicana surgió como una revolución agraria, a la cual dió vida.

La paz no se restableció sino hasta que el gobierno revolucionario dió pruebas satisfactorias al pueblo de que era su deseo llevar a la práctica el reparto de tierras.

Los lineamientos básicos de la Reforma Agraria se encuentran en el Artículo 27 de la Constitución, adoptada por el gobierno revolucionario en 1917.

La ley como finalmente se concibió, fué producto de muchas generaciones de pensadores inquietos. Muchos aspectos específicos pueden retrotraerse hasta planes y proposiciones hechos en muy diversos períodos de tiempo y espacio.

El resultado de esta reforma, una vez desaparecido el latifundio, sería una estructura agraria compuesta de dos integrantes:

EL SECTOR EJIDAL.- La entrega de tierra a un núcleo de población ya fuera por restitución, dotación, ampliación o creación, constituye un ejido.

LA PEQUEÑA PROPIEDAD.- Todas las explotaciones agrícolas -

que no excedan cierta extensión máxima - 100 hectáreas de riego o humedad de primera, o sus equivalentes en otras clases - de tierra, se considera pequeña propiedad.

DEFINICION DEL EJIDO .

El ejido no es un invento de algún pensador genial, ni un híbrido creado para presumir de originalidad. Es por el contrario, una clara manifestación de nuestra propia identidad cultural. Es la expresión tradicional y moderna de la voluntad de las comunidades para asegurar el predominio de su propio interés sobre el de los individuos que la componen. Es, por último, el modo de vida de los hombres del campo mexicano.

Dentro del concepto de ejido moderno, dado por la Dirección General de Organizaciones Ejidales de la Secretaría de la Reforma Agraria, tenemos que se da dentro del marco jurídico, económico, social y político.

Como ente jurídico.

Es concebido como una persona moral con todos los atributos necesarios para el cumplimiento de sus fines; esto es, su constitución es fundamental en la resolución presidencial como un acto de la autoridad federal, en la que se dota o restituye a un núcleo de población de características homogéneas, de un conjunto de bienes que comprenden tierras de cultivos y recursos, tales como aguas, pastos, bosques mineros, turísticos y pesqueros.

Como ente económico.

Es contemplado como una unidad integral de producción, - para la cual se ha ido instrumentando con órganos de decisión, representación y control que son asamblea de ejidatarios, comisariado ejidal, consejo de vigilancia, etc.

Como ente social.

Históricamente, está configurado como una unidad social, ya que sus habitantes comparten un mismo pasado. Desde el - punto de vista ecológico, se desenvuelve en un mismo medio al que tiene que modificar para vivir de él y con él, resultando así relaciones de trabajo e interpersonales. La escala de - autoridad y roles de trabajo a desempeñar en todas las actividades del ejido, se dan en su reglamento interno, conformando así la posición que cada ejidatario tiene en el conjunto.

Como ente político.

Es también una unidad, por cuanto que en él se da un proceso de integración colectiva que se particulariza en el individuo; es decir, la asamblea recibe la información sobre las acciones de las diferentes instituciones que interfieren en - la Reforma Agraria.

Concluyendo, se destaca principalmente que el ejido constituye una unidad conformada por "comunidades campesinas en posesión de 'factores productivos'", implicando "una nueva forma de organizar el trabajo", y "un modo de vida de los hombres del campo". Todo ello es cierto, si bien insuficientemente especificado e incompleto.

F U N C I O N D E L E J I D O .

Corresponde cumplir al ejido en relación con la sociedad entera, con el país, distinguiéndole de las funciones que también cumple la propiedad privada, especialmente aquellas relaciones con la producción de alimentos y materia prima industrializable.

O R G A N I Z A C I O N I N T E R N A D E L E J I D O .

La organización interna del ejido comprende la presencia de un órgano de soberanía, representado por las Asambleas Generales de Ejidatarios, facultadas para decidir sobre el conjunto de actividades del núcleo; un órgano de dirección representado por el Comisariado Ejidal y un órgano de control representado por el Consejo de Vigilancia.

La Asamblea General es la máxima autoridad del ejido, y la forman todos los ejidatarios en pleno goce de sus derechos.

Algunas de sus funciones son:

- Elegir y remover a los miembros del Comisariado Ejidal y del Consejo de Vigilancia.
- Autorizar, modificar o rectificar las decisiones del Comisariado Ejidal.
- Discutir y aprobar, en su caso, el informe del Comisariado Ejidal, etc.

El Comisariado Ejidal es el órgano de representación del ejido con facultades para ejecutar las decisiones de la Asamblea, y administrar los bienes que constituyen el patrimonio ejidal.

Consiste en tres miembros: Presidente, Secretario y Tesorero, con sus respectivos suplentes, electos por la mayoría - de votos por un período de 3 años. Algunas de sus funciones son:

- Representar legalmente al núcleo de población.
- Recibir los bienes y documentación correspondiente del - gobierno.
- Administrar los bienes de propiedad común.
- Vigilar los procedimientos ejidales.
- Vigilar el cumplimiento de todos los requisitos legales en relación con la explotación individual y colectiva.

El Consejo de Vigilancia es el órgano de control que actúa, vigilando que las actividades del Comisariado, de los Secretarios Auxiliares y de todos los ejidatarios se realicen - conforme a las disposiciones de la Ley Federal de la Reforma Agraria, y al Reglamento Interno de los acuerdos de la Asamblea General.

La organización interna y formal del ejido es la integración especializada de los órganos de soberanía, dirección y - control, constituidos por el cumplimiento de los objetivos inherentes a la comunidad ejidal, como una forma de propiedad - social encargada de sustentar fundamentalmente el desarrollo rural mexicano.

La dinámica de la organización ejidal adopta una forma - de un proceso administrativo, en el cual las decisiones estratégicas deben adoptarse por la comunidad ejidal en pleno, pa-

ra ejecutarse por una dirección capaz de establecer los instrumentos y las metas concretas de trabajo, introduciendo los correctivos que el control de los avances de su evaluación aconseje establecer.

C L A S I F I C A C I O N D E L E J I D O .

El ejido se clasifica en:

- Ejido Parcelario,
- Ejido Semi-Colectivo y
- Ejido Colectivo.

El primero es un tipo de tenencia de la tierra que consiste en explotar individualmente la tierra que le corresponde al campesino.

Su objetivo es aprovechar al máximo la tierra de cada parcela, de acuerdo a las operaciones de producción que se disponga.

Sus actividades serán adquirir insumos, organizar su trabajo, producir para el consumo del ejidatario y de su familia y para la venta.

Con respecto a su organización dentro del marco de la Reforma Agraria, existe el ejido como un conjunto de tierras entregadas a un conjunto de campesinos para su explotación; dentro de éste se encuentra el ejido parcelado, el cual está estructurado por los siguientes elementos:

- Asamblea General,
- Delegado Agrario,

- Comisariado Ejidal,
- Consejo de Vigilancia.

El Ejido Semi-colectivo se define como el ejido en el cual algunas operaciones de producción se realizan en conjunto, y otras en forma individual.

En el ejido para comenzar su explotación, se marcará primeramente el objetivo, que es el siguiente: aprovechar al máximo la tierra, ya sea para la actividad de producción o para la actividad de servicios en forma colectiva; y para las actividades individuales se marcarán objetivos particulares, basándose en el modelo del ejido parcelado.

La estructura organizacional de esta modalidad del ejido está constituida por:

- Asamblea General,
- Delegado Agrario,
- Comisariado Ejidal y
- Consejo de Vigilancia.

Su diferencia se encuentra en que alguna de las actividades del ejido semi-colectivo, se van a llevar en forma colectiva.

El Ejido Colectivo es una forma organizativa del ejido, en la que se realizan en común todos los procesos de explotación de la tierra. Están sujetos a dos principios para llevar a cabo su explotación:

- El ejido no se divide en parcelas, aunque cada ejidatario conserva sus derechos de explotación de tierra.

- El ejidatario aporta su trabajo personal.

Su objetivo es programar las actividades productivas, organizando y distribuyendo el trabajo entre los ejidatarios para explotar el ejido mediante la adquisición de insumos, para el establecimiento de unidades de servicio en el ejido, y para el consumo interno.

Las actividades de este ejido son las de programar las - actividades productivas, organizar y distribuir el trabajo para que no exista ociosidad, establecer almacenes y organizar actividades culturales cívicas y deportivas, dentro del ejido.

Para constituir un ejido colectivo es necesario que exista acuerdo en las dos terceras partes de la Asamblea General, para adoptar la explotación colectiva; una vez aprobada por - la Asamblea General, se envía una solicitud para que la Secretaría de la Reforma Agraria otorgue su autorización para que se constituya un ejido colectivo.

Una vez constituido el ejido colectivo, se le designará su tipo de responsabilidad. Jurídicamente hablando, ésta - puede ser de acuerdo a la cuantía del capital del ejido como:

- Ilimitada.

Cada ejidatario responde de todas las deudas del ejido - con todos sus bienes sin excepción.

- Limitada.

El ejidatario responde por las obligaciones del ejido - hasta el límite de su aportación.

- Limitada suplementada.

El ejidatario responde de sus obligaciones del ejido de acuerdo a la responsabilidad limitada, más la cantidad que acuerde la Asamblea.

La estructura organizacional está formada por:

- Asamblea General,
- Comisariado Ejidal,
- Secretarios auxiliares, que son colaboradores del Comisariado Ejidal, pero no tienen autoridad ni representación de éste,
- Consejo de Vigilancia.

Los ejidatarios que integran el ejido colectivo tienen derecho a que se les conceda una superficie que no exceda de dos hectáreas para establecer su vivienda, y una granja familiar de explotación individual.

CAPITULO III.

**ANALISIS DE LA NECESIDAD DE LA
CAPACITACION CAMPESINA**

- ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION CAMPESINA.
- DEFINICION DE CAPACITACION CAMPESINA.
- OBJETIVOS DE LA CAPACITACION CAMPESINA.
- ANALISIS DE NECESIDAD DE LA CAPACITACION CAMPESINA.

Por necesidades del estudio, en el Capítulo anterior se hizo referencia al Ejido, ya que no podemos hablar de éste si no se tiene una idea exacta de él.

Ahora bien, ya que conocemos qué es el Ejido, en este Capítulo se intentará hacer un análisis de las necesidades que tiene el Ejido de que se les proporcione capacitación, para poder evitar la serie de defectos y problemas con que se enfrenta éste.

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION:

La idea de educación y capacitación entró en juego de manera natural; se desarrolló primero en los sectores industrial y comercial porque era en éstos donde las necesidades de mano de obra bien formada era más evidente. En el sector rural dicha necesidad no llamaba entonces la atención, ni parecía tampoco evidente. Las actividades rurales no eran consideradas como susceptibles de mejora, en razón de que eran tradicionales.

Sin embargo, la agricultura y la ganadería eran entonces prácticamente las únicas fuentes productivas de bienes y riquezas.

Una corriente de intereses en favor del mundo rural se desarrolla sin embargo poco a poco, y pronto se pensó en extender al sector rural los beneficios de estas instituciones.

Es durante el régimen del Presidente Plutarco Elías Calles cuando se empezó a dar mayor atención a la educación del sec-

tor campesino, creando para ello el Departamento de Escuelas Rurales, que tenía como objetivo capacitar a los campesinos - (niños - adultos) para mejorar sus condiciones de vida, mediante la explotación nacional del suelo y de las pequeñas industrias conexas, a la vez que desanalfabetizarlos.

Con el devenir de los gobiernos revolucionarios, la educación para el medio rural se ha venido atendiendo lentamente hasta llegar al período del Presidente Lázaro Cárdenas, en el que se dió auge al ejido y como consecuencia de ello, también a la escuela rural se le otorgó su parcela escolar.

En el período presidencial del Lic. Adolfo López Mateos mediante el acuerdo # 256, ordenó al C. Secretario de Educación Pública que, para el logro de mayor producción agrícola, se diera preferencia a la educación del medio rural estableciendo:

"La gran masa campesina del país, sigue necesitando mejorar las técnicas agropecuarias tradicionales y substituir, hasta donde sea posible, las labores extensivas por actividades intensivas de horticultura, fruticultura y crianza de animales domésticos. Para ello, se requiere impartir enseñanzas elementales de aplicación inmediata y de resultados prácticos"

Esos fueron en términos generales los principios que se tomaron en cuenta para la creación de las escuelas prácticas de agricultura.

En el año de 1956 aún funcionando las escuelas prácticas de agricultura, y dependiendo de ellas, se crearon las primeras brigadas agropecuarias.

Para los años de 1958 y 1959 desaparecen las escuelas - prácticas de agricultura, y parte de estos planteles educativos pasaron a depender de la Dirección General de Enseñanza - Media, y la otra parte tomaron el nombre de Centro de Enseñanza Agropecuaria Fundamental, que posteriormente cambió el nombre a Brigada para el Desarrollo de la Comunidad Rural. Las funciones de éstas fueron reconocidas como el medio más idóneo para seguir promoviendo la acción educativa dirigida a los habitantes del campo mexicano, para elevar la producción agropecuaria. Así se da mayor impulso a las brigadas, que en un principio fueron muy pocas, llegando del año de 1976 a 1978 a 33 brigadas en el país.

En el año de 1978 desaparece la Unidad Coordinadora para zonas marginadas, y las autoridades educativas deciden que - las brigadas pasen a depender de la Dirección General de Educación para Adultos, y por Decreto Presidencial del 18 de diciembre de 1978, pasan a depender de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria.

Es indudable pues, que en materia agraria se han experimentado transformaciones profundas, pero también es claro que no se ha alcanzado el ideal revolucionario. Falta todavía - un largo trecho que recorrer; es necesario superar serios y - enormes obstáculos para lograr que el campesino disfrute de - las condiciones de vida que merece, así como para que se logre la autosuficiencia en el campo.

DEFINICION DE LA CAPACITACION CAMPE SINA .

Si entendemos la capacitación como el límite superior de las disposiciones y preparación del individuo para realizar - alguna actividad, resulta esencial para la transformación que debe animar al hombre del campo para lograr su integración - efectiva a la economía nacional, pero básicamente para que - disfrute de los beneficios de la riqueza que produce.

La capacitación agraria debe ser, por tanto, el conjunto de acciones de enseñanza - aprendizaje dirigidas a la población campesina, para elevar su conciencia crítica sobre la - realidad que la rodea, y desarrollar su participación en la - toma de decisiones, permitiendo de esta manera ampliar su capacidad de negociación y gestión dentro de su realidad, para transformarla en beneficio de su comunidad. (**)

Se destaca entonces, que la capacitación es como un proceso de toma de conciencia del campesino para la solución gradual de sus problemas, iniciándose con el análisis y reflexión de sus circunstancias y la aprehensión de los conocimientos - necesarios.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION CAMPE SINA .

Los objetivos de la capacitación agraria, dados por el - Instituto de la Capacitación Agraria, se clasifican por su - prioridad en:

(**) Definición dada por el Instituto de Capacitación Agraria.

A Largo Plazo.-

- 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.

- 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.

- Congresión en el fomento de actividades dentro de la producción y dentro de la vida de la comunidad, que tengan un carácter colectivo y cooperativo; a este respecto se destaca la inconveniencia de adoptar modelos rígidos de organización y que, por el contrario, debe promoverse -- formas organizativas flexibles y adecuadas a las necesidades de cada comunidad, dentro de la concepción general del trabajo y la vida social colectiva.

- El incremento de producción agropecuaria, el uso de recursos productivos que auspicien el aumento de la oportunidad de empleo y abastecimiento de alimentos a la población, así como de materias primas a la industria.

A Corto Plazo.-

- Lograr una coordinación eficiente dentro de las actividades de capacitación de las diferentes instituciones y or

ganismos abocados a los problemas del sector rural. -- Existen 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 solo no tienen una coordinación entre sí, sino que plantean diferentes objetivos, concepciones y mecanismos. Es necesario que los organismos públicos y privados que se encuentran relacionados - con estos programas de capacitación, lleguen a concebir a éstos una base común, la cual debe estar constituida - precisamente por los objetivos a largo plazo, los lineamientos estratégicos y las políticas generales derivadas de los mismos.

- La ampliación de la difusión e información que permita - a los sectores rurales un acceso a los recursos existentes.

ANALISIS DE LA NECESIDAD DE LA CAPACITACION CAMPESINA.

- Es importante capacitar al campesino, debido a que se ha hecho evidente que el campo es la base de la economía - del país y por lo tanto, la clave principal para evitar la situación crítica que estamos viviendo actualmente.
- Pero, a pesar de su importancia considerable, es desgraciadamente una de las áreas menos protegidas desde el - punto de vista económico y social, que se enfrente en - determinado grado con la siguiente serie de hechos y problemas, por lo que es necesaria la capacitación en este sector.

- a. La gran masa de su población está formada por cultivadores de nivel de subsistencia, o agricultores comerciales en pequeña escala, cuyos niveles de vida material y sus ingresos en efectivo son muy bajos.
- b. La convicción de muchos padres campesinos, y también de sus hijos conforme van creciendo, de que deben tratar de escapar de la vida que conocen, obteniendo para ello un empleo remunerador en las zonas urbanas, que trae como consecuencia el abandono del campo.
- c. El ritmo del desarrollo rural no es suficiente y el resultado es, que la producción agrícola no puede hacer frente a la demanda cada vez mayor en el país, de tal manera que las importaciones absorben las escasas divisas, y la comunidad rural no puede ofrecer el mercado de expansión que necesita el desarrollo industrial.
- d. Una proporción creciente y ya muy grande de niños que salen de la escuela con la esperanza irrealizable de empleo urbano y con conocimiento para lo que no hay demanda, y que están psicológicamente mal adaptados a la posibilidad de regresar a la comunidad rural. Con demasiada frecuencia los que acaban la escuela primaria en las zonas rurales, parecen menos aptos para llegar a ser miembros creadores y constructores de su propia comunidad, como si no hubieran asistido a la escuela. En tales circunstancias un sistema educativo puede convertirse, con asombrosa facilidad en factor de desajuste y desempleo estructural, más que en una fuente esencial de crecimiento y desarrollo.

- e. La tendencia entre los jóvenes de las zonas rurales, a sumarse a la masa de desempleados y subempleados en las ciudades.
- f. Otro de los problemas que debemos agregar y, como dijimos anteriormente hace necesaria la capacitación en el campo, es la incapacidad de México para producir los alimentos necesarios para su población, lo cual tiene hondas raíces estructurales, respondiendo a características que se llevan con el modelo de desarrollo aún vigente. De ahí - que su corrección requiera modificaciones profundas de las formas de organización agraria, de producción, de usufructo de la tierra, de apoyos oficiales, etc. que incidan en la vida misma del campo, modificándole de raíz sus males, y afirmando su razón en el bienestar campesino.
- g. Mucho de lo negativo que ocurre, es producto del manejo internacional de la agricultura, que ha puesto en manos de unos cuantos intermediarios transnacionales, la decisión de qué, cómo, cuándo y para quién producir en la mayoría de los países.
- h. También una de las causas que impiden el aumento de la producción campesina, es la desconsiderada explotación - que hacen los acaparadores de productos agrícolas, de los campesinos en general y en particular de los ejidatarios, pues éstos se ven obligados a vender sus cosechas tan pronto las recogen, y a veces antes, a precios muy bajos, de tal suerte que sus ganancias son ínfimas o nu-

las, lo que trae como consecuencia el desaliento por la imposibilidad económica, no ya de aumentar la superficie de siembra, sino también en algunos casos, la de no volver a sembrar la parcela por incosteable.

- i. Existen organismos que fijan sus precios equitativamente pero, en muchas ocasiones, los explotadores del campesino impiden por diferentes medios, que los productos sean vendidos, lo cual no solamente redundaría en el perjuicio de la economía propia de los ejidatarios y pequeños propietarios, sino también lesiona la economía nacional.
- j. En todo el manejo correctivo a fondo de las condiciones que impiden lograr la satisfacción de la demanda social y de alimentos, juega un papel fundamental el adiestramiento y capacitación campesina.

Por eso, debemos evaluar las carencias, determinar recursos y fomentar estrategias, para abrir al campesino un nuevo mundo.

- k. La capacitación debe hacer capaz al campesino de producir a niveles superiores de los que está trabajando, tanto cualitativa como cuantitativamente hablando, y debe formarle para el conocimiento y la interpretación de su realidad, a fin de que pueda desarrollar acciones que tiendan a transformarla a partir de sus condiciones vigentes.
- l. La capacitación agraria no debe descansar hasta que el -

hombre de campo agrupado en ejidos y comunidades, participe decisivamente en el desarrollo de su comunidad; y - en base a los instrumentos aprendidos, conviertan en acciones positivas sus aptitudes, actitudes y habilidades de tal suerte que, éstas favorezcan también en su desarrollo y mejoría individual.

- m. La capacitación es necesaria para posibilitar que los -- hombres conozcan y ejerciten mejor sus derechos y obligaciones, para que orienten con miras a fortalecer su poder de negociación y gestión, para impulsar y fortalecer sus propias organizaciones, y crear grandes unidades de producción que, operadas por y para ellos fortalezcan - sus procesos organizativos.

CAPITULO IV

PRINCIPALES ORGANISMOS QUE IMPARTEN CAPACITACION CAMPESINA.

- SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA
- SECRETARIA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS
- CONASUPO
- BANRURAL
- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
- CODAGEM.

SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA.

Para la Reforma Agraria, la capacitación no solo se limita a dar a conocer al campesino las formas de tenencia y explotación de la tierra y de los demás derechos y obligaciones que establece la Ley Federal de la Reforma Agraria, sino que también realiza una serie de acciones tendientes a desarrollar la inteligencia del campesino, no solo habilitándolo para las tareas físicas y corporales relacionadas directamente con la producción, sino también complementariamente, para que se prepare a participar en todos los factores que le puedan ofrecer mayores resultados en su producción, como pueden ser: organización para la obtención de créditos, comercialización de productos, técnicas de cultivo, etc. Asimismo, motivar al campesino a una participación conciente en la toma de decisiones generales; de esta manera, la política nacional será su política en la medida en que sea elemento dinámico de su formación y concientes sujetos en su ejecución.

Las funciones de capacitación agraria en la Secretaría de la Reforma Agraria van encaminadas principalmente a la organización de la producción y desarrollo de la comunidad rural, y son llevadas a cabo a través de la Dirección General de Capacitación Agraria, creada por el Decreto Presidencial del 1° de Junio de 1971, como Instituto Nacional de Capacitación Agraria, formando parte en ese entonces de la Dirección General de Organización y Fomento Agrario, del Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización, mismo que, con el cambio de departamentos y secretarías, pasó a ser la Secretaría de la Reforma Agraria, y el Instituto dejó de formar parte de la Dirección General de Organización, y pasó a ser integrante de

la Subsecretaría de Organización y Desarrollo Agrario.

Siguiendo la trayectoria del INCA, con motivo de la Reforma Administrativa de 1977 en el cambio de gobierno, éste cambió su denominación y nació lo que fué la Dirección General de Capacitación Agraria, formando parte de la Oficialía Mayor de la Secretaría.

En 1980 vuelve a cambiar su denominación por el de Instituto de Capacitación Agraria, formando parte de la Subsecretaría de Organización Agraria.

En cuanto a las atribuciones de la misma, han tenido un giro, dada la importante función que representan las actividades de capacitación dentro de la política agraria en general del actual sistema de gobierno. Las actividades del Instituto se rigen a través del Reglamento Interior de la Secretaría de la Reforma Agraria, el que regula las actividades del Instituto, y dice:

- Impartir la capacitación agraria en concordancia con los planes nacionales de desarrollo económico y social, y especialmente en las comunidades rurales.
- Planear y dirigir las actividades de capacitación agraria, dentro de la esfera de su competencia.
- Promover, impulsar y desarrollar la capacitación agraria dentro del elemento fundamental para el desarrollo rural.

- Promover el establecimiento de centros de capacitación - agraria, de acuerdo con los requerimientos de los programas respectivos.
- Coordinar el fomento y desarrollo de la capacitación agraria de la Administración Pública Federal, con los gobiernos de los estados y municipios, así como con otras organizaciones e instituciones.
- Desarrollar las investigaciones necesarias para la actualización y superación permanente de la capacitación agraria.
- Impulsar y difundir en todo el país, a través de los medios masivos de comunicación, la labor de capacitación - emprendida por esta Secretaría, especialmente en el sector campesino.
- Realizar todas aquellas funciones que le señalen la superioridad, y otros ordenamientos legales.

Como señalamos anteriormente, las actividades de este Instituto se encaminaron a una capacitación de carácter educativo para la organización y desarrollo de la comunidad rural específicamente. Se iniciaron cursos por correspondencia y en aulas denominadas Unidades Regionales de Capacitación, para la Organización de la Producción Ejidal (URCOPES); así también se le daba gran difusión a través de la radio en un programa llamado "Mensaje al Campesino", y se elaboraron carteras pro-

mocionales, así como manuales de capacitación.

La metodología en principio se caracterizó por intentar una capacitación directa a los núcleos agrarios, medida que tomara gran impulso. Después, las actividades de capacitación se orientaron a la transmisión de conocimientos referidos específicamente a la administración y organización de la producción, mediante la elaboración de un plan maestro de organización y capacitación campesina.

Se integraron posteriormente las Centrales de Capacitación, que venían a sustituir a las Unidades Regionales; se creó en esa etapa el proyecto SRA-FAO-PNUD para poder llevar una capacitación altamente técnica y de nuevos contenidos temáticos.

Se siguieron llevando a cabo los trabajos en aulas que eficazmente lograban resultados positivos, tomando como contenido los del Plan Maestro de Organización y Desarrollo de la Población Campesina, que intentaba buscar la metodología que favoreciese a la participación de los asistentes a dichos cursos, así como a la agroindustria, básicamente se semejaron los sistemas de dinámica de grupo.

En otras de las etapas se inició el sistema de educación abierta, operando así una Central de Capacitación; se mantuvieron relaciones temporales en el desarrollo de las actividades con las Centrales CONASUPO de Capacitación (CECONCA), con la Confederación Nacional Campesina (CNC) y con el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), que colaboraron para llevar

a cabo el Plan Maestro de Organización y Capacitación, proporcionando instructores para el curso de adiestramiento en el manejo de maquinaria agrícola. Asimismo, para los contenidos agropecuarios, en la Escuela del Sistema de Educación Abierta se impartieron cursos.

Otra de las actividades que se distinguen de las anteriores etapas del ICA, es la de sistematizar las acciones capacitadoras con una filosofía, con un método de objetivos definidos articulados en un Programa Nacional de Capacitación Agraria, así como también un Programa Nacional de Capacitación Forestal Campesina, que se aplicó gracias a un fideicomiso otorgado por el Gobierno Federal, denominado con el mismo nombre, se propició un intercambio internacional, se asistió a un curso en Yugoslavia y a varios seminarios de análisis sobre los laboratorios experimentales en Panamá, Costa Rica y Honduras.

Actualmente, el ICA en virtud de la urgente necesidad de preparar a la gente del campo, ha incrementado sus actividades capacitadoras, preparando personal apto para llevar directamente la capacitación a todos los rincones de la República.

OBJETIVOS DEL ICA.

- Implantar programas de capacitación agraria a todos los núcleos campesinos, ejidales y comunales, a efectos de contribuir a su mejor organización para la explotación colectiva de los recursos con que cuenta el ejido, y su posible industrialización.

- Dirigir en general todas las actividades tendientes a la

capacitación del campesino, mediante la implantación de nuevos sistemas.

SECRETARIA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS.

En esta dependencia, existe la capacitación como un proceso de concientización del individuo, de la importancia de su responsabilidad en el desarrollo de las actividades capacitadoras que, a través de diversos programas llevan a cabo. Esto quiere decir que, el proceso de capacitación que esta Secretaría proporciona, comienza con la instrucción que reciben los empleados de la misma, atendiendo al puesto que van a desempeñar. Por lo que toca al sector rural, son los agrónomos, técnicos, etc. los que reciben instrucción de operabilidad por parte de dicha institución, para que a su vez hagan extensivos sus conocimientos hacia los campesinos, y es aquí donde nace la capacitación campesina que nos interesa, y que, atendiendo a la organización que actualmente tiene la Secretaría, recibe el nombre de Extensión Agrícola, colocada ésta como una actividad tendiente a lograr una mayor producción con menores inversiones y menores esfuerzos.

Para la SARH la capacitación tiene dos modalidades: la primera como la creación de conciencia del individuo que presta sus servicios como instructor, y la segunda como un sistema que permite llevar conocimientos técnicos del agrónomo directamente a la comunidad, para lograr una mayor producción con menores esfuerzos, y que generalmente es conocida como Extensión Agrícola.

Para tal efecto, se creó a partir del mes de Agosto de 1971, la Dirección General de Extensión Agrícola, que comienza a llevar los conocimientos prácticos al campo a través de la asistencia técnica que los agrónomos proporcionan a los campesinos.

En 1973 el Servicio de Extensión Agrícola se incorpora activamente a los programas del desarrollo rural, los cuales contribuyen en forma coordinada con todas las dependencias federales para el desarrollo integral de las diferentes regiones del país.

La Extensión Agrícola es un servicio de asistencia técnica dirigida a las comunidades y familias rurales, con la finalidad de ayudarles a desarrollar sus potencialidades humanas, sociales y económicas a través de la aplicación de técnicas de producción agropecuaria, industrial y de organización empresarial.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA D.G.E.A.

- Es una preocupación constante del Servicio de Extensión Agrícola, alcanzar los siguientes objetivos:
- a. Coordinar todas las modalidades de asistencia técnica al campo, y los instrumentos específicos de acción del sector público.
- b. Diseñar e implementar los programas de asistencia técnica del sector público a los sectores rurales, en función

de los lineamientos generales de la política del Gobierno Federal, los específicos de la producción agropecuaria y los resultados pre-existentes de los Centros de Investigación y Experimentos Agropecuarios.

- c. Ejecutar los programas de asistencia técnica en función de las condiciones ecológicas específicas regionales, de los tecnológicos prevalcientes, y los correlativos índices de las situaciones socioculturales de los productos rurales.

- d. Desarrollar los programas de la DGEA tendientes a conseguir rápido y equilibrado incremento de la productividad en el sector agropecuario, que consigue el auto-abastecimiento de los alimentos requeridos por la creciente población nacional, y el suministro de materias primas industriales, que coadyuven en el proceso de aumentar las exportaciones, y en el de sustitución de importaciones - sobre todo, tienda a lograr la elevación de los niveles de vida de los productores.

- e. Apoyar al productor agropecuario en sus esfuerzos para - aumentar los rendimientos de todas aquellas líneas de - producción básica.

- f. Fomentar el cultivo de nuevas especies y variedades de - plantas, así como la introducción de nuevas razas ganaderas, cuya explotación sea redituable para los productores.

- g. Apoyar la organización de los productores rurales en fun

ción de la operación de los programas agropecuarios para la ejecución de actividades productivas, utilización del crédito, así como para la compra de insumos y a cuenta de sus cosechas.

- h. Asegurar la transmisión a los campesinos del acervo tecnológico acumulado en los centros de investigación, experimentación agropecuaria en la medida en lo que lo demande el desarrollo agrícola nacional.
- i. Asesorar a los campesinos en sus gestiones ante instituciones que tengan ingerencia en el desarrollo de actividades productivas agropecuarias.
- j. Promover el desarrollo de la familia rural como unidad - en su aspecto social, económico y cultural. (**)

(**) Extensión Agrícola en México - SARH.

ACTIVIDADES BASICAS DEL SERVICIO DE EXTENSION AGRICOLA.

En resumen, las actividades básicas del Servicio de Extensión Agrícola comprenden los siguientes campos y asistencia técnica:

- Asesoramiento técnico agrícola,
- Asesoramiento técnico pecuario,
- Mejoramiento de la comunidad rural,
- Industrialización rural,
- Programas y Apoyo en materia de:
 - Organización campesina para la producción,
 - Adiestramiento,
 - Divulgación,
 - Estudios y proyectos especiales,
- Asistencia técnica proporcionada por el Servicio de Extensión Agrícola, aparte de su aporte de conocimientos.

En 1971 la Secretaría de Agricultura y Ganadería consideró que el Servicio de Extensión Agrícola que se proporcionaba a los campesinos era insuficiente, y no respondía a los nuevos requerimientos alimentarios, y que era preciso darle una fisonomía y una base jurídica propia, que le permitiera un desarrollo más acelerado de sus actividades, mediante un mayor acopio de sus elementos técnicos y económicos. Este proyecto se hizo realidad al promulgarse el Acuerdo Presidencial que creó la Dirección General de Extensión Agrícola, que hasta ese momento había dependido como una actividad de la Dirección General de Agricultura.

En 1977 y de acuerdo con la nueva estructura organizad-

ra de la SARH, la DGPA cambió su denominación por Dirección - General de Producción y Extensión Agrícola, según establece - el artículo 42 del Reglamento Interno de dicha Secretaría, ampliándose lógicamente su radio de acción no solo a la asisten cia técnica, sino a la responsabilidad de promover la produc ción agrícola, ganadera y forestal en todo el país.

ATRIBUCIONES DE LA DGPEA.

Artículo 42 - la DGPEA atenderá el despacho de los si-
guientes asuntos:

- Fomentar la producción de los cultivos básicos, el uso - de nuevas especies y variedades de plantas, así como el empleo de semillas mejoradas, fertilizantes, parasistisi das, maquinaria e implementos agrícolas en el medio rural.
- Fomentar el uso de abonos, fertilizantes en general, to- do aquello que mejore la productividad de las tierras des tinadas a la agricultura, y proporcionar orientación e - información a los agricultores del país sobre dicha mate ria.
- Difundir entre la población rural las técnicas, métodos, conocimientos sobre el mejor aprovechamiento, conserva- ción y uso, tanto del suelo y agua como de las obras rea lizadas por el sector público.
- Promover la utilización racional, el manejo y conserva- ción de la maquinaria e implementos agrícolas en el área rural, y controlar las pruebas de su eficiencia.

- Promover la capacitación permanente del personal del servicio de adiestramiento de los productores y amas de casa en el medio rural.

- Difundir métodos de capacitación para el personal que maneja maquinaria agrícola, y recomendaciones para su conservación.

- Promover la creación de agrupaciones juveniles en el medio rural, para que coadyuven en la difusión de la asistencia técnica en materia agrícola (**)

COMPANIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES.

Esta es una empresa descentralizada que nació con el objeto de coadyuvar en el desarrollo económico y social del país incrementando la producción de materias primas, propiciando - su total industrialización y poner éstas al mercado a bajo - costo.

Para ello, ha constituido filiales que en diferentes actividades operan en todo el país. Es así como surge una filial que se encarga de capacitar tanto empleados que prestan sus servicios en la empresa, como a los sujetos a quienes va dirigida dicha actividad. CECONCA es quien se encarga de capacitar a los empleados para reforzar sus conocimientos en el desempeño de sus responsabilidades y a los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios usuarios del sistema, para incrementar la producción agrícola y elevar sus niveles de vida.

ALCANCE DE LAS ACTIVIDADES DEL CECONCA.

Esta institución como otras ya analizadas, imparten capacitación en sus dos modalidades, que es la interna y la externa.

La primera consiste en una instrucción de carácter institucional y, acorde con los lineamientos de desarrollo del Gobierno Federal, su finalidad es capacitar en forma específica a los instructores del campo y en general a todo el personal que preste sus servicios dentro de la empresa, actualizándolos en las más avanzadas técnicas de desarrollo.

La capacitación externa consiste en una actividad en apo

yo a la producción y comercialización a través de instructores populares, que conviven en el seno mismo de la comunidad para realizar su labor, de acuerdo con los programas de desarrollo de cada región, y con un horario compatible con la jornada habitual de trabajo de la población campesina.

OBJETIVOS PRINCIPALES DE CECONCA.

- Capacitar en forma específica, sistemática y coordinada a los trabajadores que prestan sus servicios en el sistema CONASUPO.
- Coadyuvar al fomento del desarrollo económico y social del país, participando en la capacitación de los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios de bajos ingresos que provee la Ley Federal de la Reforma Agraria, como a los usuarios del sistema CONASUPO, tendiente a lograr su actuación más dinámica, conciente y organizada en los procesos de producción e industrialización, y comercialización de los productos agropecuarios.
- Investigar métodos pedagógicos para lograr una capacitación práctica, moderna y ágil.
- Promover actividades de carácter social, político y cultural que estimulen a los que resulten becados, a la vez que a ellos les corresponderá defender los intereses de sus comunidades.
- Caracterizar a los Centros de Capacitación como agencias de cambio social en su zona de influencia, estableciendo

programas de beneficio colectivo, con la preponderante - participación de los becarios, canalizando su condición de líderes naturales.

- Instrumentar la participación y capacitación antes mencionadas a través de la operación y administración de - los Centros de Capacitación establecidos en bodegas rurales adaptadas para tal efecto, los que ceden los organismos federales y los gobiernos de los estados, así como - los que contribuyen en el futuro para ese fin, además de los elementos necesarios para la mejor operación de sus programas.
- Apoyar en el marco de sus actividades sus programas de - alianza para la producción, que surgen en el sector agropecuario, en coordinación con las instituciones federales y los gobiernos de los estados.
- Llevar a cabo todos los actos jurídicos y mercantiles necesarios para el cumplimiento adecuado de sus finalidades (**).

(**) Centros CONASUPO de Capacitación - Publicación CONASUPO y Revista Adiestramiento.

Para alcanzar los estadios de desarrollo rural previstos por la Ley, es necesaria la capacitación adecuada del trabajador del campo, con técnicas modernas que contribuyan al incremento de su producción, a la más provechosa comercialización de los productos, a mejorar las prácticas de almacenamiento y manejo de semillas, como el conocimiento de su ubicación dentro de la Reforma Agraria y del país en general.

Consecuentemente, con lo antes mencionado CONASUPO en Agosto de 1971 en estrecha coordinación con la Confederación Nacional Campesina y la SRA, comenzó la tarea de capacitación en el sector agropecuario integrando a sus comunidades, para desarrollar una labor de trascendencia social y económica en la recepción directa para CONASUPO de las cosechas de su comunidad, asegurando al respecto las normas de calidad y justo precio, evitando las especulaciones y demás vicios que impiden su desarrollo. Es así que en lo. de Mayo de 1972 nace jurídicamente CECONCA.

Entre las principales instituciones federales con las que CECONCA se coordina en sus actividades, señalaremos:

- SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA,
- SECRETARIA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS,
- SECRETARIA DE ASENTAMIENTOS HUMANOS Y OBRAS PUBLICAS,
- SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO,
- SECRETARIA DE COMERCIO,
- SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA,
- BANCO NACIONAL DE CREDITO RURAL,
- BANCO DE MEXICO, S.A.,
- CONFEDERACION NACIONAL DE LA PEQUEÑA PROPIEDAD,

- CONFEDERACION CAMPESINA INDEPENDIENTE,
- CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD,
- CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA,
- INSTITUTO NACIONAL DEL CAFE,
- INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA,
- COMISION NACIONAL DEL CACAO, etc.

GENERALIDADES.

CECONCA ha optado por una coordinación institucional de funciones, a fin de ejercitar la capacitación rural de tal manera, que no se limite a dar a conocer a los usuarios del sistema formas de comercialización de los productos del campesino con un interés propicio de la empresa.

Para la mejor eficacia en el logro de sus objetivos y en el mejor desempeño de sus actividades, CONASUPO cuenta con nuevas filiales que con personalidad jurídica propia integran los procesos de capacitación en la compra, transformación y distribución de los alimentos básicos. Estos son:

MINSA,
LICONSA,
TRICONSA,
ICONSA,
DICONSA,
BUROCONSA y
CECONSA.

Los centros CONASUPO adiestran al campesino en las técnicas más modernas en cultivo, que contribuyen a aumentar la producción, a ser más remunerativa la comercialización de sus

productos, al tiempo que los instructores los asesoran para poner en práctica técnicas de almacenamiento, certificación y manejo de semillas.

BANCO NACIONAL DE CREDITO RURAL, S.A.

El crédito oficial al campo, uno de los factores más importantes que determinan el nivel de la producción agropecuaria, había adolecido de grandes defectos tanto en lo que a aspectos administrativos y técnicos se refiere, como al volumen de los recursos financieros disponibles.

En agosto de 1972, por instrucciones del Presidente de la República, se constituyó el grupo de trabajo de crédito para otorgar al campesino créditos suficientes y oportunos. Se ordenó también que se pusiera en práctica un amplio programa de capacitación para el personal de la Banca Oficial Agropecuaria, orientando sus actividades hacia los empleados más relacionados con los campesinos.

En concordancia con el Decreto Presidencial del 12 de julio de 1972, se modificó el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito agropecuario, se encaminó a integrar jurídicamente el Centro Nacional de Capacitación de la Banca Oficial Agropecuaria (CENAC-BOA).

En noviembre de 1973 el CENAC-BOA quedó formalmente establecido con el carácter de asociación civil.

Objetivos y Principios del CENAC-BOA.

Los principios serán:

- Revisar los objetivos para servir con eficiencia en las instituciones sociales.
- Adecuar la estructura administrativa a las nuevas políticas, procedimientos y ampliación de tareas.
- La capacitación debe ser democrática atendiendo al mejoramiento económico y cultural del pueblo.

De esta manera, los objetivos del Centro Nacional de Capacitación son:

- Organizar e impartir sobre materias relacionadas con el crédito y la producción rural en sus diversas ramas, administrativas, técnicas y financieras, al sistema de la banca oficial agropecuaria y a la parte del propio sector agropecuario nacional que guarde relación con las actividades particulares de las instituciones asociadas.
- Promover, prestar y vender toda clase de servicios, material impreso, audiovisuales y paquetes educativos para la capacitación sobre operaciones de crédito rural y para la producción agropecuaria, tanto a sujetos nacionales como extranjeros interesados.
- Seleccionar y especializar al personal docente necesario para cumplir con el objetivo anterior.
- Otorgar reconocimiento por escrito a quienes hayan recibido capacitación y cumplimiento con los demás requisitos que para tal efecto se establezcan.
- Instituir becas para cursos orales y por correspondencia en el país o en el extranjero y

- Establecer bibliotecas especializadas en créditos agropecuarios (**)

Instituciones Asociadas.

Las entidades oficiales que concurren para llevar el crédito al campo han puesto en marcha importantes programas de asistencia, capacitación y estímulo a los campesinos, y han incrementado sustancialmente el volumen de los recursos y de la asistencia técnica.

Para tal efecto, en el momento de su creación el CENAC-BOA en asociación civil, quedan asociadas las siguientes asociaciones:

- Banco Nacional de Crédito Agrícola, S.A. - 1926,
- Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A. - 1935,
- Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadera, S.A. - 1962,
- Financiera Nacional Azucarera - 1943,
- Fondo Nacional de Fomento Ejidal - 1959,
- Fideicomisos instituidos en relación a la agricultura, FIRA - 1954 (**).

Cabe mencionar que en 1975 se fusionaron estos bancos para dar origen al Banco Nacional de Crédito Rural, S.A.

Para lograr los siguientes objetivos de capacitación en cuanto al aumento de la producción y de la productividad del sector agropecuario se refiere, junto con los sistemas de vi-

da social, política y cultural de los productores, el CENAC- se ha reestructurado administrativa y sistemáticamente denominándose CENAC-RURAL, no refiriéndose a los sujetos a quien va dirigida su actividad, sino en la materia en la que se va a desempeñar, siguiendo así en su objetivo estableciendo unidades de aprendizaje con metodologías y técnicas avanzadas que al mismo tiempo que resuelvan el problema de adiestramiento técnico requerido para un trabajo productivo más eficiente, fomente la iniciativa histórica de las instituciones y de sus empleados.

La compleja y difícil tarea de participar en la capacitación campesina, motivó a la realización en agosto de 1977 de varios cursos para campesinos acreditados; dos sobre contabilidad ejidal, tres sobre administración de plantas desfibradas ejidales y uno sobre organización y asistencia técnica a campesinos de la zona candelillera. Durante 1978 se ejecutaron varios cursos de carácter económico y administrativo a comunidades ejidales, así como también se organizó la primera reunión de información, funciones y objetivos del BANRURAL, con un total de 860 participantes.

La experiencia obtenida en la ejecución de los mismos, ha permitido elaborar el plan, programa, metodología, técnicas e instrumentos y el denominado "Programa de Capacitación Integral" para campesinos acreditados en la zona henequenera de Yucatán, con el que el CENAC-RURAL inició la participación campesina. Con este programa el CENAC-RURAL participa en la solución de diversos problemas sociales, técnicos, productivos y administrativos contables de una de las zonas campesinas -

con mayores problemas socioeconómicos e históricos.

Reestructuración del CENAC-RURAL.

El Presidente de la República, con motivo de la iniciativa de ley que sometió al H. Congreso de la Unión, para elevar al rango constitucional el derecho a la capacitación, misma que fué aprobada el 9 de enero de 1979 provocó el que el CENAC-RURAL sufriera una reestructuración con la intención primordial de elevar la producción agropecuaria y el nivel de vida de los campesinos, y de acuerdo con el programa de la Alianza Popular y Democrática para la Producción, el Presidente Lic. José López Portillo señaló que ésta representa un esfuerzo del gobierno para integrar los recursos para la capacitación, con base en una reforma administrativa del régimen.

Por ello, se contempla la creación de Centros Regionales de Capacitación en cada una de las doce regiones de operación de las instituciones de crédito rural que cubre todo el país, de esta forma los programas elaborados para tal efecto se generarán en las regiones de producción y se realizarán mediante una estructura organizada, para propiciar la unión de propósitos y esfuerzos de los campesinos. A nivel central opera actualmente el Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A.C., transformando y adquiriendo una nueva calidad institucional, logrando consolidar el compromiso innegable de coadyuvar al desarrollo agrícola del país, canalizando el proceso de capacitación para responder a los requerimientos nacionales.

El INCA-RURAL ha extendido su radio de acción y resulta ser una asociación que, no solo presta sus servicios a las - instituciones relacionadas directamente con el sistema de crédito oficial, sino comprende a aquellas que también en alguna forma intervienen en el desarrollo del campo en general, ya - que sus objetivos principales no se limitan a dar a conocer - al campesino las formas de obtención de crédito rural, sino - en forma global, coadyuvar al desarrollo agrícola del país, - a través de una coordinación institucional y programada en la capacitación, teniendo como tarea inmediata canalizar el proceso capacitador para que responda no solo a necesidades del momento y a circunstancias específicas, sino a requerimientos nacionales.

En esta prioridad se ubica a la capacitación con la fuerza del trabajo campesino y por ella, estimamos indispensable desarrollar con sentido de responsabilidad social y de servicio, las futuras tareas de capacitación conforme a los objetivos y metas de México.

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales incorporadas o reconocidas, la enseñanza de la comunidad rural, es al igual que llevar e incrementar la educación agrícola en el campo, tarea de la SEP, en la que la capacitación y desarrollo rural se refiere. Específicamente es la Dirección de Educación Agropecuaria quien se encarga de llevar los conocimientos básicos a las zonas rurales, tanto a las generaciones jóvenes como a los adultos a fin de que éstos superen

sus niveles económicos y sociales de vida.

Uno de los motivos fundamentales para el establecimiento de estas escuelas, fué cubrir los requerimientos de material humano calificado para que concurren al campo mexicano, con técnicas apropiadas y modernas a fin de aumentar la productividad, y el ingreso como consecuencia del desarrollo económico del país.

Vincular la educación con el campo e intensificar el desarrollo del sector primario para aumentar la producción y fomentar la apertura de fuentes permanentes de empleo, tal es la finalidad que tiene esta Dirección, a través de los 33 Programas Nacionales de Capacitación que actualmente se elaboran y a la vez, se tiende al abatimiento del rezago agrario resistente que frena a los objetivos de productividad. Dado el acelerado crecimiento y desarrollo del país, es urgente la capacitación y adiestramiento en la mano de obra campesina. La tarea de capacitar bien entendida es conllevar y asegurar a todos los mexicanos un trabajo digno y socialmente útil. Elevará la producción agrícola, mejorará los niveles económicos de vida de los campesinos poniendo a su alcance una vivienda digna, dándoles acceso a la seguridad social protegiendo su salario, otorgándoles crédito para la adquisición de maquinaria necesaria, consagrando sus derechos a recibir capacitación y adiestramiento, defendiendo su derecho a la organización, a la recreación y a la cultura; los frutos redundarán a nivel individual y social, mediata e inmediatamente.

La capacitación campesina desemboca en sí en la produc-

ción de las materias primas que requiere el consumo nacional, al tiempo que se propicia la exportación y mejora nuestra balanza comercial. Para el cabal cumplimiento de la capacitación campesina, y por las necesidades existentes de llevar a las comunidades rurales mejores formas para la superación intelectual de jóvenes y adultos, la SEP decidió crear en el seno de la Dirección de Educación Tecnológica y Agropecuaria, - centros de educación tecnológica, que absorberán, aunque de manera parcial, la demanda de la educación post-secundaria. - De esta forma, las escuelas citadas además de capacitar a los jóvenes campesinos, pueden servir de eslabón hacia la educación superior.

Objetivos Principales.

- Satisfacer la demanda de formación profesional de todos los niveles, desde la capacitación para el trabajo hasta la preparación de técnicos de alto nivel e investigadores. Se trata así de un sistema que a partir de la educación media básica, abarca todos los ciclos de las áreas industriales y servicios agropecuarios.

- Dirigir sus acciones de extensión, de docencia e investigación hacia la realidad social y económica de cada región, y el aprovechamiento de sus recursos. Trata con ésto de asegurar en el estudiante el desarrollo de todas sus facultades, al fomentar en él la objetividad científica y una actitud favorable hacia el trabajo productivo. El espíritu de servicio y la voluntad de transformar el medio físico y social, se estimula también dentro del proceso de enseñanza, aprendizaje y a través de los progra-

mas de capacitación que vinculan la economía de los recursos del entorno con la vida de la comunidad.

COMISION COORDINADORA PARA EL DESARROLLO AGRICOLA Y GANADERO DEL ESTADO DE MEXICO.

El conjunto CODAGEM fué inaugurado en junio de 1979 por el Presidente José López Portillo. Fué creado para apoyar eficazmente a los campesinos productores de la entidad, para que encuentren en un solo lugar todos los servicios agrícolas y ganaderos federales y estatales, para mejorar el desarrollo de la agricultura del estado, mediante una ayuda organizada para los campesinos.

En el CODAGEM se encuentran los servicios necesarios para trabajar y mejorar tierras y cultivos, así como el personal especializado que den una orientación y consejos, sobre todo lo que se relacione con la agricultura y la ganadería; cómo mejorar tierras mediante fertilizantes apropiados a la clase de terrenos con que se cuenta, sistemas de siembra, tipos de semillas, rotación de cultivos y muchos otros sistemas. Todo ésto en forma gratuita.

En esta dependencia, se encuentran unidos varios organismos como el BANRURAL, del que se pueden obtener préstamos para la compra de útiles de labranza, fertilizantes o algún vehículo para uso agrícola.

También se encuentran las oficinas de la ASEGURADORA NACIONAL AGRICOLA Y GANADERA, mediante la cual se pueden obte-

ner seguros para prevenir pérdidas en las cosechas o en ganado; así como otros organismos como son la SECRETARIA DE REFORMA AGRARIA y la SECRETARIA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS, etc.

Todos estos servicios pueden obtenerse en cualquiera de las 67 unidades operativas, sucursales del CODAGEM que se encuentran distribuidas en los 8 distritos agrícolas del Estado de México, localizados en:

- I Toluca,
- II Zumpango,
- III Texcoco,
- IV Tejupilco,
- V Atlacomulco,
- VI Coatepec Harinas,
- VII Valle de Bravo,
- VIII Jilotepec.

Para mayor organización, CODAGEM ha reunido a los ejidatarios de varios municipios en Uniones de Ejido.

En 1982 surgieron 26 Unidades de Productores. Fué solo el comienzo de un proceso autónomo de organización, conducido por los propios productores.

Tiene como objetivo facilitar el proceso productivo integral que se da en sus organizaciones base, y a través de ello fortalecerlo.

CAPITULO V.

INVESTIGACION DE CAMPO.

HIPOTESIS

Análisis de la eficacia de la capacitación campesina para conocer en qué medida es aplicable a las necesidades del campo para el logro e incremento de la producción.

OBJETIVOS

1. Ubicarse dentro del problema actual relacionado con el sistema agropecuario, partiendo desde un punto social, cultural y económico.
2. Comprobar que la capacitación es una solución para mejorar el nivel socio-económico del ejido.

ALCANCES

Con la investigación se logrará conocer la problemática que afecta la productividad del campo, y asimismo se determinará que la capacitación es un factor importante para que en un largo plazo, el campo y en lo particular el ejido logre su autosuficiencia.

LIMITES

La investigación se llevó a cabo únicamente en los ejidos del Estado de México.

Tiempo limitado que se tiene para realizar este estudio, debido a su costo.

DETERMINACION DEL UNIVERSO

Para determinar nuestro universo debemos mencionar que el Estado de México está constituido por 104 municipios y éste a su vez está formado por 1032 ejidos.

Se realizó esta investigación en el Estado de México debido a que por su cercanía al Distrito Federal se cree que gozará de más atención por parte de los organismos que imparten capacitación agrícola. Y por esta misma cercanía hay una mayor posibilidad de emigración al Distrito Federal con el fin de obtener un ingreso fijo, que en el campo en muchas ocasiones es difícil obtener.

INSTRUMENTOS EMPLEADOS EN LA RECOLECCION DE DATOS

Para poder llevar a cabo nuestro estudio se requiere contar con una serie de datos que nos permitan llegar a la comprobación o rechazo de nuestra hipótesis, por lo que podemos contar con una serie de instrumentos para la investigación.

El instrumento que utilizaremos en nuestra investigación será el cuestionario ya que este instrumento implica un menor costo y una mayor rapidez para la recolección de datos, además de su fácil manejo de cuantificación.

DETERMINACION DEL METODO DE MUESTREO

Para la investigación que se realizará en el Estado de México el tamaño de muestra será determinado por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 P Q}{E^2}$$

donde:

$$\begin{aligned} n &= ? \\ z &= 92.5 && 1.78 \\ P &= .50 \\ Q &= .50 \\ E &= 10\% \end{aligned}$$

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.78)^2 (.5) (.5)}{(.10)}$$

$$n = \frac{.7921}{.01}$$

$$n = 79 \text{ ejidos.}$$

Una vez que se ha determinado el tamaño de muestra, se procederá a la selección de los elementos que integrarán la muestra, el método que se utilizará será el de muestreo aleatorio simple, debido a que este método además de originar una operación de selección controlado en forma objetiva, permite lograr resultados tan aceptables como los derivados de algunos otros métodos más complejos.

Pero antes de proceder a la selección, debemos mencionar que para el mejor manejo de nuestra población, se trabajará con municipios, los cuales son 104 de donde se seleccionarán los municipios hasta integrar la muestra.

En cada municipio se tomarán 4 ejidos, donde se aplicarán dos entrevistas, una a las autoridades del ejido, y la otra al ejidatario, con el fin de constatar la veracidad de sus respuestas.

Así tenemos que la muestra está constituida por los municipios de:

1. Ixtlahuaca,
2. Lerma,
3. Metepec,
4. Ocoyoacac,

5. Tenango del Valle,
6. Texcoco,
7. Toluca,
8. Chalco,
9. Tenancingo,
10. Temoaya,
11. Xonacatlán,
12. Jilotepec,
13. Tecamac,
14. Huixquilucan,
15. Zinacatepec,
16. Acambay.

CUESTIONARIO PILOTO

El objetivo de este cuestionario piloto es someterse a prueba previa las preguntas a un grupo pequeño de personas - de nuestro universo, con el fin de verificar su operatividad y validez.

C U E S T I O N A R I O

NOMBRE DEL EJIDO: _____

MUNICIPIO: _____

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: _____

1. Recibe capacitación por alguna institución?

SI ___ NO ___

¿CUAL? _____

2. ¿Qué clase de cursos de capacitación ha recibido usted?

3. La capacitación que recibe usted, ¿tiene algún costo?

SI ___ NO ___

4. ¿Cuenta con un lugar adecuado para recibir capacitación?

SI ___ NO ___

¿DONDE? _____

5. Los instructores que imparten la capacitación, ¿son del mismo ejido?

SI ___ NO ___

6. ¿Considera que estas personas son las adecuadas para impartir la capacitación?

SI ___ NO ___

¿POR QUE? _____

7. ¿Cuáles son los medios que utiliza el instructor para impartir la capacitación?

Folletos ___ Libros ___ Láminas ___
 Audiovisuales ___ Revistas ___ Prácticas de
 Otros ___ campo ___

MODIFICACION DE CUESTIONARIO

En la aplicación del cuestionario piloto, se detectó que la mayoría de los ejidatarios entrevistados no entendían la palabra capacitación, y por ello se recurrió a agregar las palabras "enseñanza", "orientación", o "asesoramiento técnico", para que dichas personas entrevistadas captaran mejor la idea.

También se agregó el rubro de observaciones, el cual será llenado por el entrevistador, con todo aquello que detectó que es importante para la investigación.

CUESTIONARIO

NOMBRE DEL EJIDO: _____

MUNICIPIO : _____

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: _____

1. ¿Recibe capacitación, enseñanza, orientación o asesoramiento técnico por alguna institución?

SI ___ NO ___

¿CUAL? _____

2. ¿Qué clase de cursos de capacitación, enseñanza, orientación o asesoramiento técnico ha recibido usted?

3. La capacitación, enseñanza, orientación o asesoramiento técnico, ¿tiene algún costo?
SI ___ NO ___
4. ¿Cuenta con un lugar adecuado para recibir capacitación, enseñanza, orientación o asesoramiento técnico?
SI ___ NO ___
¿DONDE? _____
5. Los instructores que imparten la capacitación, enseñanza, orientación o asesoramiento técnico, ¿son del mismo ejido?
SI ___ NO ___
6. ¿Considera que estas personas son las adecuadas para impartir la capacitación, enseñanza, orientación o asesoramiento técnico?
SI ___ NO ___
¿POR QUE? _____
7. ¿Cuáles son los medios que utiliza el instructor para impartir la capacitación, enseñanza, orientación o asesoramiento técnico?
FOLLETOS ___ LIBROS ___ LAMINAS ___
AUDIOVISUALES ___ REVISTAS ___ PRACTICAS DE
OTROS ___ CAMPO ___
8. ¿Piensa usted que estos métodos son los adecuados?
SI ___ NO ___
¿POR QUE? _____

9. La capacitación, ¿puede tomarla cualquier persona del -
ejido?

SI ___ NO ___

10. ¿Es obligatorio tomar el curso de capacitación, enseñan-
za, orientación o asesoramiento técnico?

SI ___ NO ___

11. ¿Cree usted que la capacitación, enseñanza, orientación
o asesoramiento técnico es necesario en el campo?

SI ___ NO ___

¿POR QUE? _____

O B S E R V A C I O N E S :

ANALISIS DE DATOS

1. ¿Recibe capacitación por parte de alguna institución?

SI:	142	89.87%
NO:	16	10.13%.

COMENTARIO:

Se puede notar que el 89.87% de las personas entrevistadas - reciben capacitación y solamente el 10.13% no la reciben; esto significa que la capacitación ha tenido gran auge en el - Estado de México, aunque no con las perspectivas deseadas.

¿Cuál?

CODAGEM	112	79.15%
SRA	12	8.76%
UNAM	8	5.91%
POLITECNICO	4	3.09%
CREA	4	

COMENTARIO:

Como vemos, el de mayor prioridad es el CODAGEM en donde el 79.15% de las personas reciben capacitación de dicha Institución; esto es, debido a que es el organismo que impera en el Estado de México. También la que tiene reconocimiento es SRA que a pesar de trabajar en coordinación con el CODAGEM, trata de dar impulso a la capacitación por su cuenta, teniendo una buena aceptación por parte del campesino. Ya en menor escala, tenemos estudiantes de la UNAM y POLITECNICO y jóvenes - del CREA, que con gran entusiasmo tratan de transmitir sus - conocimientos al campesino.

2. ¿Qué clases de cursos de capacitación ha recibido usted?

USO DE FERTILIZANTES	142	100%
USO DE PLAGISIDAS	142	100%
MANEJO DE MAQUINA AGRICOLA	52	36.61%

DERECHO Y OBLIGACIONES EJIDATARIOS	118	83.10%
ROTACION DE CULTIVOS	30	21.12%

COMENTARIO:

Los cursos que tienen mayor prioridad son los de uso de fertilizantes y plaguicidas, los cuales son recibidos por todos los entrevistados.

El manejo de maquinaria agrícola no lo reciben todos, ya que no todos cuentan con suficiente capital para obtener un tractor. Lo que también tiene gran auge, son aquellos cursos - respecto a los derechos y obligaciones que tiene un ejidatario, como son utilización de créditos, legalización de tierras, etc.

Ya en una menor escala, observamos que se encuentra el curso de rotación de cultivos, el cual debería encontrarse en primer término, ya que es de gran importancia que el campesino sepa rotar su tierra, para que ésta no se le "gaste".

3. La capacitación que recibe usted, ¿tiene algún costo?

SI:	0	0%
NO:	142	100%

COMENTARIO:

La capacitación que es impartida al ejidatario, no tiene ningún costo, ya que ésta es un derecho que le otorga la Ley.

4. ¿Cuenta con un lugar adecuado para recibir la capacitación?

SI:	142	100%
NO:	0	0%

¿Dónde?

Escuelas	114	80.28%
Locales Municipales	24	16.90%
Iglesias	4	2.82%

COMENTARIO:

Se pudo observar que todas las personas entrevistadas contaron que sí son adecuados los lugares donde reciben la capacitación, pero al preguntar dónde se encontraban estos lugares y cerciorarnos de algunos de ellos, nos dimos cuenta de que estos no eran los adecuados, ni los indicados para impartir dicha capacitación, siendo que muchas veces se encontraban muy lejos de las viviendas o centros de trabajo de los ejidatarios, o no tenían la privacidad necesaria o simplemente, la estructuración no era la adecuada para estos eventos.

5. Los instructores que imparten la capacitación, ¿son del mismo ejido?

SI:	0	0%
NO:	142	100%

COMENTARIO:

Todas las personas que imparten cursos, son personas totalmente ajenas al ejido.

6. ¿Considera que estas personas son las adecuadas para impartir la capacitación?

SI:	58	40.85%
NO:	84	59.15%

¿Por qué?

NO CONOCEN NECESIDADES DEL CAMPO	54	38.03%
DEMASIADO JOVENES, SOLO CUMPLEN SERVICIO SOCIAL	46	32.39%
LENGUAJE DEMASIADO TECNICO	36	25.35%
IMPUNTUALES PARA ACUDIR A LAS CITAS.	6	4.23%

COMENTARIO:

Se puede notar que en cierta forma, no se está contento con el personal que imparte los cursos de capacitación; esto es debido a que como son gente ajena al ejido, ignoran las ver-

daderas necesidades del mismo, así como también muchas veces se les "olvida" al nivel donde se encuentran, y utilizan para impartir sus cursos, términos demasiado técnicos y "elevados" para los campesinos.

7. ¿Cuáles son los medios que utiliza el instructor para impartir la capacitación?

FOLLETOS	38	26.76%
AUDIOVISUALES	2	1.41%
REVISTAS	16	11.27%
LIBROS	30	21.12%
PRACTICAS DE CAMPO	2	1.41%
OTROS: PLATICAS	54	38.03%
LAMINAS	0	0%

COMENTARIO:

Obtuvimos que los medios más utilizados por los instructores fueron los folletos, los libros y las pláticas; aunque éstos medios son buenos, pensamos que lo ideal para impartir la capacitación, sería la combinación de éstos sobre todo con los audiovisuales, los cuales aportarían una gran ayuda para que el campesino captara mejor la idea de qué se le está transmitiendo.

8. ¿Piensa usted que estos medios son los adecuados?

SI:	26	18.31%
NO:	116	81.69%

SI:

LAS PELICULAS LLAMAN MUCHO LA ATENCION	2	7.69%
MUESTRAN FOTOS Y DIBUJOS DE LOS QUE EDEMOS OBTENER CONOCIMIENTOS	14	53.85%
NOS DAN NUEVAS TECNICAS PARA TRABAJAR LA TIERRA	10	38.46%

NO

PORQUE SON ABURRIDAS	32	27.59%
PORQUE SON OBSOLETAS	6	5.17%
PORQUE NO SE LES ENTIEN DE YA QUE USAN UN LEN- GUAJE "MUY ELEVADO"	78	67.24%

COMENTARIO:

Como se dijo en el comentario anterior, estos medios no son los ideales, pero debemos tener en cuenta que hasta ahora, - han servido de apoyo para impartir la capacitación y recal- cando el comentario anterior, pensamos que los audiovisuales deberían tener un mayor apoyo, aunque su utilización es cos- tosa, nos encaminarían rápidamente a lograr mayores éxitos al impartir la capacitación.

9. ¿La capacitación puede tomarla cualquier persona del - ejido?

SI:	142	100%
NO:	0	0%

COMENTARIO:

Como ya se ha hablado de este aspecto, sabemos que la capaci- tación es un derecho otorgado por la Ley, y es por ello que toda persona interesada puede tomar los cursos de capacita- ción.

10. ¿Es obligatoria la capacitación?

SI:	0	0%
NO:	142	100%

COMENTARIO:

No hay ninguna presión hacia el campesino para que tome la - capacitación, pero eso sí, se hace la mayor campaña posible o se lucha para que el campesino comprenda que es de gran im- portancia que tome dicha capacitación.

11. ¿Cree usted que la capacitación es necesaria en el campo?

SI: 142 100%

NO: 0 0%

¿Por qué?

INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD	138	91.55%
MEJORA LAS CONDICIONES DE VIDA	96	67.61%
DA A CONOCER MEJORES FORMAS PARA TRABAJAR LA TIERRA	14	9.86%

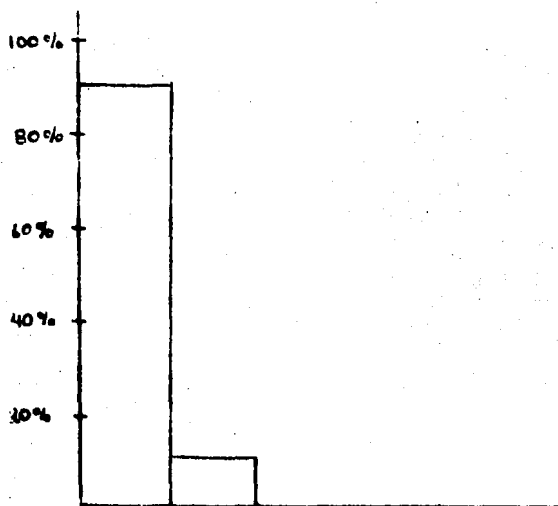
COMENTARIO:

Tenemos que, el campesino se está dando ya cuenta de que la capacitación es una gran ayuda para obtener un beneficio, - tanto para él como para el país, al momento que se detectó - que ellos tienen muy presente que, dicha capacitación les - ayudará a incrementar su producción, obteniendo de ellos el país mayores ingresos, y sus condiciones de vida por igual, mejorarán.

1. ¿RECIBE CAPACITACION POR PARTE DE ALGUNA INSTITUCION?

SI: 142 = 89.82%

NO: 16 = 10.13%



¿CUAL?

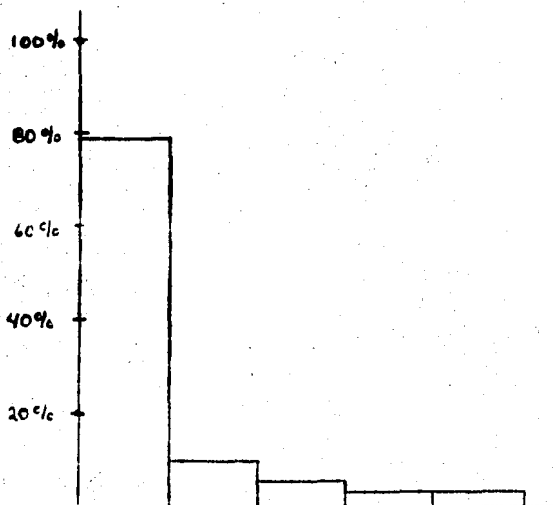
CODAGEM 112 = 79.15%

S.R.A. 12 = 8.76%

U.N.A.M. 8 = 5.91%

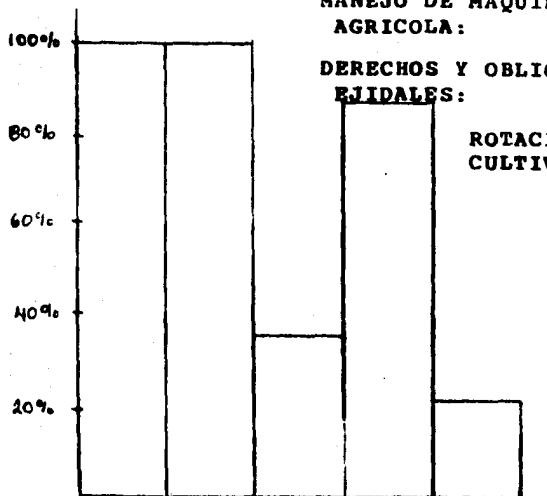
POLITECNICO 4 = 3.09%

CREA 4 = 3.09%



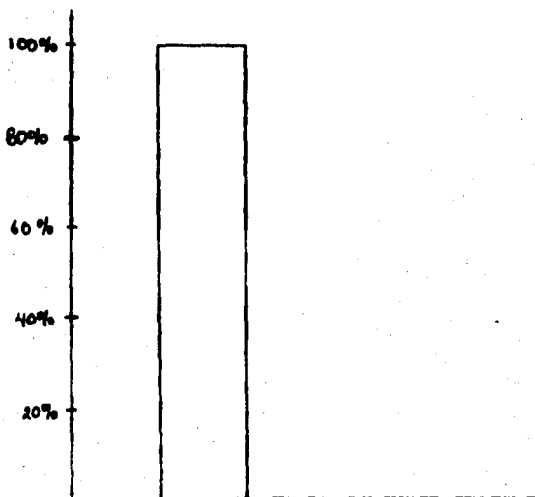
3. ¿QUE CLASE DE CURSOS DE CAPACITACION HA RECIBIDO USTED?

USO DE FERTILIZANTES:	142 = 100%
USO DE PLAGISIDAS:	142 = 100%
MANEJO DE MAQUINA AGRICOLA:	52 = 36.61%
DERECHOS Y OBLIGACIONES EJIDALES:	118 = 83.10%
ROTACION DE CULTIVO:	30 = 21.12%



4. LA CAPACITACION QUE RECIBE USTED, ¿TIENE ALGUN COSTO?

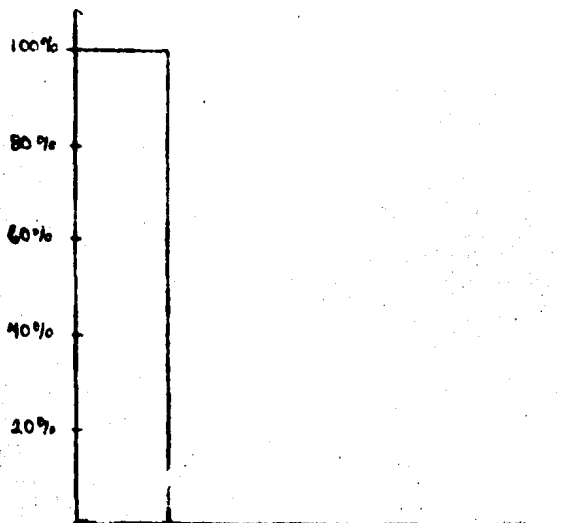
SI:	0 = 0%
NO:	142 = 100%



4. ¿CUENTA CON UN LUGAR ADECUADO PARA RECIBIR LA CAPACITACION?

SI: 142 = 100%

NO: 0 = 0%

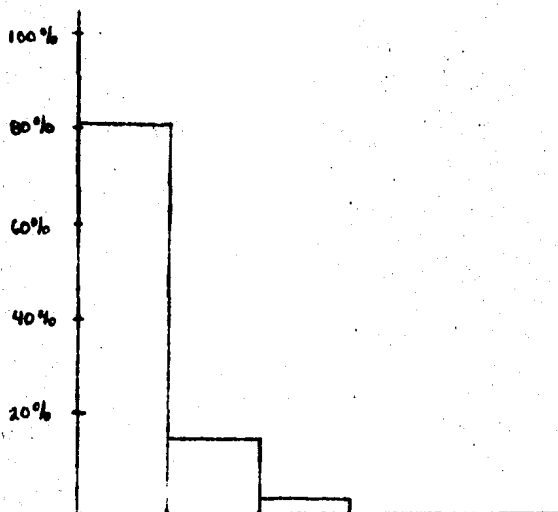


¿DONDE?

ESCUELAS: 114 = 80.28%

LOCALES MU-
NICIPALES: 24 = 16.90%

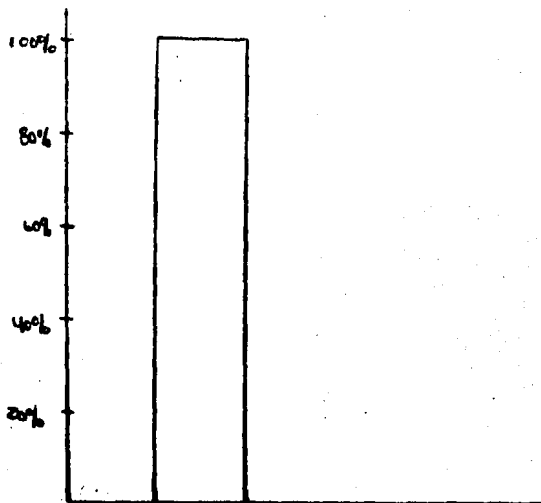
IGLESIAS: 4 = 2.82%



5. LOS INSTRUCTORES QUE IMPARTEN LA CAPACITACION, ¿SON DEL MISMO EJIDO?

SI: 0 = 0%

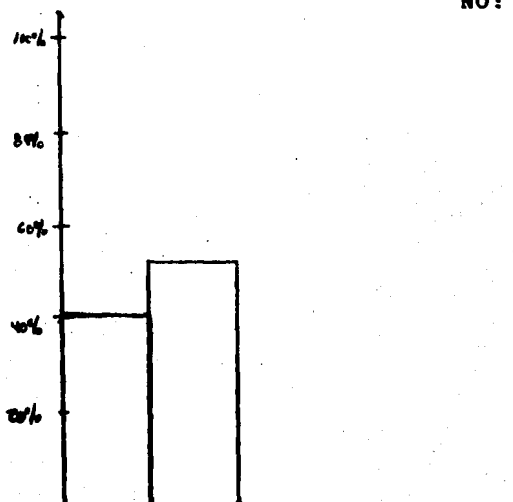
NO: 142 = 100%



6. ¿CONSIDERA QUE ESTAS PERSONAS SON LAS ADECUADAS PARA IMPARTIR LA CAPACITACION?

SI: 58 = 40.85%

NO: 84 = 59.15%



¿POR QUE?

NO ENTIENDEN LAS NECESIDADES
DEL CAMPO:

54 = 38.03%

SON DEMASIADO JOVENES, SOLO
CUMPLEN CON SU SERV. SOCIAL

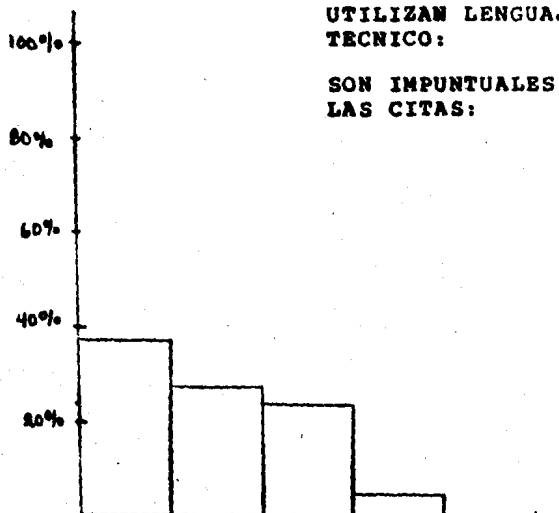
46 = 32.39%

UTILIZAN LENGUAJE DEMASIADO
TECNICO:

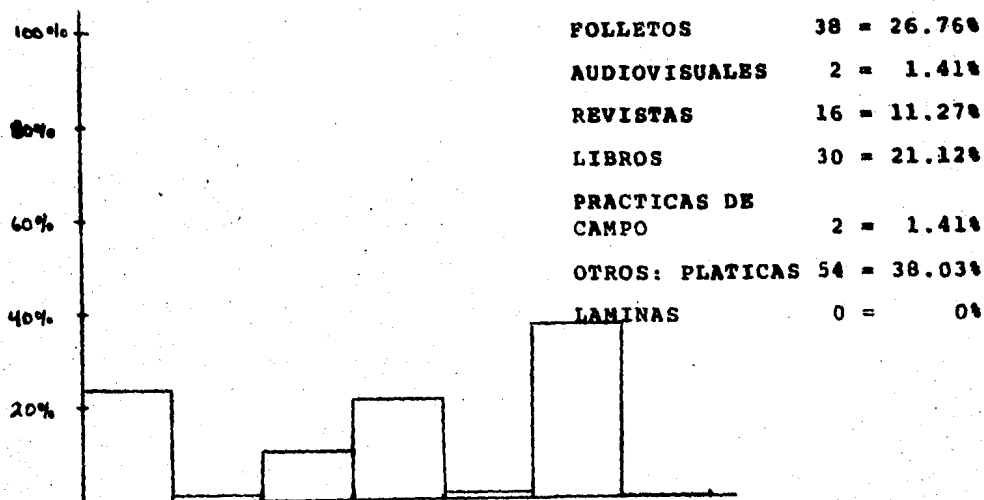
36 = 25.35%

SON IMPUNTUALES PARA ACUDIR A
LAS CITAS:

6 = 4.23%



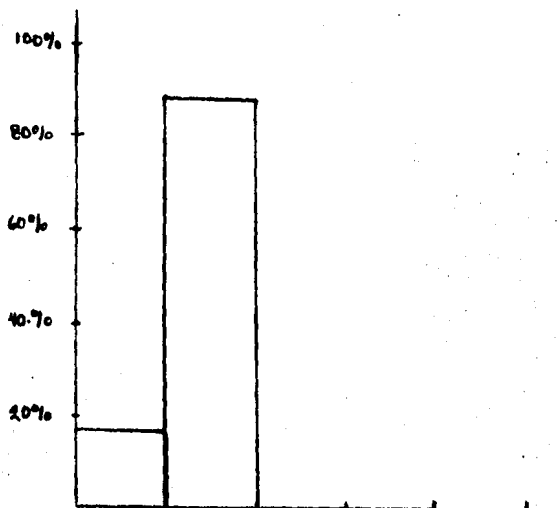
7. ¿CUALES SON LOS MEDIOS QUE UTILIZA EL INSTRUCTOR PARA IMPARTIR LA CAPACITACION?



8. ¿PIENSA USTED QUE ESTOS MEDIOS SON LOS ADECUADOS?

SI: 26 = 18.31%

NO: 116 = 81.69%



¿POR QUE?

SI: LAS PELICULAS LLAMAN
MUCHO LA ATENCION:

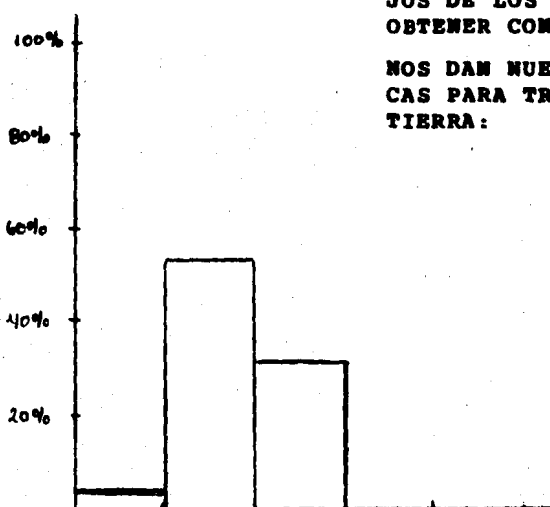
2 = 7.69%

MUESTRAN FOTOS Y DIBU
JOS DE LOS QUE PODEMOS
OBTENER CONOCIMIENTOS:

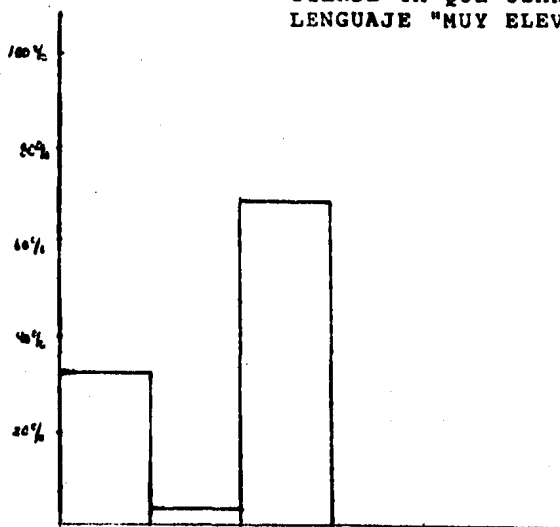
14 = 53.85%

NOS DAN NUEVAS TECNI-
CAS PARA TRABAJAR LA
TIERRA:

10 = 38.46%



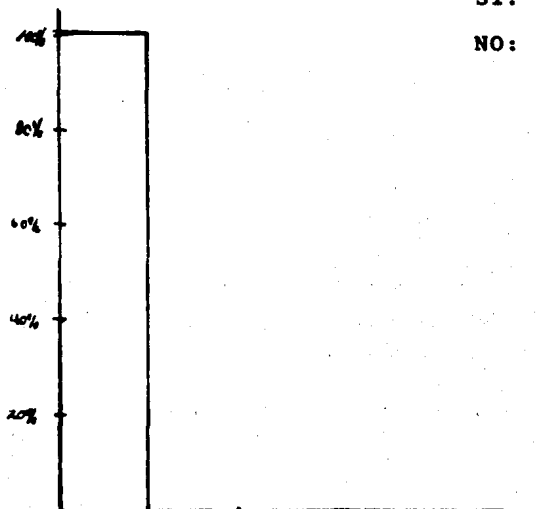
NO: PORQUE SON ABURRIDAS: 32 = 27.59%
 PORQUE SON OBSOLETAS: 6 = 5.17%
 PORQUE NO SE LES EN-
 TIENDE YA QUE USAN UN
 LENGUAJE "MUY ELEVADO" 78 = 67.24%



9. ¿LA CAPACITACION PUEDE TOMARLA CUALQUIER PERSONA DEL EJIDO?

SI: 0 = 0%

NO: 142 = 100%

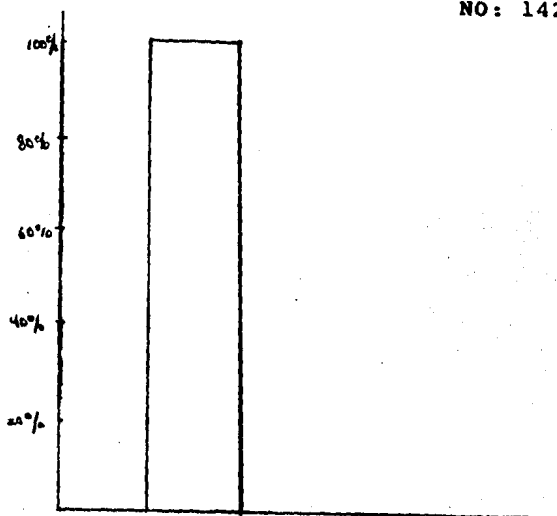


10. ¿ES OBLIGATORIA ESTA CAPACITACION?

23.

SI: 0 = 0%

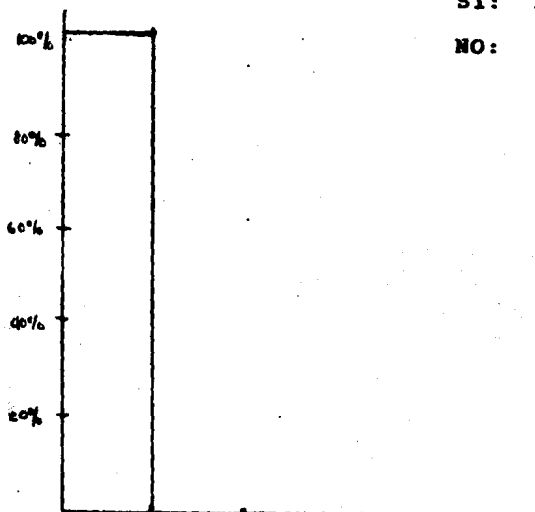
NO: 142 = 100%



11. ¿CREE USTED QUE LA CAPACITACION ES NECESARIA EN EL CAMPO?

SI: 142 = 100%

NO: 0 = 0%

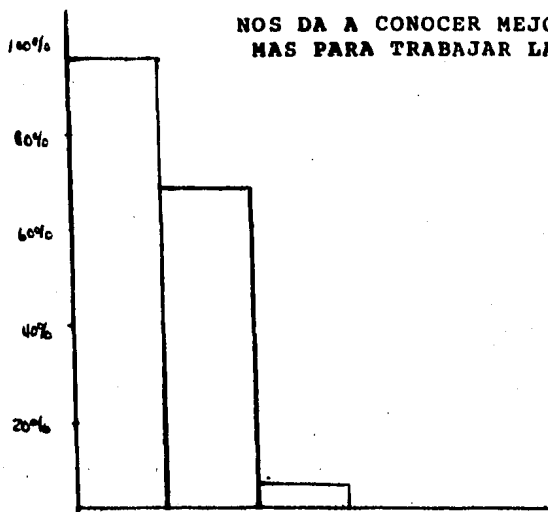


¿POR QUE?

INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD 138 = 91.55%

MEJORA LAS CONDICIONES DE VIDA 96 = 67.61%

NOS DA A CONOCER MEJORES FORMAS PARA TRABAJAR LA TIERRA 14 = 9.86%



CONCLUSIONES.

Como posible paleativo a la problemática planteada, podemos decir que la solución básica que ofrecemos a las autoridades, principalmente al CODAGEM que es el organismo que reúne a todas aquellas instituciones interesadas que, además de -- otras cosas imparten capacitación, son:

- Las autoridades deben buscar los canales o medios de comunicación adecuados para poder orientar e informar a los campesinos sobre la capacitación, así como también investigar cuáles son las necesidades de mayor prioridad de los campesinos, para poder otorgarles la mejor capacitación.
- Ante todo, darle un curso de capacitación organizacional ésto, debido a que se pudo detectar una desorientación total por parte del campesinado. Si se lograra ésto, podría integrarse al campesino para alcanzar el objetivo común, que es el de incrementar la producción y por ende, un mayor ingreso per-capita adecuado y justo para el campesino, que se podrá reflejar en la economía nacional.
- También, deben las autoridades buscar a las personas idóneas para impartir los cursos, que de preferencia sean personas relacionadas con los ejidos o, por lo menos, que estén bien informados acerca de las necesidades de los mismos. Además de que se debe recalcar, que el lenguaje utilizado para transmitir dichos cursos, debe ser el más claro y sencillo para que pueda ser fácilmente entendido por los campesinos.

- Se recomienda utilizar como instrumentos auxiliares para impartir la capacitación, los audiovisuales, aunque en cierta forma son costosos; sin embargo, éstos darían resultados, ya que les llamaría más la atención y captarían mejor el mensaje.

- Debemos estar concientes de que la enseñanza y la capacitación por sí solas, no bastan para llenar el nivel de vida de la población rural.

- A una campaña de capacitación de masas rurales se deben agregar otras importantes cuestiones que hay que resolver, tales como: reforma agraria, concesión de créditos, precios equitativos y un verdadero precio de garantía, mercados idóneos, adaptación de los planes de estudio de las escuelas rurales, infraestructura social y apoyo a las cooperativas de los productores.

BIBLIOGRAFIA

FERNANDO ARIAS GALICIA,
"Administración de Recursos Humanos"
Editorial Trillas - 1977.

AGUSTIN REYES PONCE,
"Administración de Empresas"
Editorial Limusa - 1982 (1a. y 2a. parte).

RODOLFO GARCIA DE LOS ANGELES,
"La Obligación y el Derecho a la Capacitación",
Inca Rural - 1981.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
"Mejoras de las Condiciones de Vida y de Trabajo de los Cam-
pesinos",
Secretaría de Trabajo y Previsión Social - 1982.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO,
"El Agricultor sin Tierras en América Latina".

NUEVA LEY FEDERAL DE REFORMA AGRARIA.

FOLLETOS Y REVISTAS DE LA S.R.A.,
México, 1980.

FOLLETOS DEL CODAGEM,
México, 1983.