



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

LA FORMACION DE CUADROS DIRIGENTES DE LA UNORCA: EL CASO DE MICHOACAN (ZONA CENTRO OCCIDENTE) Y GUERRERO (ZONA DE CHILAPA).

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGIA PRESENTA FABIOLA DELGADILLO ALMERAYA

ASESORA: MTRA. ROSA MARIA LARROA

MEXICO, D.F.

1999



TESIS CON
ALLA DE ORIGEN

280185



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA



***A mi esposo:
José Guadalupe Rangel Aranda.
Por estar a mi lado, por su cariño y comprensión.***

***A mis padres:
Blanca Esthela Almeraya y Agustín Delgadillo.
Por apoyarme en mis estudios y estar conmigo en todo momento.***

***A mis hermanos:
Silvia, Agustín, Mónica y Eloisa .
Por todos los momentos que hemos compartido juntos.
Y porque el cariño que nos une es incomparable.***

Fabiola Delgadillo Almeraya

AGRADECIMIENTOS

*Agradezco a todas aquellas personas
que me apoyaron en la realización de
esta investigación.*

*A quienes me obsequiaron
un poco de su tiempo, en la
realización de las encuestas.*

*A la Unión de Ejidos
“Gral. Víctor Rosales”
y la Sociedad de Solidaridad
Social “Zanzekan Tinemi”.
Por haberme permitido entrar
en su campo de trabajo.*

*Mi gratitud y agradecimiento
a Liz García y familia
por su hospitalidad y
amistad desinteresada.*

*A mi asesora de tesis
Mtra. Rosa María Larroa
por sus sugerencias y tiempo
para la realización de este trabajo.*

*A UNORCA por abrirme sus puertas
y apoyarme con material de trabajo.*

Fabiola Delgadillo Almeraya

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
OBJETIVOS.....	7
HIPOTESIS.....	9
METODOLOGIA.....	10
1.- MARCO TEORICO.....	12
1.1. Organización campesina.....	13
1.2. Movimiento campesino.....	19
1.3. Liderazgo	22
1.3.1. Dirigente.....	25
1.4. Capacitación	27
1.5. Autogestión	29
2.- SITUACION NACIONAL DEL AGRO MEXICANO.....	31
2.1. Crisis del campo mexicano	31
2.2. Política social en el campo	34
2.3. Política agraria y política agrícola salinista	36
2.3.1. Política hacia las organizaciones de producción.....	42
2.4. Política agraria y política agrícola zedillista.....	43
2.4.1. Política hacia las organizaciones de producción.....	46
3.- UNORCA.....	48
3.1. Antecedentes e Historia.....	48
3.2. Formas organizativas de los productores.....	59
3.2.1. Ideología de la Unorca.....	60
3.3. Formación de cuadros dirigentes.....	61
4.- ESTUDIO DE CASO: MICHOACAN (ZONA CENTRO OCCIDENTE).....	62
4.1. Antecedentes e historia de la organización.....	62

4.2. Tipo de capacitación dentro de los cuadros dirigentes.....	66
4.3. Influencia externa e interna en la formación de cuadros dirigentes.....	67
5.- ESTUDIO DE CASO: GUERRERO (ZONA CHILAPA DE ALVAREZ).....	69
5.1. Antecedentes e historia de la organización.....	70
5.2. Tipo de capacitación dentro de los cuadros dirigentes.....	77
5.3. Influencia externa e interna en la formación de cuadros dirigentes.....	78
6.- EVALUACION Y PERSPECTIVAS.....	80
6.1. Michoacán.....	80
6.2. Guerrero.....	86
7.- CONCLUSIONES.....	93
8.- PROPUESTA.....	99
BIBLIOGRAFIA.....	104
ANEXOS	111
Anexo 1 Encuesta	
Anexo 2 Datos estadísticos de Michoacán	
Anexo 3 Datos estadísticos de Guerrero	

INTRODUCCION

A través de la historia de México, hemos visto cómo la lucha social campesina ha intentado resolver muchos y muy variados problemas relacionados con el agro. En los últimos sexenios, se ha entendido ésta no sólo como una lucha para exigir, criticar o denunciar; sino para pasar a la organización creando y proponiendo alternativas afines a los intereses del campesinado.

Esto, con el propósito de negociar nuevas formas de operación que se traduzcan en mejores condiciones de vida, pero además buscando una apertura del Estado hacia este tipo de organizaciones autónomas para que sean reconocidas y se les identifique como tales.

Estas organizaciones sociales y sobre todo las campesinas juegan un papel importante y trascendente en la coyuntura a la solución de problemas ya añejos como: el rezago agrario, los créditos, la renegociación de la cartera vencida, la venta de la producción a precios reales, acuerdos por escrito con términos claros que no generen confusión y desconfianza, etc.

Esta organización debe generar una transformación y una movilización para poder plantear objetivos y alternativas claras que permitan un desarrollo viable en la producción, una apertura comercial y una competitividad más justa y ventajosa para los productos nacionales.

Por ello, el estudio de las organizaciones campesinas emergentes, es sin duda de gran importancia; no sólo en cuanto a la producción, abasto y desabasto; sino por lo que éstas representan como un modelo alternativo de organización tanto económico como social.

Donde éstas pretenden ser autogestivas, se apropian del proceso productivo rompiendo el control institucional, no se afilian a partidos políticos pero respetan la libre participación política, buscan el intercambio de experiencias y la convergencia con otras organizaciones del país e incluso a nivel internacional.

Todo ello las caracteriza como organizaciones de nuevo tipo, ya que retoman las formas asociativas previstas en la Ley de crédito rural, pero dándole un nuevo giro poniéndolas al servicio del movimiento campesino. Su posición abierta en la vida pública ha provocado que en los últimos sexenios se haya consolidado, como un importante polo aglutinador, dando vida a una amplia red que hoy se conoce como Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Autónomas (UNORCA).¹

Así, la UNORCA como organismo nacional se propone mantener como prioridad: impulsar el desarrollo, la organización y reorganización en todos los aspectos de las comunidades campesinas a través de cuadros dirigentes, no sólo a nivel regional, sino también a nivel nacional.

Por ello considero importante conocer y estudiar algunos aspectos que al campo se refieren ya que el trabajo que se desempeña en este medio, viene a repercutir en una buena parte de la población. Aunado a esto, es necesario mostrar alternativas que nos ofrezcan soluciones a las diferentes problemáticas que este tiene y debe enfrentar, aunque es claro que el problema es extenso y que en este estudio sólo se podrá abarcar una mínima parte.

Las direcciones tradicionales campesinas basadas exclusivamente en el liderazgo nato, no son frecuentes, y se convierten a menudo en formas autoritarias de control caciquil. Formar cuadros dirigentes es una política que busca evitar la mediatización y corrupción de los líderes, quienes dejan de ser espontáneos para convertirse en puentes para alcanzar las metas sociales del grupo.

Es importante estudiar la formación de cuadros dirigentes de la UNORCA por ser una organización de carácter nacional y porque a través de la historia ésta ha jugado un papel muy importante aglutinando una gran cantidad de campesinos, de tal manera que actualmente UNORCA tiene presencia en más de la mitad del país, es decir en 23 estados de la República Mexicana.

Cabe señalar, que para llevar a cabo la investigación se seleccionaron dos regiones

¹ FERNANDEZ Villegas, Manolo. "No queremos que nos den, nomás que no nos quiten" en Los nuevos sujetos del Desarrollo rural. pag.30

Michoacán (Zona centro Occidente) y Guerrero (Zona de Chilapa), las cuales fueron propuestas por UNORCA, debido a que estas se encontraban trabajando satisfactoriamente en ese momento.

Esta investigación se ha realizado en un periodo de año y medio, tiempo en el cual lleve a cabo tres visitas a Michoacán y dos a Guerrero. La forma de trabajo fue la misma para ambas regiones. La primer visita fue de exploración del lugar, conocer a la gente, específicamente a los dirigentes, el lugar de operación, su área de trabajo y realizar la selección de personas con las que entablaría la encuesta, este punto lo realice de acuerdo al acta constitutiva de la unión o sociedad, y de acuerdo a la propuesta del asesor de la unión, así como de acuerdo a la opinión de la Unorca. La segunda visita fue propiamente el levantamiento de encuestas con las personas ya seleccionadas, me apoyé en algunos casos de una grabadora y en otros casos de pluma y cuaderno.

En el caso de Michoacán, los líderes fueron convocados a las oficinas de la Unión, que son conocidas como las bodegas de Conasupo. La mayoría de las personas llegaron al lugar, esta ayuda fue ofrecida por el presidente del consejo de vigilancia de la Unión, asegurando que esta forma era la más idónea, debido a la lejanía del poblado donde radican estas personas y por los caminos poco transitados y en mal estado, además de que era tiempo de lluvias. Así la espera fue larga pero concluí satisfactoriamente mi segunda visita. La tercera visita no la tenía considerada, pero fue necesaria debido a la falta de información que presentaba la primer encuesta realizada para cumplir mis objetivos. Debido a esto, preparé una segunda encuesta para la misma gente y fue casi el mismo mecanismo, aquí visité a algunas personas hasta su domicilio y concluí la tercera y última visita.

Por otra parte, para el caso de Guerrero realice dos visitas solamente, en la primera llevé a cabo el reconocimiento general de la región, conocí y contacté citas con diferentes dirigentes, de una lista previa que elaboré de la misma forma que en Michoacán. Acudí a las oficinas de las sociedades que se encuentran ubicadas en el mismo domicilio y que eran las bodegas de Diconsa. Aquí hubo mayor dificultad para contactar a la gente a pesar de que la mayoría se encontraba laborando en las oficinas, pero que por su trabajo y salidas a campo fue tardado encontrar y hubo que regresar más de una vez. En esta visita llevé a cabo la encuesta e igualmente concluí satisfactoriamente el trabajo a desempeñar, apoyándome exclusivamente de grabadora.

La segunda visita, al igual que en Michoacán se debió a falta de información. Apliqué la misma encuesta que en Michoacán y aunque ya había cambios de dirección en las sociedades, pude contactar a las mismas personas.

Finalmente puedo mencionar que las visitas realizadas fueron sin mayores contratiempos y con la disposición de las personas, lo cual fue satisfactorio y gratificante después de una larga jornada de trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

COMO INSTRUMENTAR UNA POLITICA DE FORMACION DE CUADROS DIRIGENTES DE LA UNORCA

El país se ha venido desarrollando a gran ritmo. El campo se ha visto sometido a un proceso continuo de cambios. Dentro de estos destaca "...la crisis de los liderazgos tradicionales. Hecho que ha generado nuevas organizaciones y una nueva generación de dirigentes con mayor arraigo en los sectores campesinos con una visión que combina la representación social, la solución de problemas de bienestar, la formación de empresas campesinas y la gestión municipal".²

De este mismo aspecto se distinguen 4 corrientes sociales organizadas en el campo, en donde la UNORCA se ubica en una de ellas, formando parte de un proceso organizativo:

La primera, conforma grupos tradicionales dentro de las centrales nacionales, que defienden el corporativismo y que aún conservan un enorme poder político global y en las regiones.

La segunda, se forma por las direcciones campesinas nacionales y tradicionales, desligadas actualmente de sus bases y de los procesos vivos de desarrollo regional; ellos privilegian la gestión por arriba y la negociación cupular con el gobierno.

La tercera, compuesta por organizaciones regionales, con liderazgos reconocidos en sus localidades, pero desarticulados en lo nacional y con reducida capacidad de interlocución con el Estado.

La última se integra por el llamado nuevo movimiento campesino, con procesos organizativos que han privilegiado lo regional y el impulso de liderazgos nacionales que parten de las regiones, con la idea de la autonomía, de la necesidad de luchar no solo con demandas específicas, sino con propuestas, y de combinar la movilización desde abajo con la concertación específica.³

Dentro de la UNORCA, se señala como forma de trabajo el impulsar una mayor

² UNORCA. Una propuesta para el movimiento campesino. Edit. Friedrich Ebert Stiftung. México, 1993. Pág 7.

³ Ibidem. pag 8.

participación democrática de todos sus integrantes y las prácticas colectivas en la toma de decisiones, desarrollando de esta manera las capacidades técnicas, financieras, de bienestar social y otras de la propia organización. Pero uno de los puntos principales que ha discutido la UNORCA en sus reuniones y asambleas de coordinación, ha sido la necesidad de impulsar la formación de cuadros dirigentes a nivel regional y nacional, ya que se ve este proceso, como una parte importante para el crecimiento y la consolidación del movimiento campesino dentro de la UNORCA.

Atendiendo a esta necesidad me propongo estudiar la formación de cuadros dirigentes de las organizaciones campesinas (específicamente que se encuentran dentro de la UNORCA), que cuenten con una mejor capacitación formal e informal que cubran las necesidades del sector campesino . Se estudian dos regiones de influencia de la organización campesina: Michoacán (zona Centro Occidente) y Guerrero (zona Chilapa), que son dos muestras importantes y distintas de organización, para realizar la investigación.

OBJETIVOS

GENERAL. Obtener las bases necesarias para instrumentar una política de formación de nuevos cuadros dirigentes, a nivel local, regional y nacional de la UNORCA.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- ◆ Obtener un conocimiento general de los niveles organizativos de los productores.
- ◆ Estudiar la formación del grupo dirigente en dos regiones en donde opera la UNORCA, por estar organizadas y consolidadas.
- ◆ Analizar los aspectos estructurales y coyunturales que dan origen al surgimiento de los cuadros dirigentes.
- ◆ Conocer y analizar el pensamiento ideológico de los cuadros dirigentes de la UNORCA, específicamente Michoacán (Zona Centro Occidente) y Guerrero (Zona de Chilapa), y la forma de percepción de su desempeño dentro del movimiento campesino.
- ◆ Conocer los elementos educativos y el tipo de capacitación formal e informal que apoyaron la formación y las actividades de los dirigentes.
- ◆ Determinar la influencia que han tenido dentro de las organizaciones, los foros y los intercambios de experiencias en relación a temas del campo.
- ◆ Determinar la influencia que ha tenido dentro de las organizaciones, el intercambio de experiencias en foros internacionales.

- ◆ Conocer el apoyo educativo de tipo institucional y privado que impulsa la formación de cuadros dirigentes.
- ◆ Conocer las necesidades actuales, para el reforzamiento de la formación de cuadros dirigentes.

HIPOTESIS

1.- Las organizaciones de producción requieren capacitación formal e informal, así como contar con miembros capacitados y/o con cierto nivel de estudios, principalmente los dirigentes que les permitan tener un mejor desempeño en su labor tanto interna como externa.

2.- Los campesinos miembros de las organizaciones de producción esperan de sus dirigentes, el que sean personas con la capacidad de trabajo honesto y desinteresado, así mismo que estos ofrezcan programas y/o proyectos que respondan a sus necesidades y no a las políticas del gobierno.

3.- Dentro de las organizaciones de producción, los miembros de las mismas no tienen una conciencia real de su función dentro de las organizaciones y ven a esta como el medio que les pueda proporcionar un mejor nivel de vida económico. Asimismo desconocen sus nexos con otras organizaciones y hasta los principios por los que se rige su propia organización.

METODOLOGIA

Este estudio se llevó a cabo en primer término por la elaboración del diseño de investigación en el cual se precisa el tema, la justificación, planteamiento del problema, objetivos, hipótesis, plan de trabajo y bibliografía.

Se realizó una investigación documental, la cual permitió una identificación teórica y la precisión de conceptos básicos; también se realizó una investigación de campo, basada esta en encuestas directas con dirigentes previamente identificados en las regiones estudiadas como son Michoacán (Zona centro Occidente) y Guerrero (zona de Chilapa) respectivamente.

En las regiones se asignó por parte de las organizaciones de la UNORCA, un responsable de apoyo para la realización de la investigación.

Previo a la aplicación de encuestas, se realizó un reconocimiento a la zona de estudio, con la finalidad de tener un mayor acercamiento con la organización campesina y sus miembros.

Se contempló el desarrollo de los conceptos básicos ya mencionados, así como de capítulos principales:

I. Análisis histórico de la formación colectiva de las dirigencias regionales a través del relato directo de los propios actores, de su desenvolvimiento y del análisis documental, lo cual permitió conocer cuáles han sido los elementos estructurales y coyunturales que promueve o impulsa la formación de cuadros dirigentes. En sí este punto cubrió al igual que los otros capítulos, una parte importante de los objetivos.

II. Análisis del tipo de educación y capacitación formal e informal que han recibido los

cuadros dirigentes tanto de instituciones gubernamentales como privadas y del impacto dentro de sus actividades.

III. Análisis del impacto que han tenido la discusión y participación en foros y conferencias que se han realizado entre los dirigentes de distintas regiones. Temas de los foros y sus resultados.

IV. Realizar una propuesta de línea estratégica de trabajo en las dos regiones de estudio y a nivel nacional para promover la formación de nuevos cuadros dirigentes que refuercen las actividades de la UNORCA en las regiones y a nivel nacional.

Cabe señalar que la elaboración de la encuesta fue de acuerdo con las necesidades de mi investigación, la redacción corrió a mi cargo y tuvo la revisión oportuna de mi asesora.

I.- MARCO TEORICO

El presente estudio comprende diferentes aspectos que se encuentran en estrecha relación. Dichos aspectos además de estar ligados unos con otros, constituyen la base o la introducción de lo que aquí se está tratando.

Aunado a los anterior, es preciso señalar y desarrollar conceptos que en mucho tienen que ver con la investigación presente, para así tener una concepción más clara de lo que se está tratando. No son conceptos separados, ni aislados, sino que están inmersos en un mismo tema que por si mismo dice mucho “La formación de cuadros dirigentes...”, pero podríamos preguntarnos ¿Qué es necesario para formar cuadros dirigentes?, en primer instancia diría que existe la necesidad de caracterizar al movimiento campesino y su organización, enseguida, para así constestar a la pregunta planteada, se necesita gente, en su mayoría campesinos; después, es vital la organización ya que sin ella sería difícil o imposible la formación de cuadros , además de esto se habla de dirigentes, y ¿Qué son en si los dirigentes?, ¿De dónde surgen y porque?. ¿Cuál es su función y sus características?, por estas interrogantes este concepto debe quedar señalado desde el principio así como los anteriores, es la base de lo que en adelante será señalado como dirigente, como organización y como campesinos entre otros.

Asimismo se aborda el concepto de liderazgo, por lo que he considerado parte de este estudio en el sentido de que se encuentra en estrecha relación con el dirigente y porque ambos son en sí parte de un proceso de organización.

En tanto, la capacitación es un concepto que se debe tener presente como parte de la formación de un líder o dirigente y es necesario destacar dicha definición en terminos de que el factor humano en una organización es lo más importante.

Sobre el movimiento campesino, es interesante remontarnos un poco a la historia para saber de forma detallada cuál ha sido su proceso o desarrollo y el porque de su surgimiento , ya que esto,

como bien dice el tema involucra a los campesinos.

En cuanto a la autogestión, esta diferencia a las organizaciones que son fabricadas sin base social o en las que el grupo dirigente realiza todo. Existen otras que se distinguen por impulsar la participación activa en la organización de todos los integrantes, por lo que es necesaria una caracterización de las mismas al igual que del concepto de autonomía dentro de un grupo de individuos, lo cual deben tener claro y ser parte de la formación de un cuadro dirigente.

1.1. ORGANIZACIÓN CAMPESINA.

Hablar de organización campesina, requiere precisar lo que entendemos por organización y campesinado. El primer concepto de manera general se entiende como la asociación de personas que tienen intereses comunes y por tanto cooperan entre sí para dar solución a sus problemas.

Por otra parte según Leonard W. Mayo⁴ entiende por organización... el proceso por el cual se trata de crear un mejor balance entre las necesidades y los recursos a través de la promoción del financiamiento, administración, extensión y organización de la comunidad; trata principalmente del desequilibrio entre las necesidades y los recursos.

De acuerdo con Ricardo Pozas⁵

"La Organización es la forma que toman las relaciones entre los individuos o grupos, para hacer prevalecer sus intereses frente a otros opuestos.

Cuando se habla de organización de los campesinos, se piensa en la defensa de estos trabajadores del campo, de sus intereses como productores o trabajadores del Agro, cosa que implica la necesidad de afectar los intereses de los capitalistas en general y de la burguesía agraria en particular".

⁴ ANDER-EGG, Ezequiel. Desarrollo de la Comunidad. Edit El Ateneo. México, 1987. pag 62.

⁵ MATA, Bernardino. "La Organización en el Medio Rural". Resultados del Seminario de Organización Campesina de la Maestría de Sociología Rural UACH. México, 1986.

En estas definiciones como es posible observar se hace referencia al agrupamiento de los individuos que de alguna manera coinciden en sus ideales e intereses, y que además buscan enfrentar de manera conjunta o unida, los diferentes problemas u obstáculos que se presenten para lograr sus objetivos y cubrir sus múltiples necesidades.

Ahora bien, los campesinos o el campesino es un término que nos indica a primera vista que tratamos lo referente a la sociedad rural. El campesino es un individuo que se caracteriza entre otras cosas por su principal actividad económica que es el trabajo en el campo, es decir, es un pequeño productor agrícola, que con su trabajo de alguna manera podrá satisfacer sus necesidades de alimento. Continuando con esta definición, más adelante se exponen diferentes concepciones sobre este y que ha sido tratado por diferentes autores.

Los campesinos son los individuos cuya seguridad y subsistencia reside en última instancia en la tenencia de ciertos derechos sobre la tierra y en la mano de obra de miembros de la familia aplicada a la tierra, pero que están comprendidos, a través de derechos y obligaciones, en un sistema económico más amplio que incluye la participación de no campesinos. El hecho de que para los campesinos la seguridad y la subsistencia residen en última instancia en el mantenimiento de derechos sobre la tierra y derechos a la mano de obra familiar resultará un determinante importante para la configuración y la restricción de su acción social. Es también la característica que los campesinos tienen en común con los "agricultores primitivos" pero no con los agricultores capitalistas.⁶

En lo anterior podemos observar como el autor liga al campesino con la tierra y con el trabajo de éste y la familia, por lo que podemos decir que esta mano de obra familiar es también una característica importante del campesino.

⁶ S. JOHN, Saúl y Roger Woods. "Los campesinos africanos" en Selección de Teodor Shanin. Campesinos y Sociedades Campesinas. Edit. F.C.E., México, 1979. pag 93-98.

En otra definición, para algunos dice Roger Bartra, los campesinos son proletarios con un minúsculo pedazo de tierra; para otros son pequeños burgueses. Para otros su especificidad consiste en que son explotados como proletarios debido a su condición pequeño burguesa.⁷

En tanto Eric Wolf menciona que los campesinos son granjeros que practican la agricultura y la ganadería en las áreas rurales pero que al revés de los granjeros comerciales norteamericanos, se ocupan más de satisfacer las necesidades de la familia, que de obtener una ganancia. Los campesinos producen para el intercambio, los excedentes se transfieren a un dominante grupo de gobernantes que los usan en parte para apoyar su propio nivel de vida y en parte para distribuir alimentos a habitantes urbanos.⁸

Por otra parte el campesinado se compone de pequeños productores agrícolas que con la ayuda de equipo sencillo y el trabajo de sus familias producen sobre todo para su propio consumo y para el cumplimiento de sus obligaciones con los detentadores del poder político y económico.⁹

El campesinado más que formar una pequeña burguesía, es una clase cuyo tipo de relación con los medios de producción de que dispone la hace víctima de la explotación y absorción por el modo de producción dominante.¹⁰

El campesino es caracterizado por su pertenencia a una comunidad rural como ya se ha dicho. Y se ve como segmento social en una sociedad más compleja que se mantiene unida por la subordinación a un Estado o poder político central. Es igualmente un segmento social que a través de una relación productiva con la tierra logra subsistir sin acumular, es sólo parte de un conjunto mayor, no tienen la exclusividad sobre el uso y la tenencia de la tierra, está subordinado a otros

⁷ BARTRA, Roger. Estructura agraria y clases sociales. pag 152.

⁸ ORTIZ, Sutti "Reflexiones sobre el concepto de la cultura campesina y los sistemas cognoscitivos campesinos" en Campesinos y Sociedades campesinas. pag. 288-289.

⁹ Shanin, Teodor. Op. Cit. pag 215-216.

¹⁰ GUERRERO, Javier. "La diferenciación interna del campesinado mexicano". en Luisa Paré (Comp) Polémica sobre las clases sociales en el campo mexicano.

sectores.

Campesinado es el conjunto de los campesinos, los campesinos son pequeño burgueses no porque no sean explotados, sino porque son pequeños productores de mercancías que se desenvuelven en una economía de mercado.¹¹

Cabe mencionar que el campesino para subsistir depende de una relación productiva fundamental con la tierra que se realiza a través del trabajo.

Para dejar en claro el termino al que se hace referencia es necesario señalar que el campesino es aquel que se caracteriza como ha sido mencionado, por su permanencia a una comunidad rural, así como por su actividad económica en el campo, es un pequeño productor que se auxilia de su propio trabajo y el de su familia y que como señala Eric Wolf busca más satisfacer las necesidades de la familia que de obtener ganancias, pero que también puede no tener tierra y pocas oportunidades de empleo.

Ahora bien, la organización campesina, es sin duda importante, porque en mucho es un medio a través del cual se ha logrado la satisfacción de las necesidades primordiales de los campesinos, tales como alimentación, habitación y educación, además del logro de sus demandas por la tierra, por el financiamiento, la comercialización, servicios, y otros.

Al respecto, cabe señalar que coincidimos con la definición de Gerardo Gómez¹², y que hace referencia a la organización campesina como "... un proceso en el que se integran recursos materiales, como tierra, agua, maquinaria, etc. para hacer un uso más racional de ellos; para hacer

¹¹ WARMAN, A. Los campesinos. Hijos predilectos del régimen. Edit. Nuestro tiempo. México, 1985. pag 116-133.

¹² GOMEZ Gonzalez, G "Organización Campesina y lucha de clases". En Cuadernos Universitarios. Serie Ciencias Sociales. UACH. México, 1979.

producir esos recursos, es necesaria la participación de la fuerza de trabajo humana por lo que los hombres se asocian en un proceso de cooperación o colaboración, para hacer más productiva la aplicación del trabajo a los recursos naturales. En términos más amplios, la organización implica la integración de recursos y la cooperación de los campesinos para solucionar problemas comunes”.

A esta definición Gerardo Gómez agrega puntos importantes que se encuentran en estrecha relación con la organización, tales como los que él llama los principios básicos de la organización y que son:

- 1.- Homogeneidad en la extracción de clase, es decir, no se deben integrar personas con intereses distintos.
- 2.- Voluntariedad. La agrupación de los miembros debe ser libre y voluntaria.
- 3.- Democracia. Sólo la organización debe decidir sobre sus problemas.
- 4.- El provecho mutuo en la distribución de utilidades y trabajo. Participación amplia y disfrute equitativo de sus beneficios.
- 5.- Gradualidad en los pasos de la organización.
- 6.- Educación y capacitación.
- 7.- Apoyo político. Puede proporcionarlo el Estado, pero el más importante es el que se establece con grupos o asociaciones independientes.

Estos principios básicos de la organización muestran como debe conformarse una organización principalmente campesina, para que se desempeñe como tal y cumpla en gran medida sus objetivos.

Por otra parte es importante mencionar que dentro de la organización campesina, según algunos autores, existen 2 vertientes:

- 1) La Oficial: agrupaciones afiliadas a las centrales campesinas integradas al partido en el poder (CNC, CAM, CCI, UGOCCM, etc).

2) La Independiente, autogestiva o autónoma que se opone a la oficial y aunque al interior es muy diversificada tiene elementos que la caracterizan.¹³

La más importante diferenciación entre las organizaciones oficiales e independientes, radica en el tipo de relación que estas mantienen con el Estado. El hecho de hablar de una organización independiente no significa aislamiento, ni exclusión de relación con el Estado, sino más bien se refiere al tipo de dicha relación, es decir, mientras que en las organizaciones oficiales la relación con el Estado es de subordinación, en las organizaciones independientes ésta es de negociación y concertación, conservando la autonomía en las decisiones que conciernen a los intereses de la organización.

¹³Flores, Paré y Sarmiento. Las voces del campo. Movimiento campesino y política agraria 1976-1986. Edit. S XX1. México, 1988. Pag. 55-105.

1.2. MOVIMIENTO CAMPESINO

¿Qué es el movimiento campesino?, es la principal interrogante. Y este, puede simplificarse en una explicación sencilla y que es el hecho de que el campesino se manifieste en diferentes formas para enfrentar sus múltiples problemas y así hacer que se escuchen sus demandas.

Pero no es tan sencillo este tema, ya que abarca mucho más de lo que podría creerse. Esto no significa que ahora abarquemos todo el tema, es solo una pequeñísima parte.

Durante la década de los setentas, coinciden una serie de aspectos tanto internos como externos en las organizaciones que posibilitan un auge generalizado de la movilización en el campo.

En este sentido podemos hablar del movimiento campesino de los años setentas que se agrupa en 4 puntos: luchas por los precios, luchas de los trabajadores por sus ingresos, luchas por la democracia y contra la imposición política y lucha generalizada por la tierra.¹⁴

Por otra parte Blanca Rubio¹⁵ señala que el movimiento campesino que surgió en los setentas, nació enraizado a dos procesos estructurales: la crisis de la vía campesina y el ascenso del neoliberalismo.

Estos procesos de los que nos habla trajeron como consecuencia que el campesino fuera marginado, además de que en los noventas abolió sus derechos como el de la tierra, por lo cual el campesino como respuesta se mantuvo a la ofensiva, es decir, dió muestras de su descontento.

14 RUBIO, Blanca. Resistencia campesina y explotación rural en México. Edit Era. México, 1987.

15 RUBIO, Blanca. "Las organizaciones independientes en México: semblanza de las...". En Neoliberalismo y Organización social en el campo Mexicano. Plaza y valdés Edit. México, 1996. Pag 119.

Es importante mencionar que se contemplan 2 formas de movimiento. El movimiento campesino organizado u oficial, en el cual se observan las manifestaciones del sector campesino corporativizado, afiliado a la Central Nacional Campesina CNC, integrada al partido en el poder o a organizaciones vinculadas al PRI.¹⁶ En cuanto al movimiento campesino independiente este se define en oposición al oficial y se caracteriza por 4 puntos importantes: la preocupación por definir una estrategia general de desarrollo agrícola, la necesidad de deslindarse de la filiación partidaria de carácter corporativo y recuperar la autonomía de la organización de clase, la defensa de los intereses de sus miembros y el intento de desarrollar nuevas formas de organización colectiva y de participación autogestiva y democrática de las bases.¹⁷

Así, el movimiento campesino se diferencia primordialmente por la relación que guarda respecto al Estado y como se mencionó, la CNC junto con otras organizaciones corporativas representa de alguna forma la parte oficial, siendo que la parte independiente está representada por varias agrupaciones que incluyen a la UNORCA.

Siguiendo esta línea la UNORCA, como Unión Nacional forma parte del llamado nuevo movimiento campesino, el cual parte de la lucha por la tierra y por la apropiación de los procesos productivos. Se dice igualmente que el movimiento campesino actual debe, a la vez, participar activamente en la definición y puesta en marcha de proyectos de desarrollo regional, buscando siempre que las políticas de fomento se combinen con definidas acciones de bienestar.¹⁸

Lo anterior descrito, es parte de la propuesta de organización campesina y que da a conocer el papel tan importante que tiene UNORCA en este movimiento que en sí es una lucha

¹⁶ FLORES, Paré Op cit.pág 11-13.

¹⁷ FLORES. Op cit. Pág 14

¹⁸ UNORCA. Una propuesta para el movimiento campesino. En documentos de trabajo No. 43 México, 1993. Pág 84.

constante por reivindicar al campesino y una lucha para que sus principales problemáticas sean atendidas. Podría decir que es un nuevo movimiento o un movimiento que cada día se está iniciando.

Al respecto, en la Asamblea Nacional de Representantes de la UNORCA llevada a cabo en Tempoal, Veracruz en 1992 se elaboró una declaración en defensa del sector social rural y por la nueva organicidad del movimiento campesino, en dicha declaración se habla de varios retos para el movimiento campesino dentro del cual se establecen líneas de estrategia para enfrentarlos, tales son la estrategia económica, la del bienestar social y la de organización campesina. Esta última aborda varios puntos interesantes como son:

- a) Concretar la participación efectiva de los campesinos y organizaciones campesinas en los espacios de representación política y ejercer influencia real en los espacios del gobierno, siempre en un ánimo de impulsar la vida democrática en el país.
- b) Culminar el proceso de redocumentación de carteras vencidas y rehabilitación crediticia de los campesinos en la banca de fomento.
- c) Concertar acciones con los gobiernos federal y estatal de que se trate para la solución del rezago agrario, en favor de los campesinos; y para la creación de empresas para los campesinos sin tierra, sin demérito en su trámite agrario.

Lo expuesto es importante para todo lo que en sí contiene y porque además coincide con lo mencionado por Luis Hernández¹⁹ quien señala que en un plazo inmediato, el movimiento campesino deberá resolver 3 cuestiones: a) el poder negociar de manera adecuada las innumerables carteras vencidas, b) la posibilidad de resolver el rezago agrario y c) una real participación de los productores.

Así entonces el movimiento campesino aún tiene mucho por hacer.

¹⁹ HERNANDEZ, Luis. "Las convulsiones rurales" En Autonomía y nuevos sujetos del desarrollo rural. S. XXI. México, 1992. Pag. 260.

1.3. LIDERAZGO

La existencia del liderazgo en un proceso de organización grupal, resulta un elemento importante, ya que las características de dicho liderazgo marcarán de alguna manera el desarrollo de la organización. En los grupos campesinos se ha observado que uno de los liderazgos más típicos es el de la figura del "caudillo" con características de autoritarismo y paternalismo, que si bien dan mucho empuje a la actividad organizativa, a la larga concentran el poder y la decisión en una sola persona, y esta situación retrasa la formación de nuevos dirigentes, limita de alguna manera la participación de los campesinos con respecto al líder, de tal forma que frecuentemente al fallar o desaparecer el líder, también desaparece la organización.

El liderazgo es un componente esencial dentro de los grupos humanos y especialmente en el ámbito rural que puede afectar positiva o negativamente el desarrollo de la organización.

Para dar una definición más específica existen dos perspectivas principales de estudio:

-La sociológica que analiza el fenómeno del liderazgo en relación a su función y efecto en los procesos socio-históricos (visión macrosocial)

-La psicológica que estudia la función y efecto del liderazgo al interior de los grupos humanos organizados (visión micro-social).

Desde la visión del materialismo histórico, el liderazgo y el líder son fenómenos que no dependen tanto de las características individuales, sino de una serie de relaciones socio-históricas que predeterminan que una persona pueda o no ejercer funciones de líder. Así la Historia social no la hacen los personajes sobresalientes, sino que precisamente son las relaciones creadas por la sociedad las que hacen posible el surgimiento de dichos "grandes hombres", en una etapa histórica concreta.²⁰

²⁰ PLEJANOV, Jorge. El papel del individuo en la Historia. Grijalvo. Méx, 1968.

Así entonces los líderes son hombres de talento que expresan con certeza el pensamiento y las aspiraciones sociales de un grupo en una época determinada.

EL líder al interior de los grupos sociales es el encargado de traducir las aspiraciones colectivas en pensamientos, demandas y acciones concretas, pues las características de su personalidad corresponden mejor que ningún otro miembro del grupo a las necesidades sentidas colectivamente en un momento y situación histórica dada.

Las concepciones de liderazgo de Gramsci²¹, surgen sobre todo a raíz de observar que las revueltas populares espontáneas, eran contenidas casi siempre por las categorías preexistentes de pensamiento y conducta.

Para Gramsci, existían dos tipos de líderes, dentro de las luchas y movimientos populares:

a) Líderes naturales: Son aquellos miembros de las clases populares que las mismas masas ponen al frente de su lucha, formando parte de un sector social, se destacan por sus capacidades individuales de entre la masa siendo ubicados por la base popular como representantes de sus expectativas y aspiraciones.

b) Líderes intelectuales orgánicos: son aquellos intelectuales que se encuentran vinculados estrechamente a las masas y a los líderes naturales, siendo capaces de ser parte orgánica de las clases populares y de articular valores e ideas nuevas al acervo cultural de los movimientos populares, pero sin intentar manipular su impulso propio.

Desde otra perspectiva, para Knickerbocker,²² el liderazgo es función de necesidades existentes, en una situación dada, y consiste en la relación entre un individuo y un grupo.

²¹ BOGS, Carl. El Marxismo de Gramsci. Predia Edit. México, 1980.

²² KNICKERBOCKER, Irving. El estudio del liderazgo. Edit. Párdos. Buenos Aires 1958. Pág 3-10

Este liderazgo, como se menciona anteriormente consiste en una relación entre el líder y el grupo u organización. El primero es el que tiene la capacidad para influir en los demás, para hacerse escuchar y que tiene las mismas necesidades de su grupo y por tanto que desea el cumplimiento de sus objetivos. Tal es el caso de la líder del grupo de mujeres de Chilapa Guerrero, la Sra. Brígida Chautla Ramos y otros.

Siguiendo con esta perspectiva psicológica existen teorías sobre el liderazgo y la más importante es la Teoría del “gran hombre del liderazgo”, en la cual establece que los líderes son personas extraordinarias, que asumen posiciones de influencia y luego moldean los eventos. Sin embargo, esta teoría no es del todo aceptable, ya que prescinde de factores socio-económicos.²³

Otra teoría sostiene que el liderazgo es el resultado de que la persona indicada se encuentre en el sitio adecuado, en el momento preciso.²⁴

Tomando en cuenta lo conceptualizado, podemos decir finalmente que el liderazgo es un fenómeno de interacción entre un grupo u organización y un individuo que viene siendo el líder. De tal manera que el líder contribuya a satisfacer las necesidades del grupo. Y en la medida que este contribuya a un bienestar para la organización, seguirá ocupando la misma situación de líder.

²³ G. MORRIS, Charles. **Psicología. Un nuevo enfoque**. VII edición. Prentice-Hall. México, 1992. Pag 662-663.

²⁴ Op. Cit. Pag. 662.

1.3.1. DIRIGENTE.

En primer término se debe señalar, que las personas se agrupan para satisfacer sus necesidades, ya sea económicas o sociales, pero su capacidad para satisfacerlas depende de innumerables factores, entre ellos el saber quién es la persona indicada que ha de dirigir e influir. Para ello se da aquí una definición general y breve de dirigente y lo que a este se refiere como funciones, tipos y características entre otros.

Según Bernard M. Bass²⁵, la dirección es una especie de interacción de las personas. Cualquier intento de un miembro del grupo para cambiar la conducta, actitud, valor o sentimiento de uno o mas miembros del mismo, es un intento de dirigirlo. A esto se puede decir que cualquier miembro del grupo puede desempeñar en un momento dado, un rol o actividad directiva, pero aún así los dirigentes tienen más probabilidades de influir que los demás integrantes.

Daniel Katz y Robert I. Kahn señalan que " dirección" tiene acepciones principales: el atributo de una posición, las características de una persona y la categoría de conducta. Dichos términos se emplean para referirse a una persona que tiene determinadas cualidades, ocupa cierta posición y se conduce de ciertos modos.

La posición que ocupa un dirigente oficial o no, le da más ventaja sobre los demás miembros del grupo en lo que respecta a poderío e influencia.

En un estudio efectuado por L. Richard Hoffman y Norman Maier se observa que el individuo que alcanza una posición directiva tratará de influir en el grupo y que éste, a su vez, se dejará influir.²⁶

²⁵ CLAY Lindgren, Henry. Introducción a la Psicología Social. Edit. Trillas. México, 1975. 385 p.

²⁶ CLAY, Op cit. pág 300.

Existen dirigentes oficiales y los que no lo son, pero los oficiales tienen más ventaja puesto que su posición es manifiesta y la conducta del grupo se refiere, casi automáticamente, a sus actitudes e intentos de ejercer influencia. Por otra parte, los que no son oficiales suelen llegar al poder cuando falta una dirección oficial y se crea una carencia de mando. En los grupos de tendencias democráticas los dirigentes desempeñan a menudo sus roles de tal modo que estimulan el surgimiento de otros dirigentes menores, entre los miembros del grupo.

Entre los tipos de dirigentes podemos mencionar: El administrador (planean, coordinan, dirigen, administran y organizan que las cosas se hagan). El burócrata, que mantiene y supervisa las operaciones de las organizaciones. El que determina la política, este puede ser, a la vez, un administrador. El experto, que sirve habitualmente como asesor de los individuos o grupos que dictan la política y de los administradores. El idealista, este suele ser un especialista en ideas y creencias. Se interesa en las ideas básicas que entrañan diversas formas de conducta social. El dirigente carismático, es aquel cuya atracción es en gran parte emocional. La mayoría de los dirigentes que triunfan es porque tienen cualidades por las que sus seguidores pueden identificarse con ellos. De acuerdo a estos tipos mencionados, se observó a los dirigentes de las diferentes zonas, por lo que se puede decir que prevalecen los dirigentes políticos, teniendo algo de administradores, pero también existe el dirigente carismático podría decir que exclusivo de la zona de Chilapa.

El dirigente político, que determina la política a seguir, a menudo es un idealista, en el sentido que eleva sobre la realidad sus ideas, y debe tener algo de carisma para ser elegido. el dirigente simbólico, el dirigente paternal ya sea dominante y prohibitivo, o el que cuida y protege.

Dentro de las características de los dirigentes se encuentran la eminencia, inteligencia, adaptación, desviación (el hecho de que tienden a estar más libres de las presiones normativas que la mayoría de las personas) y distancia social con respecto a los demás miembros del grupo que supervisan.

1.4. CAPACITACION

El concepto de capacitación es importante por la relación que guarda respecto a la formación de cuadros dirigentes. La capacitación debe entenderse como una acción destinada a desarrollar las aptitudes de la persona, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.²⁷

Aunado a lo anterior se debe ver la capacitación como un proceso mediante el cual se pretende proporcionar conocimientos sobre diferentes aspectos, ya sea técnicos, científicoa, sociales, económicos, etc.

Siliceo²⁸ señala que la capacitación consiste en la actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actividades del colaborador. A este respecto hago una adaptación de “empresa” por organización, grupo, unión o sociedad y de “colaborador” por socio que finalmente ambos conceptos expresan lo mismo. Así la capacitación corresponde a las necesidades de la organización y se encamina a propiciar un cambio en diferentes aspectos (ya señalados) del socio.

La capacitación, según Siliceo²⁹ se debe dar en la medida y dosis necesaria a la persona. Considerando lo anterior, esa forma de dar la capacitación es importante, de lo contrario la persona se saturaría de información y podría causarle un bloqueo. Sin embargo, la capacitación debe ser constante, realista y bien orientada, es decir teniendo la idea de que es para mejorar y solucionar problemas dentro del grupo.

Por otra parte es fundamental un programa de capacitación dentro de una organización para el crecimiento y mejor desarrollo de la misma. La capacitación no incluye sólo cursos, sino

²⁷ U.C.E.C.A. Guía técnica para la formulación de programas de capacitación y adiestramiento en las empresas. Edit popular. México, 1981.

²⁸ SILICEO, A. Capacitación y desarrollo de personal. Edit Limusa. México, 1973

²⁹ Ibidem.

también asambleas, foros, convenciones y/o encuentros, en donde exista una exposición de ideas, debates y testimonios entre otras cosas.

Marroquín ³⁰ hace referencia a la ley federal del trabajo en su artículo 153-F donde se señalan los objetivos que persigue la capacitación y el adiestramiento siendo estos los siguientes:

- 1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- 2.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación (a este respecto aplicado a la formación de cuadros, sería para ocupar un cargo, ya sea de presidente, secretario, tesorero o vocal).
- 3.- Prevenir riesgos de trabajo.
- 4.- Incrementar la productividad y
- 5.- Mejorar las aptitudes del trabajador.

Lo anterior sin duda es aplicable a cualquier tipo de empresa y por tanto a una organización, grupo o sociedad.

Finalmente, es importante mencionar que la capacitación es una necesidad, ya que el contar con personal calificado (o socios) ayuda en gran medida a alcanzar niveles de eficiencia y desarrollo en menor tiempo

³⁰ MARROQUIN, Q.J. Capacitación a trabajadores. Edit Gernika. México, 1978.

1.5. AUTOGESTION

Posiblemente hablar de autogestión, puede confundirse en algún momento por autonomía, son dos conceptos relacionados, pero cada uno con características específicas. En este pequeño apartado nos enfocaremos esencialmente por la primera.

De manera general, la autogestión significa transformación del Estado, y de las relaciones sociopolíticas y económicas... la autogestión no es tan sólo un derecho, sino también una responsabilidad y un buen orden y la autogestión no significa atomizar a la sociedad, sino que constituye la base de la integración democrática de la misma".³¹

Sin embargo, una definición que considero conveniente es la que menciona UNORCA, ya que hace una diferenciación entre autonomía y autogestión. La primera es entendida como "la capacidad para tomar las propias decisiones" y la segunda como "la capacidad para elaborar y desarrollar las propuestas, proyectos y programas".³²

En tanto para Bernardino Mata la autogestión es señalada como una vertiente en la organización campesina y que se refiere "...al hecho de que un grupo humano decida su destino por sí mismo, de manera consciente y comprometida, ponga las reglas del juego de todas las expresiones de su actividad".³³

Así la autogestión comprende una participación más directa por parte del grupo u organización que la practica. Bernardino Mata incluye ambos conceptos en uno sólo: la autogestión, pero la característica es que el enfoque está encaminado a que con la práctica de esta

³¹ JOSIP Broz, Tito. "Autogestión" en Cuestiones actuales del socialismo. Belgrado. 1983. Pág12-121.

³² UNORCA. Un programa para el desarrollo del campo mexicano. Documentos de trabajo No 48. México, 1995. Pág 66.

³³ MATA, B. "Educación y capacitación en el sector campesino" en el trabajo de la tierra baldía. Seminario Praxis-ITESO UCI. México, 1985. Pág 143-154.

autogestión se logre un mayor desarrollo para el grupo o en sí la organización.

Ahora bien, en cuanto a la organización autogestiva o independiente, a nivel práctico puede surgir espontáneamente de las bases como respuesta a un problema específico, ser promovida por algún agente externo que "cataliza" el reconocimiento de alguna problemática en el grupo campesino o darse en base a una combinación de ambas situaciones. Sin embargo, lo que sí resulta indispensable es la existencia de un alto grado de autogestión, es decir, que todas las acciones partan de problemáticas sentidas y prioritarias para los participantes y que éstos tomen en sus manos desde el principio todos los problemas que se presenten, gestando por ellos mismos las tareas y acciones necesarias para solucionarlos. Implica también la participación democrática de la base en la toma de decisiones y del poder al interior del grupo.³⁴

El concepto de autogestión es amplio, para poder describirlo en su totalidad, pero considero que queda entendido en el sentido que es utilizado en esta investigación.

³⁴ SAYAVEDRA, Ruíz y Barquera. Teoría y práctica de la promoción rural. Praxis-CEA. México, 1985.

2. SITUACION NACIONAL DEL AGRO MEXICANO.

2.1. CRISIS DEL CAMPO MEXICANO.

La agricultura en México se encuentra en estado crítico desde hace tiempo, está inmersa en una situación de aguda crisis que ha llevado a muchos productores rurales al borde de la quiebra. Muchos otros ante el fracaso económico han tenido que emigrar hacia las grandes ciudades en busca de empleo.

La actual situación del campo mexicano se debe en mucho a una política económica que ha seguido una serie de medidas o acciones entre las que destacan: insuficientes precios para los productos básicos agrícolas como maíz, trigo, frijol, etc., falta de apoyo al campo, falta y retiro de apoyo a las instituciones vinculadas al campo, la drástica apertura comercial indiscriminada (TLC), etc.

José Luis Calva menciona que la reaparición de la crisis agrícola, que se observa a partir de 1982, no es un fenómeno casual, sino que deriva de causas económico-políticas profundas. Dentro de estas causas económico-políticas menciona tres principales:

- 1.- La caída de la demanda interna de alimentos.
- 2.- Caída de la rentabilidad de las inversiones agrícolas y de la acumulación de capital en ciertas ramas de la producción rural.
- 3.- Las políticas económicas instrumentadas por el Estado a partir de 1982 y que han determinado la brusca caída de la inversión pública en diferentes áreas de irrigación, fomento agrícola, crédito rural, etc.³⁵

³⁵ CALVA, José Luis. Crisis agrícola y alimentaria en México 1982-1988. Fontamara. México, 1988. pág 2.

Por otra parte el mismo José Luis Calva³⁶, hace referencia a estas causas del desastre de la agricultura mexicana. En primer término habla de la caída de la rentabilidad, es decir se dió una descapitalización ya que de la producción obtenida no hubo ingresos para reponer la maquinaria obsoleta, para la compra de insumos y agroquímicos suficientes, combustible, semillas, etc. Menciona que en 1985 el campo contaba con un promedio de 167 mil tractores, ya para 1995 eran apenas 100 mil.

Esto nos muestra que la situación por la que atraviesa el campo es realmente crítica y preocupante principalmente por que nos encontramos en una situación de gran desventaja ante el Tratado de Libre Comercio, pues nuestro país se enfrenta a dos países de alto desarrollo tanto industrial como agropecuario y que es producto de un fuerte proceso de capitalización, beneficios agroclimáticos y acertadas políticas de apoyo al sector primario.

Otra vertiente de la descapitalización que menciona Calva³⁷ son las carteras vencidas, es decir el resultado del desplome de los términos de intercambio. Una segunda causa del desastre de la economía agrícola es el achicamiento de la participación del Estado, principalmente en el momento de la caída de la economía. Sin embargo, ante la profundización y alargamiento de la crisis, el gobierno tuvo que otorgar una concesión al campo, que es conocida como PROCAMPO (Programa de apoyos directos al campo), esta concesión constituye un subsidio directo al productor resultado de las negociaciones ante las organizaciones campesinas de carácter nacional.³⁸

Finalmente como tercer causa del desastre de la economía agrícola (y que ya ha sido mencionado), Calva señala el estancamiento y encarecimiento del crédito en el sector agrícola; que es parte de la política de achicamiento del Estado. Banrural en 1987 apoyaba 7.2 millones de

³⁶ CALVA, José Luis Conferencia "Crisis agrícola del campo mexicano" Universidad Autónoma de Chapingo. México, 28 de Mayo de 1997.

³⁷ Ibidem.

³⁸ CASTILLEJOS, Bedwell Simón. El campo ante el futuro de México. Edit. Fontamara. México 1996. Pag 50-54.

hectáreas, actualmente (1996-97) ese apoyo es de 1 millón de hectáreas. La banca comercial cae a menos de 46%.³⁹

Por otra parte considero oportuno mencionar que entre otras causas de esta crisis agrícola destacan: los cambios reelevantes en el uso de la tierra, lo cual propició la caída de ánimo o desilusión en la producción de granos básicos, frenando y decreciendo sus precios reales. La superficie ocupada con maíz, trigo y frijol principalmete, disminuyó 3/4 partes del territorio nacional cultivado en 1940-50 a menos de la mitad en 1990. Se extendieron los cultivos forrajeros (como sorgo, alfalfa y avena), los hortofrutícolas y la ganadería principalmente.

Otro aspecto es la sustitución de importaciones, que a la larga generó dependencia del exterior quedando el sector industrial desintegrado e impedido de generar su propio crecimiento. José Luis Calva precisa que de 1977 a 1982 la importación media anual de granos fue de 5.4 millones de toneladas y se elevó a 6.9 millones para 1983-1987 que significaría el 2% del consumo interno.⁴⁰

Asimismo, la disminución de inversión, de subsidios (para 1980 se encontraba en 18.7% y para 1981-1986 desciende a sólo 8% y para 1988 en un 6%) y la problemática ambiental entre otras fueron la causa de esta crisis agrícola. Esta problemática ambiental de la que se habla se muestra en la erosión de los suelos, azolve y falta de mantenimiento de la infraestructura hidráulica, salinidad, problemas fitosanitarios en los cultivos, sobre explotación de las aguas, uso indiscriminado de insumos, presencia de malezas, entre otras.

Es necesario señalar que ante la crisis en el campo, el Estado responde con otras políticas de corte asistencialista.

³⁹ Calva, op cit.

⁴⁰ CALVA, op cit. pag

2.2. POLITICA SOCIAL EN EL CAMPO

En mucho la política social en el campo se ha caracterizado en diferentes sexenios, sino es que en la mayoría, por el deseo de ofrecer mayores y mejores condiciones de vida a la población, pero sin embargo hay mucho que decir.

Para ello se ha considerado entre otras cosas organizar y hasta capacitar a los ejidatarios para que puedan ser los beneficiarios de la política implementada. Se emprenden una serie de programas, sin una participación real de los beneficiarios y en sí se dan una gran parte de apoyos institucionales con el fin de elevar la condición de vida del trabajador en el campo y que realmente no están, encaminados a resolver los problemas del campo, o no al menos en un largo plazo, sino solo vienen a ser la solución del momento.

Para elevar el nivel de vida de la población, la política social se divide en ramas generales y ramas específicas. Estas últimas tienen como objetivo mejorar un aspecto particular del nivel de vida de la población y las generales tienen por objeto mejorar las bases en que se sustenta en su conjunto dicho nivel de vida. "Son ramas específicas, la política de la alimentación, del vestido, de la habitación, de la salud y de la educación. Son ramas generales la política de los servicios a la comunidad o de obras públicas, la política de la ocupación de las condiciones de trabajo... y la seguridad social".⁴¹

Dentro de este ámbito, no se debe olvidar que entre los programas encaminados a mejorar los niveles de vida de los más necesitados, (entre ellos los campesinos), esta PRONASOL por un lado y PROCAMPO por otro; constituyendo estos dos aspectos importantes de la política social y de los que mucho se ha hablado a nivel general, pero que en realidad evaluar su efectividad, da mucho en que pensar.

Respecto a PRONASOL, la UNORCA señaló que el programa "... tiene un alto contenido positivo en la medida en que se dirige a atacar problemas de pobreza y de extrema

⁴¹ PERAZA Uribe, Fer Alejandro. Desarrollo Social y Servicios sociales. México. Tesis UNAM. pag 16.

pobreza. De su acción en la actividad productiva campesina , ha resultado una política crediticia asistencial que al no tener complementos de fomento , resulta limitada y sin posibilidades de ser realmente redistributiva de los ingresos, que elimine los vicios de un desarrollo concentrador de la riqueza. Este programa ha excedido su intervención en los esquemas de organización campesina al otorgar los apoyos” .⁴²

De acuerdo a lo anterior las organizaciones campesinas que participan en UNORCA plantearon la necesidad de impulsar una política que permita un desarrollo rural integral y sustentable, así mismo plantearon la aplicación de una política de subsidios que se aplique por producto, por productor y por actividades, y que éstos sean entregados directamente a los campesinos, entre otras cosas.⁴³

Por otra parte y en cuanto a la política agrícola reciente se refiere, ésta ha respondido a objetivos de control de las variables macroeconómicas, más que a objetivos del sector agropecuario.

Esta política agrícola tiene en primer término y casi exclusivo los cultivos de exportación sobre los cultivos básicos. El sector de frutas y hortalizas absorbe actualmente el 8.8 % de la superficie cultivada y cubre el 60% del mercado de productos de importación de E.U.⁴⁴ En fin, más adelante hablaremos de la política agrícola en general.

⁴² Op. Cit. UNORCA. Pag 16.

⁴³ Ibidem, pag 16.

⁴⁴ SALAS, González José María. Política agrícola y producción nacional de trigo. México 19 . Tesis UACH.

2.3. POLITICA AGRARIA Y POLITICA AGRICOLA SALINISTA.

En primer término se debe entender que la finalidad de la política agraria es no sólo la distribución de la tierra, sino proporcionar ésta a los agricultores en condiciones de ser inmediatamente aprovechable para su explotación, organizando al campesino para que su trabajo sea productivo con el objeto de aumentar la producción agrícola del país.

Y la política agrícola se debe ver como un mecanismo establecido para alcanzar la seguridad alimentaria, y que debe garantizar a los consumidores alimentos a precios razonables y a los agricultores ingresos proporcionales a su trabajo.

Así, para iniciar este tema, en primer término debemos entender el concepto eje de esta política y que es: "modernización del campo", el cual se ve como un proceso que esta encaminado a elevar la productividad mediante la reorganización y mejoramiento de los medios de producción.

El régimen de Salinas retomó este concepto de modernización, lo cual significaba además la desregulación de la economía, con el fin de que el mercado ocupara los espacios dejados por el Estado al desvincularse de su papel productivo.⁴⁵

Sin embargo, a este punto de modernización habría que señalarse que hablar de ello es hablar de una actualización. Pero qué es en sí la modernización, o como se entiende ésta.

A través de la historia, se ha hablado de modernización pero la interpretación ha sido variada, lo que para unos puede ser renovación o adelanto, para otros puede ser atraso, así como lo señala Larroa en su tesis de maestría, "la modernización como proceso histórico, surge con la industrialización transformando, a veces rápida, en ocasiones lentamente, las formas de producción..."⁴⁶

⁴⁵ De Ita Rubio, Ana. Coord. El futuro del campo. hacia una vía de desarrollo campesino. Friedrich Ebert Stiftung. pag. 12.

⁴⁶ LARROA TORRES, Rosa Ma. Tesis de maestría. F.C.P.Y.S. UNAM pag 64.

⁴⁷ LARROA. Ibidem. pag 53-65.

⁴⁸ Op Cit. UNORCA. Pag 14.

⁴⁹ Hernández, Luis. "Autonomía y desarrollo. La lucha en el campo en la hora de la concertación". en Los nuevos sujetos del desarrollo rural. ADN edit. Cuadernos desarrollo de base 2. México, 1991. pag 106.

Salinas en campaña electoral presentó el escenario para el recambio de la política en el agro y se resume en 4 puntos:

- a) reconocimiento e incorporación de los nuevos actores sociales.
- b) *modernización del marco jurídico, garantía a las tres propiedades de la tierra.*
- c) modernización de la política agropecuaria (pasar del paternalismo a la responsabilidad compartida).
- d) modernización de las instituciones que atienden el campo; disminución de la injerencia del gobierno en la vida interna de las comunidades e impulso a su participación en el desarrollo rural.⁵⁰

Ya como presidente, Salinas de Gortari presentó en su plan Nacional de Desarrollo (1988-1994) su propuesta de política para el campo. El objetivo fundamental del sector agrícola es aumentar la producción y la productividad en el campo. Para lograrlo propone un proceso de *transformación en tres aspectos importantes*: tales como el marco jurídico, en las instituciones y en los instrumentos de apoyo.⁵¹

Con el propósito de acelerar la expansión de la capacidad productiva y de comercialización, se promovió una mayor participación de los productores e inversionistas privados mediante la integración de nuevas formas de asociación.

En este sentido la Secretaría de la Reforma Agraria fortaleció las acciones de organización de productores al interior de los núcleos agrarios a fin de fomentar su participación en figuras asociativas para el aprovechamiento de los recursos naturales con que contaban.

En materia de política económica, de reformas jurídicas y lineamientos políticos, se buscó en el régimen salinista dar respuesta a la crisis agrícola, modificar la estructura agraria y

⁵⁰ op cit. Los nuevos sujetos...

⁵¹ Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. Informe de ejecución, 1993. Méx. Marzo, 1994. pag 124.

productiva del sector y redefinir el papel del Estado. Para lograrlo se determinaron líneas de acción tales como: control de la inflación, búsqueda de autosuficiencia en maíz y frijol, liberación de los precios de garantía (excepto maíz, frijol, trigo y arroz), adelgazamiento del Estado, disminución relativa y absoluta de subsidios en el sector, reestructuración de las dependencias del sector y de su funcionamiento, dirigida a eficientarlas, transferir funciones a los productores, disminuir sus costos de operación y seleccionar sus destinatarios.

El crédito agropecuario destinado a zonas de alto potencial o potencial desarrollado es operado por la banca privatizada, el de las áreas con potencial por desarrollar por Banrural y el de productores marginados a través de Pronasol. La asistencia técnica antes atendida por la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SARH) deja de ser un servicio público para ser pagado por los agricultores. Desaparece la Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadera (ANAGSA) quedando en su lugar AGROASEMEX, que modifica substancialmente sus *mecanismos de operación y labora como cualquier otra compañía de seguros*, en términos de plazos, coberturas, cuotas, condiciones y requerimientos. Años después el sobre endeudamiento de los campesinos acabó con sus empresas quedando en la miseria.

Por otra parte, para 1990 se anunció que la paraestatal FERTIMEX estaba comprendida dentro de la política de desincorporación de entidades públicas. Un año después se declara el retiro del organismo de la distribución del insumo y se inició la venta de la planta industrial. Hacia finales de 1992 se declaró la venta de las 15 plantas de Fertimex y en el transcurso de 1993 el mercado del insumo quedó totalmente liberado. Y como parte del TLC se abrieron las fronteras a la importación de fertilizantes.⁵²

Es importante señalar que en relación al TLC, las organizaciones de la UNORCA propusieron que se negociara, en concordancia al menor grado de desarrollo de nuestro país, el establecimiento de fondos de cooperación y desarrollo integrados por los tres países del área, que tengan el propósito explícito y normado de reducir las asimetrías derivadas de la relación

⁵² DE LA FUENTE Hernández, Juan y Joaquín Morales Valderrama. "Crisis rural y respuesta campesina: la comercializadora agropecuaria de Occidente" en HUBERT C. de Gramont, Neoliberalismo y Organización Social en el Campo Mexicano. México, 1996. pag 283-350.

económica asignada. Fondos similares –destinados a ayudar a los países más débiles de la región– a los que existen en la Comunidad Económica Europea y que dichas asimetrías no se resuelvan sólo con medidas de tiempos acordados.⁵³

El 6 de marzo de 1992 se constituye la Comagro (Comercializadora Agropecuaria de Occidente S.A. de C.V., que surge en medio de una compleja y cambiante realidad rural. Su principal objetivo es la consolidación del desarrollo económico integral de sus socios como base de su propio desarrollo. Esta empresa representa un proyecto de los agricultores maiceros del sector social del país. La integración de esta se hizo posible debido a la decisión de un grupo de organizaciones de trabajar conjuntamente y principalmente en la desincorporación de Fertimex.

En 1995 se observa una etapa difícil para esta empresa por la incertidumbre e inestabilidad monetaria y financiera, por el programa de ajuste gubernamental para afrontar la crisis, así, como por el encarecimiento de las importaciones de maíz y fertilizantes, en el marco de las variaciones en su cotización internacional.⁵⁴

Fertilizantes Mexicanos (FERTIMEX) retira las concesiones para la distribución de sus productos y realiza únicamente ventas directas.

Se plantean cambios similares para el resto de las dependencias del sector, se propone abatir la corrupción, burocratismo e ineficiencia entre otros.

En el terreno jurídico , se aprobaron en corto plazo los cambios al artículo 27 de la Constitución y la Nueva Ley Agraria. Dentro de los cambios se observa la posibilidad de enajenación y entrada al mercado de los terrenos ejidales; la parcelación de áreas forestales, la posibilidad de crear propiedad privada en las áreas mencionadas, la formación de sociedades mercantiles mixtas, la inversión extranjera ilimitada en el campo, el fin del reparto agrario y la parcelación de áreas comunes.

⁵³ Op.cit. UNORCA. Pag 21.

⁵⁴ DE LA FUENTE Hernández Juan, Op cit pag 338-339.

Sin duda que, de estos cambios o modificaciones aún falta mucho por decir y analizar, pero se hacen especulaciones entorno a lo que esto puede propiciar y que va en detrimento del bienestar y crecimiento real del sector agropecuario, grupos de productores y trabajadores agrícolas.

En términos generales la política agrícola de este sexenio buscó y pretendió transformar el modelo de desarrollo agrícola tradicional, para quedar bajo el modelo agrícola norteamericano. La política agrícola fue mas pensada para unidades productivas de grandes extensiones, dejando de lado a los pequeños productores, e impulsando de esta forma sólo la política empresarial, así el desarrollo de la economía campesina quedó excluida. Ante esta situación las organizaciones campesinas pertenecientes a la UNORCA propusieron un modelo agrícola diferente, "... bajo una concepción de agricultura sostenible, en el que se combinen criterios de productividad económica, social y ecológica; que proteja la diversidad productiva, agronómica, biológica y cultural existente en el país; que impulse el desarrollo de la agricultura campesina y busque su fortalecimiento productivo a través de políticas diferenciadas y específicas".⁵⁵

⁵⁵ UNORCA. Una propuesta para el movimiento campesino. Edit. Friedrich Ebert Stiftung. México, 1993. pag 61.

2.3.1. POLITICA HACIA LAS ORGANIZACIONES DE PRODUCCION.

En cuanto a la política hacia las organizaciones, se habló de un impulso a estas, en sí se dijo que "con el propósito de acelerar la expansión de la capacidad productiva y de comercialización, se promovió una mayor participación de los productores e inversionistas privados mediante la integración de nuevas formas de asociación"⁵⁶

Dentro de las principales acciones de organización se encuentran: la asesoría técnica en diferentes aspectos, la formación de unidades agroindustriales para proporcionar a la mujer campesina, una mayor oportunidad en la participación dentro de las actividades económicas la creación de sociedades de producción rural, programas de capacitación agraria, en materia de organización económica y aprovechamiento de recursos naturales, entre otros.

Igualmente en este terreno, instituciones como la Secretaría de la Reforma Agraria, como ya ha sido mencionado, han fortalecido las acciones de organización de productores.

Estas acciones sin duda, son importantes, pero considerando el número de organizaciones existentes en nuestro país, son acciones del todo insuficientes que además de todo necesitan ser pensadas y planeadas para los verdaderos involucrados, y en sí que estos tengan una participación total en cuanto acciones de organización se refiere.

⁵⁶ Poder Ejecutivo Federal Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. Informe de ejecución 1993. Méx. Marzo 1994. Pág 139-143.

2.4. POLITICA AGRARIA Y POLITICA AGRICOLA ZEDILLISTA.

En el presente sexenio, con los antecedentes de la modificación al artículo 27 Constitucional y su ley Reglamentaria (1992), y la creación de la Procuraduría Agraria para garantizar la defensa de los derechos de los campesinos, se instrumentó el Programa de Certificación de Derechos Ejidales y Titulación de Solares Urbanos (PROCEDE), etc. Ahora se pretende realizar una transformación más profunda, de tal forma que la presente etapa no consiste en el reparto de tierras, sino en dar pauta para que los campesinos trabajen la tierra apoyados de forma más completa.

Así el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 presentó las siguientes estrategias:

- Redefinir, con la participación de campesinos y de sus organizaciones, de productores rurales y de sus organizaciones, las instituciones políticas y programas de apoyo al campo, a fin de concluir el rezago agrario y dar paso a políticas dirigidas a impulsar la productividad.

- Promover las condiciones necesarias para atraer un flujo significativo y permanente de inversión en el medio rural.

- Apoyar la organización rural, como eje de la transformación productiva de este sector económico y como punto de partida para hacer de la igualdad de oportunidades una realidad en las áreas rurales.

Como consecuencia de esta estrategia, el Gobierno Federal considera alcanzar cuatro objetivos importantes:

- Abatir el rezago agrario
- Lograr la total certificación de los derechos ejidales
- Garantizar la seguridad en la tenencia de la tierra
- Fortalecer la propiedad social.⁵⁷

⁵⁷ZEDILLO, op cit. Pag 260-261

Dentro del primer objetivo mencionado, se instrumentó desde 1992 el Programa de Abatimiento del Rezago Agrario y para 1998 este mismo programa fue finiquitado con la declaración presidencial de que ya no había tierra que repartir y de que la SRA había resuelto todos los expedientes agrarios.

Se encuentra en operación el FIFONAFE (el Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal), cuyas funciones son: la captación, manejo y entrega de los fondos comunes ejidales y comunales provenientes del aprovechamiento de recursos naturales, y de aquellos recursos por pago de indemnizaciones de expropiación de terrenos ejidales o comunales, así como los derivados de la celebración de convenios de ocupación previa o temporal que le sean depositados.

Entre otros objetivos de esta política se encuentran superar la pobreza en el campo, la recuperación de la rentabilidad y el crecimiento de la producción agropecuaria por arriba del crecimiento de la población.

Entre las acciones que se han realizado para apoyar al campo están el Programa Emergente de Combate a la Sequía (1995), en especial para estados del norte del país; acciones de suplementación alimentaria, acciones de equipamiento rural, el mantener el precio del amoniaco (materia prima de los fertilizantes), se incrementaron los apoyos otorgados por el Programa de Apoyos Directos al Campo (PROCAMPO).

Un cambio mayor es la nueva política de precios, que evita la distorsión en las decisiones de los productores en relación con la vocación natural del uso de la tierra. Los precios de los productos agrícolas se rigen ahora por los precios internacionales, más los aranceles, los costos de transporte e internación al país, a los que se deducen los costos de comercialización.

Se plantea la elaboración de un esquema adecuado para aminorar el problema de la cartera vencida, así como la continuación del programa especial de saneamiento financiero y técnico (PROSAFIN) para contrarrestar los problemas inflacionarios y rehabilitar financiera y productivamente a las zonas rurales.

Los servicios de AGROASEMEX se reorientaron, aunque en sí no se observa en qué medida, sólo se ha mencionado un mayor porcentaje de seguros.

Continúa operando el PROCAMPO, pero con otros aspectos incorporados como la verificación documental y física de los predios, se está solicitando la siembra de cultivos alternativos entre otros.

Dentro de la estrategia de política para la capitalización del sector agropecuario, el Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural (FOCIR), realiza acciones para alentar la inversión productiva apoyando a las instituciones de crédito y fomentando el desarrollo de proyectos agroindustriales.

El presente sexenio se ha planteado objetivos que a la fecha no han arrojado resultados positivos, sus objetivos están inconclusos, por lo que es difícil que puedan cumplirse debido al poco tiempo de que finalice el sexenio. Además las estrategias consideradas dentro del Plan Nacional de Desarrollo son muy cuestionables en tanto que se menciona buscar la participación de campesinos para redefinir y concluir aspectos como el rezago agrario, siendo situaciones en que ellos son los principales involucrados y sus opiniones e ideas no han sido tomadas en cuenta. Dentro de poco se estarán efectuando las primeras evaluaciones de la política agraria y agrícola de Zedillo, las cuales como en sexenios anteriores han dejado mucho de que hablar.

2.4.1. POLITICA HACIA LAS ORGANIZACIONES DE PRODUCCION

Dentro de este punto se habló en el primer informe de gobierno de Ernesto Zedillo (1995), que en coordinación con las organizaciones de productores se estaban definiendo los instrumentos que permitirían un amplio consenso para avanzar en el impulso al sector agropecuario nacional. Y que parte de las modificaciones sería la federalización de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

Asimismo se habló de la conformación de un espacio en que las organizaciones del campo, junto con las dependencias de Gobierno Federal involucradas puedan encontrar soluciones integrales a sus problemas para conseguir la recuperación de sus actividades productivas y mejorar las condiciones de vida de las comunidades rurales.⁵⁸

Como apoyo a las organizaciones de productores, el Gobierno Federal impulsa programas de capacitación para estas como el programa de Formación Empresarial que está destinado a mejorar la competitividad y las capacidades de gestión y autonomía económica. Este programa incluyó 1 750 cursos para 1995, lo cual alcanzó un incremento de 37% respecto a 1994.

El programa de Capacitación y Adiestramiento para el Desarrollo Rural, se diseñó con el fin de capacitar para el empleo y autoempleo familiar.

Otro programa es el de Ventanilla Unica de Capacitación, mediante el cual se desarrollan cursos destinados a distintas instituciones en apoyo a sus programas con organizaciones campesinas.

Por otra parte el Instituto Nacional de Desarrollo Agrario (INDA), que es un organo desconcentrado de la Secretaría de la Reforma Agraria, tiene como objetivo principal desarrollar las tareas de capacitación y organización campesina, evaluar el impacto socio-económico de las

⁵⁸ ZEDILLO, Ernesto. Primer informe de Gobierno. Tomo III. Poder Ejecutivo Federal. México, 1 de septie1995. pag 221- 285.

acciones de capacitación. conocer la evolución y situación actual de ejidatarios y comunidades, así como establecer una coordinación interinstitucional de los programas de capacitación, organización y desarrollo agrario.

Otros programas por mencionar son: programa sistema-producto (se impulsa la organización de los productores para la planeación de los cultivos con base en el desarrollo tecnológico y la integración de programas gubernamentales); programa mundial de alimentos, Programa de Atención Agraria en Regiones Prioritarias Indígenas (PAARPI); Programa de Atención a Mujeres Campesinas (promueve la incorporación de la mujer campesina a los procesos de desarrollo de sus comunidades).

Aunado a estos programas se trata de impulsar nuevas formas de asociación de los productores rurales entre sí.

Es importante señalar que en el presente sexenio se han implementado una serie de programas en los que se ha pretendido dar mayor realce, participación, y apoyo a las organizaciones campesinas; el punto principal que se trata es la capacitación para estos grupos y como ya vimos algunos de los programas implementados tienen objetivos importantes, pero que lamentablemente no alcanzan su objetivo, debido al gran número de organizaciones necesitadas. Son sin duda programas insuficientes y que hacen mucha falta a las organizaciones.

3. UNORCA

3.1. ANTECEDENTES E HISTORIA

Muchos han sido los elementos que han dado lugar a la formación de organizaciones, pero sin duda uno de ellos fue el movimiento del 68 que propició la transformación de nuestro país en muchos aspectos, tanto social, como político. Surgieron organizaciones políticas y sociales, así como organizaciones campesinas.

Ya en los 80's se empieza a observar un nuevo grupo de organizaciones campesinas pero que presentan características novedosas, ya que buscan la apropiación del proceso productivo y romper el control institucional por la vía de la autogestión, proponen alternativas de desarrollo para así negociar con el gobierno formas de operación que se traduzcan en el mejoramiento de las condiciones de vida de sus agremiados. No se afilian a ningún partido político, respetan la pluralidad interna y el derecho de los individuos a la libre participación política. Todo esto las hace diferentes a las otras organizaciones ya existentes, las hace como en algún momento se ha mencionado "organizaciones de nuevo tipo".

Estas organizaciones de "nuevo tipo" se proponen llamar a otras organizaciones campesinas regionales que tengan planteamientos similares para sumarse a esta convergencia.⁵⁹

De las organizaciones de este nuevo tipo podemos mencionar a UNORCA, que es la Unión de la cual se va a hablar. Pero existen otras con diferentes características como la CIOAC, CNOC, MONARCA Y COA entre las más importantes.

Como primer punto para desarrollar este capítulo es importante señalar qué es la UNORCA y como consecuencia remontarnos a lo que es la historia de su formación y lo que gira

⁵⁹ COSTA, Nuria. UNORCA. Documentos para la Historia. Costa- Amic Editores. México 1983. pag. 19.

a su alrededor como son sus principios o normas, estrategias de organización e integrantes entre otros aspectos.

La UNORCA es la Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Autónomas y se autodefine como "una organización de representación campesina, de amplia participación social, de lucha y de trabajo; que se formó en el VII encuentro nacional campesino realizado en Cuetzalan, Puebla en 1985, con la unión de organizaciones campesinas regionales. La integran campesinos, productores rurales, jóvenes, mujeres y trabajadores del campo, tiene un carácter autónomo no gubernamental y no tiene fines de lucro".⁶⁰

Es necesario mencionar que la Unorca, como ya se ha dicho se constituyó de manera formal en 1985, pero desde años atrás podemos ver sus antecedentes. En el mes de septiembre de 1983, se convocó al 1er Congreso Nacional Campesino de Organizaciones de Segundo Nivel, momento en el cual, la Coalición de ejidos colectivos del Valle del Yaqui y Mayo en Sonora, surge como polo capaz de impulsar un proceso de convergencia nacional amplio, debido a la importancia de su experiencia organizativa en el terreno productivo.

En el lapso de un año se llevaron a cabo cinco encuentros, en diferentes estados de la República, con una asistencia promedio de 20 organismos participantes. Dentro de estos encuentros destaca la propuesta de convertirse en un organismo nacional, con nombre propio. En el VI encuentro en Ahuacatlán, Nayarit plantea denominarse como "Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Independientes" (Unorci). Su discusión y aprobación final se postergó para el VII Encuentro en Cuetzalan, Puebla (1985), donde se decide finalmente la constitución como Unorca.⁶¹

El cambio de independiente por autónoma se basó en el argumento de que no todas las organizaciones independientes son autónomas, pues algunas dependen de centrales o de algún partido político. Además, el término independiente normalmente es considerado como sinónimo

⁶⁰ Correo electrónico. Internet. UNORCA, A.C. unorcared@laneta.apc.org.

⁶¹ COSTA, Nuria. UNORCA. Documentos para la Historia. Edit. Costa-Amic. México, 1989. pag 77-110.

de confrontación con el Estado. En este sentido cabría precisar el concepto independiente como quien sostiene sus derechos y opiniones sin dejarse influir por los demás y lo autónomo como lo señala UNORCA (pag 26), será que el primer término no da cabida a intervención de ningún tipo y el segundo término no es tan cerrado, sino que podría darse una apertura en un momento determinado, necesario o conveniente.

La UNORCA se define como una organización para la unidad y acción de la defensa de los intereses campesinos, de la sociedad rural y la Nación y actúa solidariamente hacia la clase trabajadora. La misión de la UNORCA es, “Lograr una vida digna con un desarrollo rural que sea integral y sustentable, incorporando a todos los actores del campo: campesinos, indígenas, productores, jornaleros, avecindados, colonos, migrantes, jóvenes, mujeres, pescadores, trabajadores del campo y empresarios rurales, con políticas adecuadas que permitan el fomento al desarrollo, programas acordes a la desigualdad nacional y productiva, atención y protección de los recursos naturales e instituciones que fomenten el desarrollo rural”⁶²

Dentro de los objetivos de organización de la Unión encontramos:

1. Una vida digna para todos y todas con desarrollo, justicia, democracia y paz.

- Busca fortalecer las decisiones y participación de la sociedad rural y de los campesinos, campesinas indígenas como sujetos de su propio desarrollo para mejorar sus condiciones de vida y las de la población en general.

Para ello se solidariza y apoya las luchas democráticas de los campesinos e indígenas en pos de la justicia; impulsa esquemas autogestivos de producción, comercialización, transformación, financiamiento y consumo; defiende el territorio de las comunidades campesinas y de los pueblos indios y promueve el manejo sustentable de sus recursos naturales; fortalece proyectos económicos productivos que permitan a los campesinos generar ingresos; apoya proyectos de vivienda rural, salud comunitaria, seguridad social, educación popular, alimentación y nutrición, empleo rural, infraestructura y servicios.

⁶² Estatutos de la UNORCA.

2. La consolidación y fortalecimiento organizativo de la UNORCA en lo local y regional.

- Desarrollar las regiones y sus organizaciones es el componente básico de la estructura de la UNORCA. El ejido, la comunidad y la organización de base son las células de la organización regional. Los procesos de organización regional integran los procesos de organización social en el campo que dan vida a la UNORCA y generan la dinámica de la organización nacional.

La UNORCA apoya el crecimiento y consolidación de los procesos regionales particulares mediante el impulso a la formación de redes especializadas; fortalece la operación de sus estructuras e impulsa su interlocución ante la sociedad en los espacios locales, municipales, regionales, estatales y nacionales.

El apoyo mutuo y la solidaridad de las distintas organizaciones con los procesos regionales y movimientos sociales particulares da sentido e integra a la UNORCA como red nacional de organizaciones.

3. Participación política de la UNORCA.

La UNORCA tiene como misión representar los intereses campesinos e indígenas frente al Estado y la sociedad. La UNORCA como organización social debe ejercer esta representación en los diferentes espacios de la vida política e institucional del país.

Para ello busca:

- * Incidir en las políticas públicas.
- * Participar en la transición del país hacia la democracia.
- * Incidir en la reforma del Estado y en las transformaciones de las relaciones entre el Estado y la sociedad rural.
- * Reivindicar la autonomía y los derechos de los pueblos indios.

Formar un organismo de representación político electoral denominado Asociación Política Nacional, con la tarea de:

- Encabezar la movilización campesina regional y nacional como instrumento de gestión, presión y negociación y como expresión de los intereses campesinos e indígenas.
- Establecer las relaciones con otras organizaciones o movimientos que representen intereses afines en otros ámbitos de la sociedad.

- Establecer modelos de desarrollo de largo plazo que consideren el equilibrio entre los factores económicos, ambientales y culturales.
- Revalorar a la familia campesina como unidad productiva, de valores culturales y de relaciones sociales comunitarias y generar alternativas para su sobrevivencia y desarrollo.
- Garantizar la rentabilidad de la producción campesina, defender sus ingresos y sus posibilidades de desarrollo.
- Promover el respeto y conservación de la biodiversidad entendida como la pluralidad y diversidad de formas de vida, culturas y sociedades y no únicamente como flora y fauna.
- Desarrollar programas específicos de manejo y conservación de los recursos: agua, suelo, aire, flora y fauna silvestre y marítima.

5. Identidad campesina e indígena.

- Rescatar y reivindicar la identidad campesina y de los pueblos indios de México.
- Fortalecer el tejido social comunitario.
- Reivindicar y apoyar la construcción de México como una nación multicultural y pluriétnica.
- Reivindicar los derechos políticos, económicos y territoriales de los pueblos indios y de los campesinos.
- *Promover el reconocimiento y la expresión de lo rural, lo campesino y lo indígena.*⁶³

Otro aspecto importante de la UNORCA es su línea de trabajo, la labor y responsabilidades de la UNORCA se comparten entre los diferentes niveles e instancias: La Coordinadora Nacional, las direcciones regionales y estatales, el Consejo Político Nacional (de reciente creación), las áreas técnicas de oficinas centrales, las Comisiones Nacionales (en proceso de integración) y los promotores campesinos. La Comisión Ejecutiva Nacional identifica como líneas de trabajo:

⁶³ Op. Cit. Correo electrónico. Unorcared @laneta.apc.org.

1. Representación, coordinación y gestión.

La Comisión Ejecutiva establecerá las relaciones necesarias para el fortalecimiento de la estructura organizativa de la UNORCA en sus diferentes niveles.

La representación y gestión se desarrollara ante el Estado, las organizaciones campesinas e indígenas, las organizaciones sociales, no gubernamentales y civiles, los movimientos sociales, los partidos políticos, los organismos internacionales (FAO, ONU, CBD), los movimientos y organizaciones campesinas e indígenas internacionales y la *Vía Campesina*.

2. Apoyo a la consolidación de procesos regionales.

La Comisión Ejecutiva se plantea:

- Fomentar el desarrollo de las capacidades en cada región.
- Conocer los procesos regionales y elaborar un planteamiento programático para cada estado o región.
- Fomentar o promover la constitución de equipos de dirección colectiva y equipos técnicos en cada región.
- Visitar periódicamente todas las regiones de UNORCA.

3. Fortalecer la capacidad de análisis y propuesta de la UNORCA, en lo relativo a políticas públicas, transición a la democracia, participación política campesina e indígena, elaboración de proyectos económicos estratégicos.

- Tener presencia en los medios de comunicación.
- Elaborar diagnósticos, evaluaciones, investigación, análisis de coyuntura y estructura, diseño de programas, elaboración de herramientas metodológicas.

4. Capacitación y formación.

- Construcción de capacidades para la capacitación en las regiones.
- Desarrollar programas de formación campesina.

-Promotores campesinos para el desarrollo sustentable.

-Facilitadores campesinos.

-Promotores de agricultura alternativa.

-Alfabetización en política económica.

- Incluir en cada evento, reunión, taller, curso o formación que se realice, un tema de información sobre UNORCA, el contexto nacional y la política agrícola.
- Evaluar las políticas públicas y diseñar propuestas alternativas.
- Ejercitar a los dirigentes en la promoción de los intereses campesinos y en la contraloría social de los programas de gobierno.
- Crear un programa de formación de cuadros dirigentes.

5. Comunicación, información, y manejo de los medios de comunicación.

- Intercambio de información entre las regiones. Coordinación e información nacional sobre los principales problemas regionales y nacionales.
- Creación de un órgano informativo de UNORCA (*Autónomo*) de distribución bimensual.
- Establecer un área de análisis y difusión de información (prensa, radio) que apoye a la Comisión Ejecutiva.
- Convocar una conferencia de prensa mensual.
- Nombrar a un encargado del área de comunicación para apoyo a la Comisión Ejecutiva.
- Las regiones deben informar a la Comisión Ejecutiva los acontecimientos, problemas, demandas y movimientos más relevantes para su difusión.
- Establecer y definir los ejes en los que nos interesa estar permanentemente en los medios de comunicación:

Política agropecuaria.

Coyuntura nacional.

Pobreza y bienestar social.

Derechos de los pueblos indios.

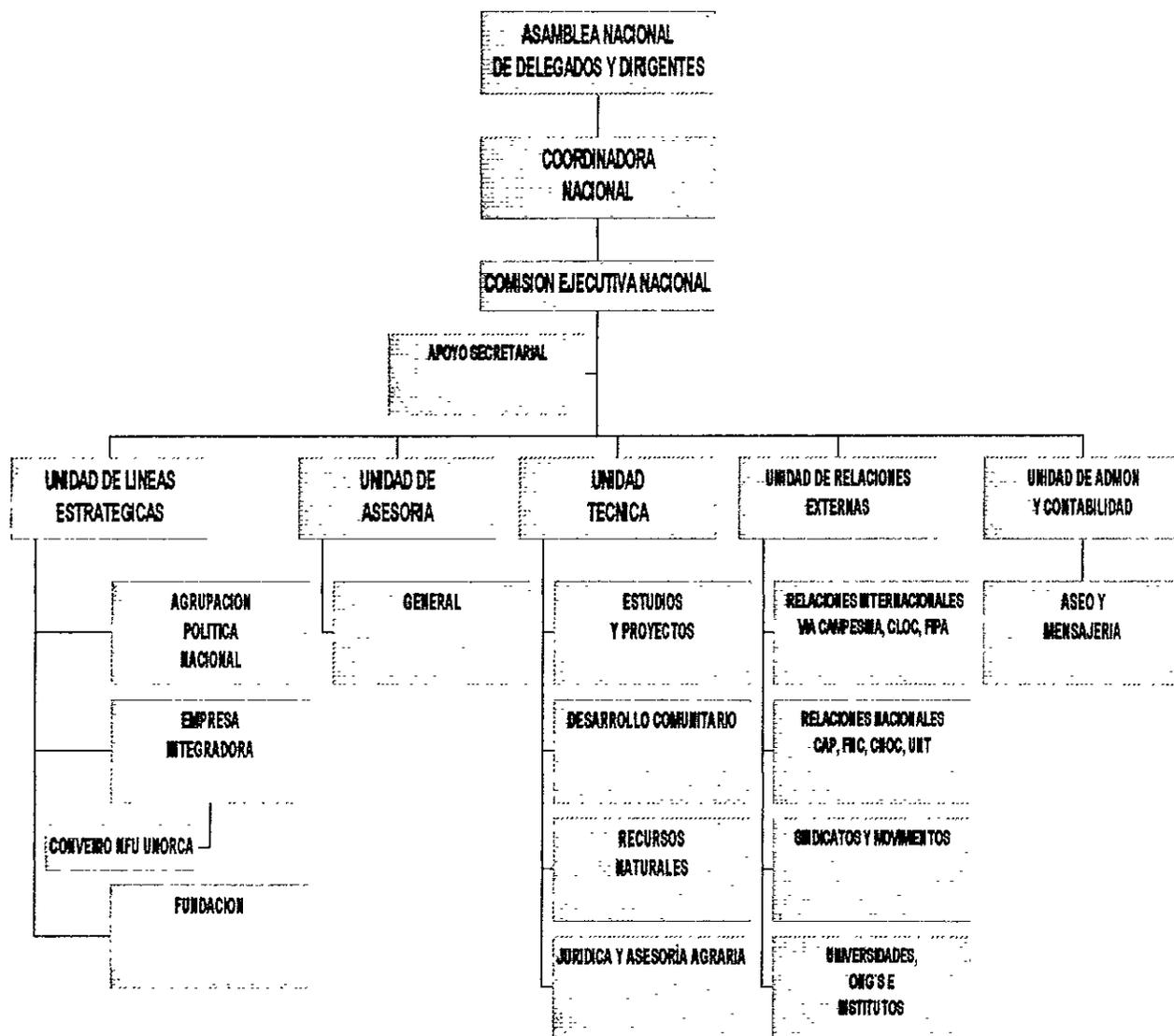
Movimientos sociales campesinos e indígenas, nacionales e internacionales.

Acuerdos comerciales internacionales en la agricultura.

Derechos humanos.⁶⁴

⁶⁴ Ibidem.

ORGANIGRAMA OPERATIVO ACTUAL DE LA UNORCA



En las entidades donde se localiza la UNORCA, se forma una Asamblea Estatal de Delegados y Dirigentes que son los representantes de las organizaciones regionales que se coordinan entre sí en la entidad respectiva. A partir de esta Asamblea se nombra una Coordinadora Estatal Ejecutiva, la cual esta compuesta por un Coordinador Ejecutivo Estatal y comisionados estatales encargados de cumplir con las directrices que haya acordado la Asamblea Estatal.

En el ámbito nacional, las instancias organizativas son: la Asamblea Nacional que se integra por los Delegados y Dirigentes nombrados en sus respectivas entidades, de acuerdo al mecanismo mencionado anteriormente. Esta Asamblea Nacional elige una representación más pequeña a fin de que se le pueda dar seguimiento, más continuo a los asuntos de la UNORCA, a través de una Coordinadora Nacional, que esta formada por los dirigentes más representativos de la UNORCA nombrados por la Asamblea Nacional, procurando que por

lo menos participe un dirigente o delegado de cada entidad. Y se nombra una Comisión Ejecutiva Nacional que funciona como instancia permanente de representación política y social de los miembros de la UNORCA, que esta formada por un Comisionado Ejecutivo Nacional y otros comisionados, de acuerdo a las necesidades de la propia organización.

La Comisión Ejecutiva Nacional es el eje de las acciones operativas de la UNORCA, se encarga de hacer realidad los resolutivos y las conclusiones de la VII Asamblea Nacional de UNORCA. Para lo cual se apoya en 5 **Unidades Operativas** con una clara definición de sus responsabilidades y funciones:

1.- La Unidad de Líneas Estratégicas tiene como responsabilidad concretar tres organismos que atienden metas políticas, económicas y de financiamiento de la UNORCA, por medio de la Agrupación Política Nacional, la Empresa Integradora y la Fundación, en cada una de ellas trabaja el personal responsable en el nivel de dirigentes y equipo técnico en los casos en que sea necesario.

2.- La Unidad de Asesoría, tiene como responsabilidad la de proporcionar los elementos analíticos y de logística que requiere la Comisión Ejecutiva Nacional en tres aspectos básicos: jurídica, comunicación y asesoría general.

3.- La Unidad Técnica tiene como responsabilidad la de fundamentar e implementar los programas prioritarios de la UNORCA, por medio de 5 áreas técnicas:

- Estudios y proyectos, encargada de la elaboración de estudios, la formulación de proyectos de inversión, la elaboración de programas organizativos, las labores de consultoría con organismos externos, la capacitación en elaboración y formulación de proyectos y la asesoría a las organizaciones regionales en la búsqueda y gestión ante las fuentes de financiamiento.
- Desarrollo comunitario. Incluye lo relativo a los trabajos sobre los Derechos y Desarrollo Indígena, misma que proporcionarán la asesoría técnica para el desarrollo de los pueblos indígenas y apoya al fortalecimiento de la coordinación interna de las organizaciones indígenas de la UNORCA y el combate a la pobreza, que promueve la formación de una red de promotores en esta línea de vida digna y combate a la pobreza procurando la autosuficiencia alimentaria de las familias campesinas, la vivienda, la educación, la salud y los servicios comunitarios en el plano municipal.
- Recursos Naturales; se encarga de dar continuidad al fortalecimiento de la capacitación de promotores campesinos ambientales, en la asesoría del manejo sustentable de los recursos naturales, y en la elaboración de proyectos de este tipo así como la introducción, promoción y capacitación en agricultura orgánica, como una agricultura alternativa al modelo que se ha aplicado en las regiones.
- Capacitación es el área encargada de promover la formación de capacidades de los recursos humanos de las organizaciones regionales.

4.- La Unidad de Relaciones Externas es la encargada de promover la participación de la UNORCA en el plano nacional e internacional a través de la convergencia con organizaciones afines a la ideología e intereses de la UNORCA. En especial en cuatro niveles: la convergencia internacional con las relaciones de la Vía Campesina, CLOC, FIPA; la convergencia nacional con el CAP, FNC, CNOC y la UNT; la relación con sindicatos y movimientos y la relación con universidades, ONG'S e institutos.

5.- La Unidad de Administración y Contabilidad es el área encargada de apoyar la

contabilidad de los recursos financieros, la compra de recursos materiales, la atención de los servicios generales de la oficina, y de los tramites y expedientes que generen la contratación de recursos humanos.⁶⁵

Uno de los coordinadores o ex-coordinador ahora, Luis Meneses Murillo⁶⁶, habló en la VII Asamblea Nacional de la UNORCA (marzo 1998), sobre su organización, y la calificó como una organización para la paz, una organización social y civil, no una organización que vea en la lucha armada algún derrotero.

Asimismo realizó una breve sinopsis de las etapas de desarrollo de la Unión en lo que mencionó que

"... si lo ponemos en tiempos, más o menos entre '86 y '87 era la defensa del ejido, con esa consigna nacimos como organización. Del '85 al '90 luchábamos por la apropiación del proceso productivo, con esta consigna construimos instrumentos propios de organización y capacitación, consolidamos procesos de las organizaciones que teníamos al construir la UNORCA. Del '89 al '95, en una tercera etapa, planteamos que el desarrollo rural integral y sustentable era lo principal, cuando en el país, solo se hablaba de modernización, con lo que diversificamos, nuestras formas organizativas, promovimos convergencias más amplias dentro y fuera de nosotros y construimos propuestas de políticas públicas.

A partir del '95 nos hemos planteado la defensa de la sociedad rural, que nos ayuda a promover el desarrollo rural integral y sustentable, sino también a revertir el deterioro de la naturaleza, a superar las condiciones de pobreza y miseria en el campo y a reconstruir nuestras estructuras organizativas y de relación de dirección, sino que también nos mete de lleno a la lucha por los espacios de poder público, sobre todo los poderes locales".

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ MENESES M, L. (Dip).Acto Inaugural de la VII Asamblea Nac. de Delegados y Dirigentes de la Unorca. Morelia,Mich. 1998.

Esta descripción de las etapas de formación de la UNORCA, no debemos olvidar que es la versión oficial. Porque si bien es cierto que la UNORCA en algún momento se ha planteado diferentes metas de trabajo, no todo ha quedado completo, y totalmente claro en sus principios y objetivos principalmente, un ejemplo de ello es que naciendo la UNORCA de la lucha contra el corporativismo, se haya visto envuelta en negociaciones de tipo corporativo, a lo largo del sexenio de Carlos Salinas de Gortari. Y que los dirigentes de ese entonces se hayan inclinado por firmar en 1991 el Manifiesto de los Pinos, para apoyar la modificación del artículo 27 constitucional.

Es importante señalar que en este cambio de etapas, tan es así que UNORCA se ha planteado objetivos en torno a su participación política, como estrategia ha implementado recientemente la creación de la Agrupación Política Nacional, como un espacio de participación política y electoral, que agrupe y oriente el esfuerzo desarrollado en torno al control de los poderes locales a partir de presidentes municipales, síndicos, regidores, diputados locales y federales, pertenecientes a la UNORCA. El principal propósito de la agrupación Política Nacional será participar e incidir en la transición hacia la democracia, garantizando esquemas democráticos de participación campesina e indígena.

En este aspecto sin duda la UNORCA esta avanzando ya que actualmente existen por lo menos tres diputados federales pertenecientes a ésta: Pedro Magaña Guerrero (Diputado Federal del Distrito de Acámbaro, Guanajuato), Octavio Díaz (Diputado Federal en Nayarit) y Luis Meneses Murillo (diputado Federal del Distrito de Navojoa, Sonora). En este sentido cabría preguntarse si en esta búsqueda por espacios políticos, no se esta descuidando la organización y los principales propósitos y objetivos de la UNORCA.

3.2. FORMAS ORGANIZATIVAS DE LOS PRODUCTORES

Las organizaciones que conforman la UNORCA son de tres tipos:

- Grupos campesinos e indígenas de primer nivel en donde se encuentran ejidos, comunidades y rancherías.
- Grupos de campesinos e indígenas de segundo nivel en la que participan figuras asociativas como sociedades de producción rural, grupos de trabajo especializados, sociedades de solidaridad social, grupos de mujeres, uniones de ejidos, sociedades cooperativas y sociedades agrícolas.
- Grupos de tercer nivel en la que participan las uniones de crédito, los fondos de autoaseguramiento campesino, las uniones de sociedades civiles con carácter empresarial, las unidades de riego, las asociaciones civiles y empresas sociales.

Dentro de las formas organizativas de los productores, estos se agrupan dentro de la UNORCA como diferentes uniones, sociedades o agrupaciones (que han sido señaladas), pero que aquí se muestran de manera general y son:

- Asociación rural de interés colectivo
- Uniones de crédito
- Fondos de aseguramiento
- Sociedades de producción rural
- Sociedades cooperativas
- Sociedades civiles
- Grupos de mujeres organizadas
- Ejidos
- Unidades agrícolas industriales de la mujer
- Sociedades de solidaridad social
- Uniones de ejidos y comunidades

Siendo estas dos últimas del tipo del presente estudio.

Cabe mencionar que actualmente la UNORCA está conformada por 280 organizaciones

campesinas que agrupan en forma colectiva a más de 20 000 productores. Además UNORCA tiene presencia en 23 estados de la República Mexicana que son:

Baja California, Sonora, Sinaloa, Nayarit, Chihuahua, Durango, Zacatecas, Hidalgo, San Luis Potosí, Guanajuato, Michoacán, Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Estado de México, Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Tamaulipas, Quintana Roo, Yucatán, Tabasco y Campeche.

3.2.1. IDEOLOGIA DE LA UNORCA

Hablar de la ideología de la UNORCA, es hablar de sus principios fundamentales como son:

- Autonomía. Entendida esta como la "Capacidad para tomar nuestras propias decisiones".
- Autogestión. Como la "Capacidad para elaborar y desarrollar nuestras propuestas, proyectos y programas".
- Pluralidad y Tolerancia. Respeto a la diferencia política en nuestras organizaciones, practicando la tolerancia y el respeto a las preferencias políticas, ideológicas, y religiosas.
- Democracia. Se cree en la participación activa y democrática que aseguran la convivencia pacífica entre ciudadanos e instituciones en la búsqueda de mejoría en nuestras condiciones de vida.
- Solidaridad y Apoyo Mutuo. Sustentada en las acciones de colaboración y cooperación, así como el rescate de las tradiciones de unidad familiar y trabajo conjunto que reproducen el esfuerzo social en apoyo de la vida campesina y sociedad rural.⁶⁷

⁶⁷ LADRON DE GUEVARA, Ernesto (et.al). Un programa para el desarrollo del campo mexicano UNORCA. . Edit. Friedrich Ebert. México, 1995. pag 66 y 67.

3.3. FORMACION DE CUADROS DIRIGENTES

A este respecto la UNORCA apoya a sus diferentes organizaciones en la formación de cuadros dirigentes. El apoyo que presta principalmente está basado en la capacitación y asesoría técnica.

La capacitación brindada a las diferentes organizaciones es básicamente en relación a las formas organizativas, y de comunicación. Ha impartido cursos para los dirigentes que les han permitido de alguna forma conocer las formas de organización, capacidad autogestiva, tipos de liderazgo y planeación estratégica para el desarrollo rural entre otros, sin dejar de lado la asesoría técnica recibida sobre programas específicos que la organización capacitada esté efectuando. UNORCA busca apoyar en aspectos que la unión afiliada necesite, para crear así un vínculo mayor entre ambas.

Cabe mencionar que no existe un programa establecido y/o terminado sobre la formación de cuadros dirigentes, se sabe de la necesidad, pero por ahora sólo se tiene esta idea como línea de trabajo dentro del área de capacitación y formación y que es en si crear un programa de formación de cuadros dirigentes, así como desarrollar programas de formación campesina tales como para:

- promotores campesinos para el desarrollo sustentable (cuyo programa inició el 6 de septiembre y terminará el próximo 10 de Diciembre de 1999)
- facilitadores campesinos.
- Promotores de agricultura alterna.
- Alfabetización en política económica.

4. ESTUDIO DE CASO: MICHOACAN (ZONA CENTRO OCCIDENTE)

El Estado de Michoacán de Ocampo colinda al norte con el Edo. de Jalisco, Guanajuato y Querétaro de Arteaga, al este con Querétaro de Arteaga, Edo. de México y Guerrero, al sur con Guerrero y el Océano Pacífico y al oeste con Colima y Jalisco. Este estado representa el 3.0 % de la superficie del país.

Dentro de sus actividades económicas se desarrolla la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

Es aquí donde se ubica nuestro lugar de estudio con la Unión de Ejidos "Gral. Víctor Rosales", la cual se constituyó el 19 de Noviembre de 1988, con un total de 23 ejidos de 38 que componen el municipio de Ario de Rosales. Agrupa actualmente 1117 ejidatarios o socios.

4.1. ANTECEDENTES E HISTORIA DE LA ORGANIZACION "GRAL. VICTOR ROSALES" DE ARIO DE ROSALES, MICHOACAN

A principios de los setentas se constituye en la región del centro occidente la unión de ejidos "Francisco J. Mújica", lo cual puede considerarse como uno de los primeros intentos de organización en la región y que después viene a ser una base para la formación de la Unión de Ejidos General Víctor Rosales.

En 1988 a raíz de la política del ex-gobernador Ing. Luis Martínez Villicaña, que consistía en integrar en cada municipio una unión de ejidos y modificar las uniones de ejidos regionales con el fin de implementar eficientemente el programa de desarrollo rural integral en el Estado, es cuando se origina la unión de ejidos, cuya promoción o integración estuvo a cargo de la Coordinadora agraria de Ario de Rosales y la Confederación Nacional Campesina, conjuntamente con el departamento jurídico de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

Cabe mencionar que la C.N.C, únicamente tuvo presencia en este momento, posteriormente en la Unión no se supo más de ella.

Como ha sido señalado la Unión de Ejidos "General Víctor Rosales" fue constituida el 19 de noviembre de 1988. Asistieron representantes de la Secretaría de la Reforma agraria, Gobernación, de la C.N.C, distrito de desarrollo rural integral, banco de crédito rural, el presidente del PRI, el presidente municipal y 43 delegados de un total de 46. En tal fecha se nombraron las instancias de representación como son: el consejo de admisión y el consejo de vigilancia.

Ambos con sus respectivos propietarios y suplentes.

La unión de ejidos se constituyó como unión de ejidos de producción y comercialización agropecuaria de recursos renovables y no renovables de responsabilidad solidaria ilimitada de C.V.

Los principios de la unión son: autonomía, pluralidad y democracia.

Dentro de los objetivos de la Unión se observaron los siguientes:

- Promover la planificación de la producción de sus miembros de conformidad con lo dispuesto por las asambleas de balance y programación para lograr el uso racional de sus recursos y un nivel de vida superior.
- Lograr la mejor explotación, transformación y comercialización de los recursos renovables y no renovables, gestionando la venta inmediata de los recursos obtenidos.

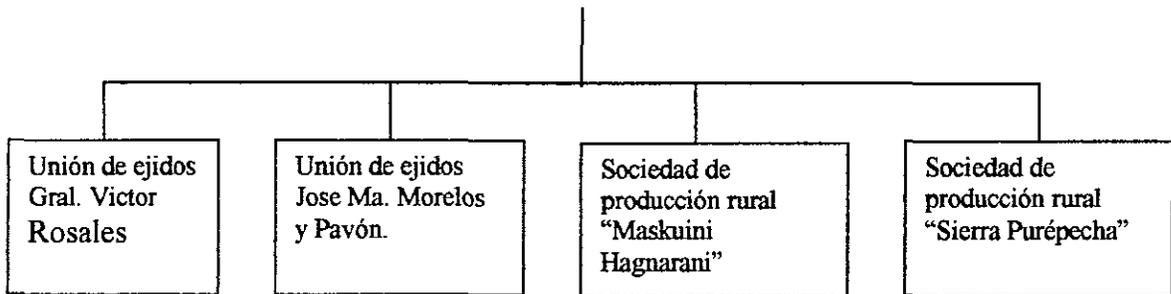
- Realizar actividades extractivas y de servicio, así como establecer, adquirir, operar y administrar industrias rurales, almacenes y servicio.- Establecer, adquirir, operar y administrar las unidades de producción y de servicio.
- Propiciar la coordinación y cooperación en las actividades productivas de los núcleos agrarios miembros.
- Gestionar ante las autoridades correspondientes la realización de las obras.
- Gestionar programas regionales de desarrollo, de promoción industrial y de mejoramiento del medio rural.
- Lograr la óptima distribución y reducción de costos de producción.
- Convertirse en un mecanismo regulador de precios.
- Realizar obras de beneficio rural, social y cultural, y
- Prestar a sus miembros todos los servicios de los que dispone la unión, entre otros.⁶⁸

Igualmente, dentro de los logros de la Unión se pueden mencionar:

- En 1989, la unión firma un convenio con FERTIMEX mediante el cual la misma se convierte en concesionaria para la distribución de fertilizantes en el Mpio de Ario. Asimismo se firma otro convenio con BORUCONSA-CONASUPO para el uso de 3 bodegas de esta, para la operación de la concesión de distribución de fertilizantes.
- En octubre de 1990 la unión obtiene su Registro Nacional Agrario.
- En diciembre del mismo año se inició un programa de acopio y comercialización de maíz que hasta la fecha continúa.
- En 1991 la unión firma un convenio con Convergencia Campesina, en la que participan otras organizaciones de la región y cuyo objetivo es la unificación de esfuerzos para enfrentar los grandes cambios en el proceso de desarrollo nacional.

⁶⁸ Acta constitutiva de la Unión de ejidos "Gral. Víctor Rosales" Nov, 1998

CONVERGENCIA REGIONAL CAMPESINA DEL CENTRO OCCIDENTE DE MICHOACAN



Es importante mencionar que actualmente la Unión esta trabajando sobre el proyecto de empaque de aguacate, han trabajado en la elaboración del proyecto para la obtención del crédito y están en espera de la resolución, en tanto dan mantenimiento a las huertas de acuerdo a la asesoría técnica recibida tiempo atrás y que fue gestionada vía UNORCA

Este es sin duda el proyecto actual y de gran importancia para los miembros de la Unión que cuentan con huertas de aguacate, pero existen otros proyectos que están funcionando desde el inicio de la Unión y que continúan a la fecha.

4.2. TIPO DE CAPACITACION DENTRO DE LOS CUADROS DIRIGENTES

En este apartado hablar del tipo de capacitación de los cuadros dirigentes es un tanto complicado por la variedad de aspectos que se presentan en la misma.

Podemos hablar de capacitación en la medida que los cuadros reciben algún curso, taller o asesoría, y en la medida que asisten a diferentes asambleas, congresos, conferencias, o encuentros, ya sea de tipo nacional o internacional. También en la medida que los cuadros asumen cargos y/o responsabilidades dentro de su grupo.

La capacitación dentro de los grupos es de tipo formal e informal. Es formal, porque es institucional en ciertos casos, es decir cuando se recibe o llega información a través de cursos, talleres, asesorías, congresos y conferencias brindadas por alguna dependencia. Y es informal, porque no es institucional, es decir, cuando se recibe o llega información a través de agentes externos. Podría decir, en una asamblea o encuentro donde por lo regular se exponen en mucho las problemáticas de las diferentes organizaciones, se toma como ejemplo esa problemática así como las alternativas de solución que plantearon o se dieron en ese intercambio de ideas y vivencias, para dar solución a las propias.

Ambos tipos de capacitación son de vital importancia para el buen desempeño de la Unión, porque reúnen características variadas que en un momento determinado les ayuda y las ponen en práctica para la solución de sus propios problemas como ha sido mencionado. No se debe dejar de lado el grado de estudios del socio o del cuadro dirigente, esto porque de alguna manera le facilitará, la puesta en práctica de lo aprendido, en este tipo de capacitación que ya ha sido mencionado. Con esto no quiero decir que un cuadro dirigente que no tiene grado de estudios básicos, no pueda poner en práctica lo aprendido, sino que le será de mayor dificultad en todos los sentidos.

4.3. INFLUENCIA EXTERNA E INTERNA EN LA FORMACION DE CUADROS DIRIGENTES

La formación de cuadros dirigentes en esta región ha sido escasa o deficiente, debido a la falta de un programa de capacitación interna. (revisar estadísticas anexas v45 y v46).

Sin embargo, ha existido influencia externa para la formación de nuevos cuadros. En cuanto a la influencia externa, esta ha sido brindada a través de los diferentes encuentros, asambleas o congresos ya sea de tipo estatal, nacional o internacional. Dichos encuentros han sido evaluados por los mismos integrantes de la Unión Gral. Víctor Rosales, como eficientes, aunque es preciso señalar que no todos han asistido a este tipo de encuentros y mucho menos a encuentros internacionales, únicamente el asesor de la unión ha tenido esta posibilidad y experiencia que ha transmitido de alguna forma a los socios de la Unión y así ha sido como han obtenido la información e ideas sobre una elección o formación de cuadros dirigentes.

Además de esto la experiencia ha sido un factor importante de influencia interna, ya que gracias a ello se han podido corregir algunas tácticas y se han implementado otras tantas de apoyo a la formación de cuadros, sin duda la gente de mayor tiempo dentro de la Unión o que han sido pioneras de la misma ha jugado un papel importante para la implementación de nuevas ideas y formas de trabajo.

Por otra parte, al respecto de las características que se toman en cuenta para la elección y formación de cuadros dirigentes según la encuesta aplicada son las siguientes:

- Nivel de estudios de la persona se toma en cuenta solamente en un 12.5 % y en un 87.5 % no es tomada en cuenta esta importante característica.
- Grado de participación es considerado en un 100%.

- Edad no es considerada en ningún porcentaje.
- Tiempo dentro de la unión se considera en un 50% .
- Capacidad para el trabajo se considera en un 100% .

Como es posible observar los dos aspectos más importantes a considerar para la elección de próximos dirigentes es su grado de participación y su capacidad para el trabajo, dentro de las cuales se encuentra la responsabilidad y deseos de hacer algo por todos.

En lo que a esta Unión se refiere, no existe una real influencia externa ni interna de formación de cuadros dirigentes por lo ya mencionado. Y sólo en la medida que se involucran en la problemática de la unión es como van adquiriendo su formación, porque además no han recibido ningún curso relacionado a esta formación de ninguna institución.

5. ESTUDIO DE CASO: GUERRERO (ZONA CHILAPA)

El Estado de Guerrero colinda al norte con Michoacán de Ocampo, Edo. de México, y Morelos; al este con Puebla y Oaxaca; al sur con el Océano pacífico y al oeste con Michoacán de Ocampo y el Océano Pacífico.

Este estado representa el 3.3 % de la superficie del país.

Dentro de sus actividades económicas están: la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

El área donde opera nuestra sociedad en estudio se ubica en el centro del Estado de Guerrero y abarca los municipios de Chilapa, Mártir de Cuilapa, Zitlala, Quechultenango, Tixtla y Ahuacuotzingo.

El área de la Zanzekan, comprende una población de aproximadamente 40,000 habitantes de origen nahúatl, siendo la mayoría de la población bilingües.

Una cuarta parte de la población de la región emigran hacia Estados Unidos u otras partes del norte del país, ya sea en forma permanente o temporal.⁶⁹

Para iniciar el siguiente apartado es necesario conocer que en esta región se tomaron como motivo de investigación, cuatro organizaciones o Sociedades de Solidaridad Social, pero que se encuentran en estrecha relación porque han surgido de una sola, que aglutinó diferentes programas o proyectos y que actualmente por la diversidad e importancia de estos programas se han constituido en organizaciones o sociedades nuevas.

⁶⁹ Aguilar, Jasmin y Albino Tlacotempa. "Organización campesina y manejo de recursos naturales en el trópico seco" en Luisa Paré, David Bray et.al. en Semillas para el cambio en el campo. Edit. Zanzekan Tunemi & UNAM. México, 1997.

5.1. ANTECEDENTES E HISTORIA DE LA ORGANIZACION "ZANZEKAN TINEMI" DE CHILAPA DE ALVAREZ GUERRERO

En el Estado de Guerrero, o lo que es de forma más específica en el Municipio de Chilapa de Alvarez, se encuentra en primer término la base sobre la que se constituyeron las organizaciones y que es la Sociedad de Solidaridad Social "ZANZEKAN TINEMI" (Seguimos estando juntos).

La formación de ésta se remonta al establecimiento del Sistema Rural de Conasupo en Chilapa, y de lo cual surge en la comunidad, el Consejo Comunitario de Abasto (C.C.A.). Este fue la principal forma de organización que motivó a los campesinos y representantes de las distintas comunidades a buscar otras formas de organización.

El C.C.A. presentó un sin número de problemas en su organización por malos manejos administrativos y financieros, así como por enfrentamientos con DICONSA, que se encontraba en una situación financiera mala y se agravó a tal grado que desapareció de la zona. Así el C.C.A. vivió una mejor época, la cual fue aprovechada dando un impulso mayor al trabajo organizativo regional. En esta situación se vió la necesidad de formar una nueva figura jurídica que permitiera consolidar el P.C.D.(programa de compras directas) que se venía realizando y que ayudara a impulsar otro tipo de proyectos económicos. Por ello se decidió establecer una asociación legal y que fué la Zanzekan Tinemi (Seguimos estando juntos), Sociedad de Solidaridad Social, registrada en abril de 1990.⁷⁰

⁷⁰ MEZA Castillo, Miguel. Historia de la Organización Campesina en Chilapa, Guerrero. 1980-1992. Inst. de estudios para el desarrollo rural maya A.C. México, 1992. 44 p.p.

Los principios de la Zanzekan son: autonomía, pluralidad y democracia. Su área de influencia, así como de las otras sociedades, abarca 6 municipios que son: Ahuacuotzingo, Chilapa, Mártir de Cuilapa, Quechultenango, Tixtla y Zitlala.

La Zanzekan en el momento de constituirse el 2 de abril de 1990 contaba ya con 996 socios, y a través de ella se empiezan a impulsar programas que van más allá del abasto y que empiezan a plantearse la problemática rural con una perspectiva más regional e integral. Así, esta organización se considera relativamente joven.

En 1992 la Zanzekan se propuso impulsar un Programa de Desarrollo Regional, Integral y Sustentable. Como parte de este, se implementaron distintos programas como son: abasto integral comunitario, apoyo a productores, producción y comercialización de artesanías, reforestación, servicios y los vinculados a las mujeres.⁷¹

En el período de 1993 a 1995 la Zanzekan amplió sus programas y su base social, tuvo cambios importantes en su estructura organizativa y se hizo más compleja. Se constituyeron comisiones de trabajo, que tenían la función de definir proyectos e impulsarlos de acuerdo a las demandas de las comunidades.

A continuación se señalan las diferentes áreas de trabajo de la Zanzekan y que actualmente conforman sus respectivas Sociedades de Solidaridad Social (SSS) y que son según su aparición cronológica, las siguientes: área de abasto, ahorro comunitario (Matotlanejtikan tomin) y área de mujeres (Titekitoke tajome sihuame).

AREA DE ABASTO. Esta área fue el primer programa y el eje en torno al cual la

⁷¹ Meza Castillo, Miguel. "Zanzekan tinemi". Hist de la organización campesina en Chilapa, Gro. 1993-1995. Ed. Inst de Estudios para el desarrollo rural maya A.C. Pag 9.

organización nace y se consolida como ya ha sido mencionado, esta área ya operaba desde antes de la constitución de la misma Zanzekan. Su conformación respondió a la necesidad de crear una instancia organizativa que impulsara el programa de compras directas.

La redefinición del área y de sus órganos de decisión obedeció a la readecuación y a la precisión de los objetivos que persigue la organización en torno al abasto. En 1993 el área elaboró y empezó a impulsar el "programa integral de abasto comunitario" (PIAC). De este programa se planteó como objetivos los siguientes:

- la apropiación de las tiendas por parte de las comunidades,
- la definición de una canasta básica,
- el saneamiento de las finanzas y
- la conformación de tiendas integrales.

Su estructura se conforma por:

- a) Comité ejecutivo
- b) Vocal de transporte y
- c) Coordinador general.

La siguiente sociedad que nació de la Zanzekan Tinemi es la "MATOTLANEJTIKAN TOMIN" (prestémonos dinero). Esta sociedad surgió como derivación del programa de apoyo a la producción, acopio y distribución de maíz, así surge la caja de ahorro en 1995. Y se constituye formalmente como figura jurídica el 5 de junio del mismo año.

De los objetivos de la sociedad encontramos los siguientes:

- Conformar una caja solidaria con las aportaciones y ahorros de los socios para realizar préstamos entre los mismos.

- Servir para que los socios ahorren parte de sus ingresos y generarles intereses.

- Contratar, distribuir, y recuperar los créditos necesarios para sus objetivos.

- Financiar las actividades de producción, industrialización y comercialización de bienes y servicios de sus socios.

- Adquirir y operar los bienes muebles e inmuebles que se requieran, para el desarrollo de sus actividades.

- Practicar medidas que tiendan al mejoramiento y conservación de la ecología.

- La explotación racional de los recursos naturales.

- La educación de los socios y de sus familiares en la práctica de la cooperación y solidaridad social.

- Fomentar los medios que tiendan a elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad.

- *Los demás que tiendan al mejoramiento económico y social de los socios.*

La estructura organizativa de la sociedad esta conformada por:

a) La asamblea general de socios

b) El comité ejecutivo

c) Comité financiero y de vigilancia y

d) Comisión de crédito.

Es importante señalar que la caja de ahorro estuvo funcionando como un programa dentro de la Zanzekan desde 1992, siendo su principal objetivo conformar de manera reglamentada un fondo revolvente para apoyar distintos proyectos productivos. En 1993, los recursos de la caja han sido canalizados por SEDESOL a través del programa de apoyo a la producción y acopio y

distribución de maíz, además está el capital social y el ahorro de los socios. Para 1995 se firmó un convenio con FONAES para recibir recursos e iniciar la operación del programa de mejoramiento de vivienda. Los beneficiados de esto, son socios de la caja que recibieron apoyo para la producción y cumplieron adecuadamente con su pago.

La Sociedad de mayor peso, antes de la ya mencionada es la "TITEKITITIOKE TAJOME SIHUAME" (o la esperanza), que se Constituyó en Sociedad de Solidaridad Social (SSS), pero que sigue estando ligada de alguna forma con la Zanzekan y las otras organizaciones ya formadas.

Esta Sociedad se constituyó formalmente el 4 de noviembre de 1995, aunque desde 1992 empezó a trabajar como área de mujeres con el programa de mujer campesina.

Dentro de los objetivos de la organización, según lo muestran los estatutos de la misma encontramos los siguientes:

- Desarrollar la comercialización de básicos y actividades diversas de producción.
- Crear fuentes de empleo
- Práctica de medidas que tiendan al mejoramiento y conservación de la ecología.
- Explotación racional de los recursos naturales.
- La educación de los socios y de sus familiares en la práctica de la cooperación y solidaridad social.
- Fomentar las medidas que tiendan a elevar el nivel de vida de sus miembros, de sus familiares y demás integrantes de la comunidad.
- Los demás que tiendan al mejoramiento económico y social de los socios.

Igualmente dentro de los estatutos, la dirección y administración de la sociedad está a cargo de seis instancias que son:

- a) La asamblea general
- b) La asamblea de representantes
- c) El comité ejecutivo
- d) El comité financiero y de vigilancia
- e) La comisión de admisión de socios y
- f) La comisión de educación.

Cabe mencionar que la asamblea general es la máxima instancia, en la cual se toman las decisiones principales, como es la elección de nuevos dirigentes y determinaciones de gran peso dentro de la sociedad.

Los logros de la sociedad se han ido observando poco a poco, para 1995 se consiguieron recursos para establecer zahurdas de cerdos, con la idea de favorecer la economía familiar y repoblar el hato porcino con animales de mejor calidad. Asimismo en este año se obtuvo recursos de FIRCO (Fideicomiso de riesgo compartido), como apoyo para la construcción de una granja colectiva de cerdos.

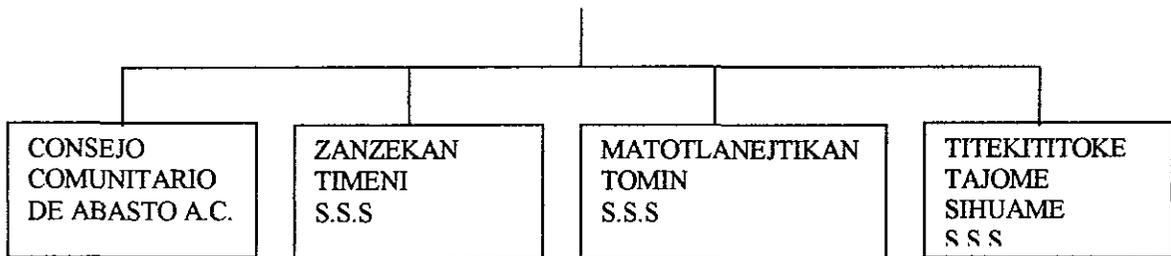
Se implusó la constitución de cajas de ahorro de mujeres a nivel comunitario, entre otros.

Se debe mencionar que desde 1992, siendo área de mujeres esta se vinculó con la Red de mujeres de UNORCA, relación que ha sido importante porque ha permitido un contacto con grupo de mujeres de otras regiones no sólo del estado, sino de otras entidades del país.

Hablar de los principios de la sociedad sería redundar, ya que siguen siendo los mismos que de la Zanzekan Tinemi.

Es importante señalar que las sociedades forman parte de Convergencia Regional Campesina Centro Montaña de Guerrero llamada también Zanzekan Timeni (ver organigrama a continuación).

**CONVERGENCIA REGIONAL CAMPESINA CENTRO MONTAÑA DE GUERRERO
ZANZEKAN TIMENI**



5.2. TIPO DE CAPACITACION DENTRO DE LOS CUADROS DIRIGENTES (ZONA CHILAPA)

Igualmente que en la zona centro occidente de Michoacán, la capacitación es un aspecto fundamental para los cuadros dirigentes. Se ha mencionado que esta capacitación es de dos tipos: informal y formal. Y al igual que Michoacán, las Sociedades de Chilapa, Guerrero han sido beneficiadas por ambos tipos de capacitación en algunos aspectos, ya que los miembros de estas sociedades han asistido a foros, congresos, asambleas, encuentros, consultas, etc, y han recibido capacitación en diferentes áreas de su trabajo, con el fin de mejorar su labor y el producto de la misma.

En general esta región ha sido en mayor porcentaje beneficiada por diferentes tipos de capacitación, con ello realmente se observa que es o son sociedades de mayor peso y que han avanzado más rápido que cualquier otra, en este caso que la Unión Gral. Víctor Rosales de Michoacán.

Estas sociedades han recibido más cursos, asesoría y atención en cuanto a capacitación formal e informal se refiere y de diferentes instancias tanto privadas como institucionales que han hecho posible un mayor crecimiento de las sociedades en sus diferentes aspectos o programas que están trabajando y que tienen como proyectos a desarrollar.

Diferentes instituciones han brindado apoyo de capacitación no sólo para el mejor desenvolvimiento de sus programas, sino también en el caso de UNORCA se ha promovido la organización y apoyo en la elaboración de proyectos, aunque es necesario un curso de capacitación para la formación de cuadros dirigentes que no ha sido promovido a la fecha más que por SEDESOL y de una forma apresurada según los propios asistentes.

5.3. INFLUENCIA EXTERNA E INTERNA EN LA FORMACION DE CUADROS DIRIGENTES

De la región de Chilapa, Guerrero la influencia para la formación de cuadros dirigentes ha sido mayor, de hecho es una preocupación latente para los integrantes socios y autoridades de las sociedades.

La influencia externa que han tenido ha sido a través de los encuentros, conferencias, congresos e intercambios informativos que han tenido a lo largo de su trayectoria como sociedad. A diferencia de Michoacán, varios integrantes de las sociedades sí han tenido la oportunidad y experiencia de asistir a algún congreso a nivel internacional que según ellos los evalúan de eficientes, porque les han ayudado a implementar nuevas ideas y formas organizativas, retoman los aspectos que creen les van a funcionar de acuerdo a su realidad y los aplican obteniendo en su mayoría buenos resultados, de lo contrario las eliminan o las transforman.

Además de ello, sí han recibido cursos un tanto relacionados a la formación de cuadros dirigentes, el último que se recuerda, lo ofreció SEDESOL, pero fue apresurado y no pudieron asistir las personas interesadas, además de esto consideran los integrantes de las sociedades que los cursos recibidos para este fin (formación de cuadros), no han sido lo esperado, ya que no van de acuerdo a su realidad. Por ello estas sociedades se han preocupado por realizar un programa interno de capacitación para la formación de cuadros, que consideran en algunos casos incompleto.

A este respecto el Coordinador del área de reforestación y recursos naturales de la Zanzekan Tinemi, el Sr Albino Tlacotempa Zapoteco mencionó sobre este programa de capacitación, señalando en primer término se hace la elección de los prospectos a dirigentes, lo cual se realiza observando que la persona sea trabajadora, que haya realizado y realice trabajo

desinteresado, que sea destacado en labores sociales, que no sea problemático, pero sí responsable. Se sigue la trascendencia de la persona, es decir, los cargos que ha ido ocupando, ya que de dos años que hayan sido trabajadores colectivos ya pueden pasar a ser coordinadores comunales o representantes de grupos. De aquí se les empieza a capacitar en aspectos como desenvolvimiento en grupo o público, que conozcan los estatutos de la sociedad y que se vayan integrando con los demás directivos en todas sus labores o en la mayoría, para que así empiecen a darse cuenta de los aspectos y/o asuntos que se deben manejar. Y que cada directivo tenga la tarea de enseñar a un integrante aspirante a la directiva. Esto se sigue por un período de tres a cuatro años.

Con lo anterior expuesto se observa que existe una mayor organización dentro de las sociedades, debido a la preocupación por mantener y sacar adelante el trabajo de todos y la sociedad misma. Con esto queda claro como ha sido y es la influencia externa y de que forma la han retomado para hacer su propio programa de formación. Aunque todavía quedan aspectos importantes a considerar e implementar para un mejor programa.

Las demás sociedades siguen la misma forma de capacitación, en algunos aspectos varía, pero no en su esencia. Solamente se modifican algunas características de acuerdo a la forma de trabajar de la sociedad.

Dentro de los aspectos a considerar para la elección de los prospectos a dirigentes se toman en cuenta las siguientes características:

- Nivel de estudios.
- Grado de participación.
- Tiempo dentro de la unión.
- Capacidad para el trabajo y
- Otras características como responsabilidad y honestidad.

6. EVALUACION Y PERSPECTIVAS

A continuación se realiza la evaluación de los datos procesados que fueron captados a través de la encuesta. Dicha encuesta se elaboró con un total de 130 variables por cada persona. Esta encuesta fue la misma para las dos regiones y a continuación se observan los siguientes datos de cada una, en primer término la zona centro occidente de Michoacán y posteriormente la zona Chilapa.

6.1. ZONA CENTRO OCCIDENTE (MICHOACAN):

La zona centro occidente de Michoacán presenta las siguientes características de acuerdo a los resultados obtenidos y de lo cual se han podido cumplir los objetivos planteados al inicio de la investigación.

Se han podido estudiar dos regiones de la UNORCA en lo que a su clase dirigente respecta. De esta zona, particularmente de la organización "Gral. Víctor Rosales", el 43.8% de los integrantes son gente nueva con una experiencia no mayor de 4 años dentro de la misma, pero también con gente que ha sido fundadora de la misma aunque en menor porcentaje (12.5%). Mismo número de porcentaje ha ocupado anteriormente un cargo como presidente, el 6.3% han sido secretarios, otro 6.3% ha ocupado diferentes cargos y nadie ocupó antes el cargo de tesorero o suplente, vocal o suplente de secretario. Actualmente existen dos presidentes, dos secretarios, un tesorero y un vocal, todos ellos con sus respectivos suplentes. Cabe señalar que dichas personas integran el consejo de administración o consejo ejecutivo y por otro lado el consejo de vigilancia, siendo que el primero integra presidente, secretario y tesorero, y el segundo cuenta con presidente, secretario y vocal. De ello se obtuvo información directa de los presidentes,

secretarios y un suplente de presidente, el resto de la gente es socia y en varios casos con antecedentes de haber ocupado algún cargo dentro de su comunidad.

Los socios de la Unión encuestados ocuparon diferentes cargos dentro de su ejido, grupo o sociedad y algunos tuvieron a la fecha hasta tres cargos en periodos distintos, pero que ya son anteriores. El 31.3% ocupó el cargo de comisariado ejidal de su comunidad, el 43% ha sido presidente en su ejido, grupo o sociedad, el 6% ha sido tesorero, el 12.5% secretario, y el 56.3% ocupó algún otro cargo. Por otra parte actualmente el 18.8% son comisariados ejidales, el 18.8% son presidentes de su grupo organizado, el 6.3% son tesoreros, el 12.5% secretarios, y el 12.5% tiene otro cargo.

En cuanto al número de socios, la Unión aglutina un total de 1117 militantes⁷², sin embargo este dato no es conocido por todos, incluso por algunas de las autoridades de la misma Unión, por ejemplo el 56.3% cree que la Unión cuenta con menos de 500 socios y sólo el 31.3% se acerca a la realidad, mencionando que la Unión es grande y que cuenta con más de mil agremiados.

La Unión cuenta con su consejo Administrativo y/o ejecutivo y el consejo de vigilancia, no tiene un comité de admisión de socios ni un comité de educación. El período de reuniones de la Unión se realiza en primer instancia, cuando así lo requiere la situación, aunque tienen establecido llevar a cabo una reunión mensual que muchas veces no se lleva a cabo porque no es necesario. Los asuntos a tratar en las reuniones giran en relación con la Unión y la asistencia a estas es el siguiente: en un 81.3% asiste el 50% de los militantes. La forma de llevar a cabo una reunión y/o asamblea es por medio de un orden del día y lo que es en sí de una manera formal y el 31.3% son reuniones de tipo informal en las que no existe un orden del día.

⁷² Este dato pudo ser corroborado de acuerdo a las constancias de inscripción dentro del archivo de la Unión señalada.

En cuanto a programas se refiere, la Unión cuenta con ellos y son:

- programa de fertilizantes
- programa de acopio de maíz
- programa de empaque de productos (proyecto para empaque de aguacate)
- programa de mantenimiento de huertas
- programa de producción de dulces u otros
(en pequeña escala y con el grupo de mujeres)
- otros programas (están iniciando con dos molinos de nixtamal, y otros aún en proyecto)

La Unión no cuenta con un programa de capacitación interna, pero si les gustaría impulsarlo.

Es importante señalar que un 93.8% de la genta de la Unión, desconoce la historia del movimiento campesino, a la vez de que no han tenido ningún tipo de participación dentro del mismo en un 100%.

Cuadro 1. Se conoce la historia del movimiento campesino

	MICHOACAN	GUERRERO
SI	6.3%	50.0%
NO	93.7%	50.0%
TOTAL	100.0%	100.0%

Cuadro 2. Tipo de participación en el movimiento campesino

	MICHOACAN	GUERRERO
APOYO A DEMANDAS	---	7.1%
MARCHAS O MITINES	---	14.3%
NINGUNO	100.0%	78.6%
TOTAL	100.0%	100.0%

En cuanto a la pertenencia a otras organizaciones el 56.3% desconoce si han pertenecido a otra organización o no, el 6.3% afirmó que pertenecieron a la C.N.C. Actualmente pertenecen a la UNORCA, pero sólo el 62.5% de encuestados lo sabe, el resto lo desconoce. Ese 62.5% del que se habla menciona que prefieren a UNORCA porque apoya en la elaboración de proyectos, el 31.3% porque UNORCA los apoya también en cursos de capacitación y que da dichos cursos, el 37.5% porque promueve la organización, y el 43.8% prefiere UNORCA porque es reconocida en la región. Y un 37.5% tiene diversas razones para preferir dicha Unión. Aun con lo anterior mencionado el 100% de la gente no conoce los principios de la misma. Cabe aclarar que los porcentajes no son iguales al 100% debido a que una misma persona tiene diferentes motivos o más de uno para preferir a UNORCA.

En otro sentido respecto a qué es lo que UNORCA les ha dado, el 56.3% mencionó que capacitación en general y capacitación en elaboración de proyectos, el 68.8% se ha visto beneficiado en capacitación en mantenimiento de huertas, el 62.5% en capacitación para comercialización de productos, el 75% capacitación en formas de organización, el 93.8% ha recibido asesoría técnica y el 56.3% ha recibido otro tipo de capacitación por parte de UNORCA. Tal capacitación de la que se ha hablado es evaluada por los involucrados como buena.

No solamente UNORCA ha apoyado a esta Unión, sino también otras instituciones tales como SAED (Servicios Alternativos para la Educación y el Desarrollo) en un 87.5%⁷³, FIRA, SAGAR, CONASUPO y otras Instituciones como FIFONAFE (Fideicomiso de Fondo Nacional de Fomento Ejidal).

De la asistencia a algún foro, encuentro u otro de tipo nacional el 93.8% si ha tenido la experiencia de asistir y califican estos encuentros como eficientes. Y en asistencia de tipo

⁷³ Ver anexos Procesamiento de datos. Variable 71 de Michoacán.

internacional a la fecha no ha asistido ningún integrante de la Unión, únicamente el asesor de la misma ⁷⁴

En cuanto a los elementos para elegir a sus dirigentes, sólo se toma en cuenta en un 12.5% el nivel de estudios de la persona candidata, observan el grado de participación de la persona en un 100%, consideran importante el tiempo dentro de la unión en un 50%, la capacidad para el trabajo en un 100 % y otras mínimas características. La edad no es tomada en consideración.

Cuadro 3. Elementos básicos para la elección de dirigentes

	MICHHOACAN			GUERRERO		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
NIVEL DE ESTUDIOS	12.5%	87.5%	100.0%	64.3%	37.5%	100.0%
PARTICIPACION	100.0%	---	100.0%	100.0%	---	100.0%
EDAD	---	100.0%	100.0%	---	100.0%	100.0%
TIEMPO EN LA UNION	50.0%	50.0%	100.0%	92.9%	7.1%	100.0%
CAP DE TRABAJO	100.0%	---	100.0%	100.0%	---	100.0%
OTROS	12.5%	87.5%	100.0%	85.7%	14.3%	100.0%

A la fecha la forma de organización de los dirigentes en esta zona es de apoyo a los demás militantes, para hacer entrega de convocatorias cuando es necesaria una reunión y/o asamblea o cuando es importante hacer llegar alguna información específica. La relación existente entre dirigentes y militantes es buena, según lo señalaron los mismo integrantes, además de que existe una relación de confianza y respeto. El trabajo desempeñado por los dirigentes es evaluado de bueno. Además los mismos militantes manifiestan la necesidad de impulsar la formación de

⁷⁴ El asesor de la Unión es el Ing. Juan Manuel Argote, quién labora a su vez en SAED con sede en la Cd de Patzcuaro y que tiene nexos con Unorca.

nuevos cuadros dirigentes, el 81.3% opina que es importante un buen curso de capacitación, en tanto, el 18.8% manifiesta que es indispensable una mayor participación de todos.

Con respecto a las necesidades de la Unión se mencionaron las siguientes:

- obtención de créditos
- necesidad de un mercado
- maquinaria requerida
- seguir trabajando
- recibir asesoría técnica entre otras.

Es importante también destacar cómo es la persona que forma parte de la Unión y principalmente destacar algunos aspectos como estudios de la persona, de las cuales el 62.5% tienen primaria incompleta y el resto está en primaria completa (18.8%), superior completa (12.5%) y ningún tipo de estudios (6.3%).

Los socios no sólo están en la unión sino, que tienen otra actividad como la ganadería en un 43.8%, el 25% tiene algún negocio o comercio y el resto tiene otras actividades entre las que destaca la agricultura de autoconsumo.

De las personas encuestadas (16), diez de ellas tienen familiares dentro de la Unión tales como hermanos, tíos, primos, padres, cuñados, sobrinos, compadres, hijos, etc.

Del 87.5% de la muestra, su estado civil es casado, tienen hijos y el 12.5% son solteros y sin ellos. El número de hijos es de 4 a 6 en un 37.5%, de 7 a 9 hijos en un 25%, de 10 a 12 hijos y de 1 a 3 hijos en un 12.5%. El grado de estudios de los hijos es de primaria incompleta o completa, secundaria, preparatoria, estudios superiores y otro tipo de estudios como carreras

cortas y/o técnicas. La actividad de los hijos es variada, algunos se dedican a la agricultura, a la ganadería, a un negocio o comercio y en un 68.8% a los estudios (aunque tengan o practiquen otra actividad de las ya mencionadas o por mencionar), trabajan de acuerdo a lo que estudiaron o se dedican al hogar.

En cuanto a la actividad de la esposa y/o esposo, el 68.8% se dedica al hogar, el 6.3% a la atención de algún negocio, el 6.3% a la ganadería de autoconsumo y el 18.8% a otras actividades (en este caso la persona puede tener dos actividades al mismo tiempo como hogar y ganadería).

6.2. ZONA CHILAPA (GUERRERO):

La zona de Chilapa de Alvarez en Guerrero presenta las siguientes características, según los resultados obtenidos. De esta zona se conjuntaron las diferentes sociedades por estar en estrecha relación, por haber sido una sola y porque comparten sus miembros entre otras.

Las organizaciones conjuntadas son: Zanzekan Tinemi, Matotlanejtikan Tomin, Titekitoke Tajome Sihame y Area de Abasto. El total de personas a quienes se aplicó la encuesta fueron 14, de las cuales el 50% ha pertenecido desde los inicios de la primer organización y ha visto nacer a las otras. El 35% tiene de 5 a 6 años dentro de la organización y el resto ha estado desde 4 a un año en la misma.

A continuación se mencionan los porcentajes de los cargos ocupados (dentro de las sociedades) anteriormente por las personas encuestadas, cabe mencionar que una misma persona ha ocupado dos o más cargos como se señala a continuación. El 42% de las personas ha ocupado anteriormente el cargo de presidente, el 7.1% el de tesorero, el 35.7% han sido secretarios, el

14.3% ha sido vocal, el 7.1% ha ocupado el cargo de suplente de presidente y el mismo porcentaje para suplente de secretario y el 28.6% ha tenido otro cargo distinto.

Dentro de los cargos actuales dentro de las sociedades, 6 son presidentes (42.9%), 7.1% tesoreros, 21.4% secretarios, 7.1% suplente de presidente, el 14.3% ocupa otro cargo como es coordinador de algún programa.

Asimismo estas personas han ocupado cargos en sus diferentes ejidos, grupos y/o sociedades tales como comisariado ejidal el 7.1%, presidente 7.1%, secretario 7.1%, y otros cargos distintos el 71.4 %.

Los cargos actuales en sus ejidos, grupos y/o sociedades son: comisariado ejidal el 7.1% y otro cargo diferente el 28.6%.

Dentro de las autoridades están el consejo administrativo y/o ejecutivo, en las diferentes sociedades así como el Consejo de Vigilancia excepto para el área de abasto, el Comité de Admisión de socios y el Comité de Educación forma parte sólo de la sociedad de mujeres "Titekitoke tajome sihuame".

El período de reuniones para las sociedades es en general cada mes en un 57.1% y cuando es necesario en un 21.4%. Los asuntos a tratar en estas son variados en relación a la misma sociedad en un 92.9% y variados en relación a la comunidad en un 7.1%. La asistencia es en un 64.3%, la mitad de la audiencia convocada y en un 35.7%, de tres cuartas partes de la audiencia. Y la forma de llevar a cabo estas reuniones y/o asambleas es con base a un orden del día en un 92.9%.

Las sociedades cuentan con programas de trabajo y/o proyectos dentro de los que destacan: programa de fertilizantes y el 42.9% de los encuestados forma parte de dicho programa, del programa de molinos de nixtamal sólo el 28.6% forma parte de este que es en sí un programa exclusivo de la sociedad de mujeres, al igual que el programa de pie de cría de porcino y el programa de derechos humanos. Del programa de tiendas de abasto (del área de abasto) el 35.7% forma parte de este. Dentro del programa de mejoramiento de vivienda está el 57.1% de los encuestados, ya sea por la sociedad Titekitoke, Matotlanejtikan o Zanzekan. En el programa de la caja de ahorro se encuentra el 57.1% de la gente encuestada. En el programa de crédito a productores, se encuentra el 28%, en el programa de producción y comercialización de artesanía está un 35.7% al igual que en el programa de reforestación está un mismo porcentaje de la población encuestada. Y el 78.6% se integra a otros programas diferentes.

En el tema de la capacitación, el 28.6% mencionó que sí cuentan con un programa interno de capacitación, pero al preguntar que tipo de capacitación era el 14.3% señaló que se trataba de la enseñanza de un arte u oficio y el 7.1% que era de otro tipo, no especificando éste y el 78.6% señaló que no había ninguna capacitación, lo cual no coincide con los datos antes proporcionados y que nos muestra que no se tiene un conocimiento real en lo que a capacitación interna se refiere.

Los objetivos de participación dentro de las sociedades giran en torno a la idea de prosperar en un 50%, y otros opinan que su objetivo es contar con una fuente de empleo 35.7%.

Cuadro 4. Objetivos de participación en la Unión

	MICHOACAN	GUERRERO
TENER UNA FUENTE DE EMPLEO	31.3%	35.7%
PROSPERAR	68.7%	50.0%
SER RECONOCIDO EN MI COMUNIDAD	---	---
OTROS	---	14.3%
TOTAL	100.0%	100.0%

En cuanto al conocimiento de la historia del movimiento campesino, las respuestas son divididas, el 50% si conoce esta y el otro 50% la desconoce. Y de estos el 78.6% no ha tenido participación alguna en el movimiento campesino y el 21.4% ha participado ya sea en marchas y/o mitines y apoyo de demandas.

Las sociedades no han pertenecido a ninguna organización que no sea UNORCA y la prefieren entre otras razones porque apoya en la elaboración de proyectos, apoya en cursos de capacitación, promueve la organización, y porque es reconocida en la región.

También las sociedades y lo que es en sí las personas encuestadas en un 78.6% tienen conocimiento de los principios de la UNORCA. Y el 57.1% mencionó que esos mismos principios son la base de su propia sociedad.

UNORCA les ha ofrecido cursos de capacitación para la elaboración de proyectos (57.1%), en comercialización de productos (28.6%), en organización (100%), en asesoría técnica (100%) y otros. Esta capacitación es evaluada como buena por el 100% de los encuestados.

En las sociedades se ha recibido también capacitación de tipo institucional o privada de instituciones como FIRA, SAGAR, INI, FIRCO, Gob. del Edo. de Guerrero, SEDESOL y otras instituciones varias. (ver anexos var 69 a var 78).

El 85.7% de los encuestados ha asistido a algún foro nacional y opinan que estos eventos han sido eficientes, en tanto sólo el 14.3% ha asistido a algún foro y/o encuentro internacional y opinan que estos eventos han sido igualmente eficientes.

Dentro de los elementos que se toman en cuenta para la elección de sus dirigentes el 64.3% opina que es importante el nivel de estudios de la persona electa o por elegir y el 100% opina que también es importante el grado de participación de la persona, el 92.9% menciona que el tiempo dentro de la unión también debe tomarse en cuenta, el 100% dice que el electo debe mostrar capacidad para el trabajo y que la edad no es factor importante para la elección. El 85.7% toma en cuenta otras características como la honestidad y honradez.

En cuanto a la forma de trabajo y organización de los dirigentes, el 100% señaló que el dirigente o los dirigentes al momento de realizar alguna reunión o asamblean, lanzan convocatorias mismas que son entregadas a diferentes responsables de grupo para ser estos los que las entreguen. El 85.7% opinó que la relación entre dirigentes y militantes es buena y el 14.3% la calificó de regular, sin embargo el 100% señaló que existe respeto y confianza entre ambos. El 92.9% calificó de bueno el trabajo de los dirigentes y el 7.1% lo calificó de regular.

En la encuesta realizada se observó la necesidad de trascender en la formación de cuadros dirigentes, el 92.9% mencionó que son importantes los cursos de capacitación y el 7.1% se inclinó hacia una mayor participación. El 100% señaló que es importantes la obtención de créditos y el 71.4% dijo que es necesario un mercado, al igual que la necesidad de contar con la maquinaria principal, se manifestó igualmente la importancia de seguir trabajando y el recibir la asesoría técnica indispensable para el buen funcionamiento de sus programas y/o proyectos de trabajo.

Por otra parte en cuanto a características de tipo más personal del encuestado se puede observar que los estudios de estos oscilan en un 28.6% de primaria completa, el 21.4% de primaria incompleta y otro 21.4% de superior incompleta, porcentajes menores son para otro tipo de estudios, secundaria completa y preparatoria incompleta.

Cuadro 5. Estudios de la persona

	MICHOACAN	GUERRERO
PRIMARIA INCOMPLETA	62.5%	21.4%
PRIMARIA COMPLETA	18.8%	28.6%
SECUNDARIA INCOMPLETA	---	---
SECUNDARIA COMPLETA	---	7.1%
PREPARATORIA INCOMPLETA	---	7.1%
PREPARATORIA COMPLETA	---	---
SUPERIOR INCOMPLETA	---	21.4%
SUPERIOR COMPLETA	12.5%	---
OTROS	---	14.3%
NINGUNO	6.3%	---
TOTAL	100.0%	100.0%

Las actividades fuera de la sociedad de estas personas son variadas, el 21.4% practica la agricultura, otro tanto tiene un negocio o comercio, el 14.3% se dedica a la ganadería principalmente de autoconsumo y el 28.6% tiene otras actividades.

El 78.6% de los encuestados tiene familiares dentro de las sociedades, ya sea hermanos, tíos, primos, padres, cuñados, compadres, suegros, hijos y esposos. (ver anexos var 103 a var 108).

El estado civil es de casados en un 78.6%, solteros un 14.3% y divorciados un 7.1%. El 78.6% tiene hijos, siendo que el 57.1% tiene de uno a tres hijos, el 7.1% tiene de cuatro a seis hijos, otro 7.1% tiene de siete a nueve hijos y otros 7.1% tiene de diez a doce hijos.

El grado de estudios de los hijos es variado y se debe tomar en cuenta por el número de hijos y la edad de los mismos, hay quienes cursan un grado, otros o algunos ya terminaron de estudiar. El 64.3% tiene hijos con primaria incompleta, sea porque están estudiando todavía o porque algunos se salieron de la escuela, el 35.7% tiene hijos con primaria completa, el 28.6% tiene hijos en secundaria, el 14.3% tiene en preparatoria, otro 14.3% tiene hijos en el nivel

superior, el 21.4% tiene hijos con otro tipo de estudios ya sea carrera técnica secretarial o en computación principalmente.

Otro punto importante en relación a los hijos, es la actividad que estos tienen independientemente de estar en la escuela o de aquellos que ya terminaron de estudiar o de quienes ya no continuaron sus estudios. El 7.1% tiene hijos que tienen como actividad la agricultura, otro 7.1% tiene hijos que se dedican a la ganadería, otro 7.1% a atender algún negocio y/o comercio, el 14.3% tiene hijos cuya actividad es el hogar, otro 14.3% tiene hijos con una actividad de trabajo de acuerdo a lo que estudiaron y el 57.1% tiene hijos cuya principal actividad son sus estudios.

Finalmente dentro de la actividad del esposo o esposa, se debe hacer referencia que esta puede ser doble, se tiene en algunos casos una actividad principal y una actividad secundaria, así el 57.1% de los encuestados manifestó que la actividad de su pareja es el hogar y el 14.3% señaló que su pareja se dedica a atender algún negocio o comercio, un 28.6% mencionó que su pareja se dedica a la agricultura de autoconsumo, un 14.3% a la ganadería de autoconsumo. Del 21.4% se dedican a una actividad artesanal y del 42.9% se dedican a otra actividad que no fue mencionada.

7. CONCLUSIONES

El presente capítulo es la parte final del trabajo de investigación aquí realizado, por ello es necesario hacer referencia a lo que en principio se planteó y que son las hipótesis y los objetivos, se debe observar si estos se cumplieron o no y en que proporción.

En principio la primer hipótesis planteada es cierta desde el momento en que los cuadros dirigentes requieren capacitación desde su formación básica y qué tipo de capacitación es importante. En primer instancia la formación elemental (de escuela primaria y secundaria) que dé a la persona los conocimientos básicos para saber leer, escribir y expresarse.

De acuerdo a los resultados obtenidos y que ya ha sido mencionado, la zona de Michoacán presenta un menor índice de personas con conocimientos básicos y en Guerrero existen personas con un grado de estudios mayor. Dichas personas en su mayoría ocupan los cargos principales o los de mayor dirigencia. A parte de ello, se observó que existe una alta carencia de capacitación y conocimiento sobre la organización y por tanto es necesaria una capacitación en principio sobre lo que es la organización, cuáles son sus objetivos, alcances y limitaciones, qué pasa con las organizaciones de producción, a qué instancias pueden recurrir y el por qué y para qué de su formación, qué instancias las apoyan o rechazan y qué hacer ante determinadas situaciones; esta capacitación es importante porque así se tendría una mayor conciencia sobre el papel que están jugando tanto dirigentes como socios. Con esto se quiere decir también que la capacitación sea abierta y constante.

Todo miembro de la organización debe saber lo que ésta implica. Desafortunadamente sucede lo contrario no hay una conciencia real de integración y por el contrario se ve la organización con alcances meramente económicos. Y como la mayoría tiene en principio esta visión al no satisfacer y/o cumplir sus metas, se aleja de la sociedad o unión a la que se integró.

Por otra parte, es conveniente que los dirigentes tengan una mayor capacitación que involucre varios aspectos, ya que se observa desconocimiento sobre historia de México, de las organizaciones de producción, del papel que estas juegan, del movimiento campesino y su historia, etc, lo cual es importante para entender mejor qué sucede con las organizaciones actuales, el porque de los problemas de algunas y en algunos casos o muchos, para saber dar solución a los problemas propios de la organización. Un dirigente debe tener una mayor capacitación y en todos los sentidos, que le permita expresar su opinión con conocimiento y que le permita desempeñar mejor su función tanto en el interior de su organización como al exterior de ésta. No se debe olvidar, por su puesto, todo el conocimiento que debe poseer sobre la forma de trabajo de su organización, sus necesidades y logros entre otros.

En otro punto los campesinos o socios miembros de las organizaciones esperan una buena respuesta de sus dirigentes, la respuesta de una satisfactoria representación tanto interna como externa, pero no es un caso del que podamos decir mucho porque en muchas ocasiones no se sabe ni se reconoce una buena representación, y en algunos casos los socios no tienen la oportunidad de observar estos aspectos. Así mismo se pudo comprobar que los socios se hayan en cierto punto satisfechos porque sus dirigentes implementan programas y/o proyectos que van de acuerdo a sus necesidades, a las de la misma organización o de la comunidad, tal es el caso de las organizaciones estudiadas de Michoacán y Guerrero. Como ejemplo ambas zonas han trabajado con grupos, que a su vez se dividen en subgrupos y trabajan de acuerdo a su necesidad más inmediata. En Michoacán el proyecto que se espera sea apoyado financieramente es la implementación de un empaque de aguacate y se eligió este proyecto entre los socios que tienen sus huertas de aguacate. Iniciaron con el programa de acopio de maíz y ahora su necesidad para algunos es otra y para otros seguirá siendo el maíz. En Guerrero la situación es similar, se elige un determinado proyecto que es apoyado porque muchos coinciden con esa necesidad o se implementa otro proyecto que sea requerido o solicitado por otros.

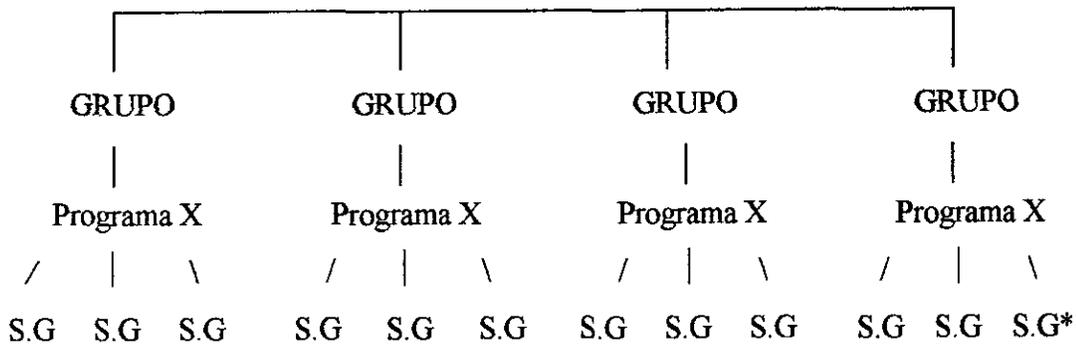
Cabe destacar que en Guerrero existe un mayor número de proyectos, en comparación con Michoacán. Esto sin duda se debe a que han recibido mayor capacitación por parte de UNORCA y de instituciones como FIRA, SAGAR, el INI, FIRCO, el Gobierno del Estado, SEDESOL (ver variables 69 a V82), y otros. Además no se debe olvidar que la asistencia a foros y/o encuentros nacionales ha sido mayor en Guerrero. Se cuenta con dirigentes que han asistido incluso a foros internacionales siendo que en Michoacán este aspecto no se ha dado.

Michoacán en comparación con Guerrero, presenta un menor número de proyectos, lo cual se debe al grado de capacitación ya que Michoacán ha contado con el apoyo en capacitación por parte de UNORCA, pero no tanto por otras instituciones, escasamente de FIRA, SAGAR y un poco más de SAED.

Otro punto importante que esperan los SOCIOS, es que sus dirigentes tengan la capacidad para el trabajo, pero no se pone mucho énfasis en analizar que sus candidatos sean honestos, desinteresados y que les guste prestar un servicio a su comunidad, lo cual debe ser considerado dentro de los elementos básicos para una mejor elección de dirigentes.

Dentro de los objetivos, se pudo conocer de forma general los niveles organizativos de los productores, siendo estos grupos, que a su vez se dividen en subgrupos o sociedades o cooperativas (como ellos lo mencionan). Y cada grupo tiene o maneja un proyecto determinado, junto con sus subgrupos que se hayan en diferentes ejidos o comunidades.

ORGANIZACION
ORGANIZACION



*Subgrupo

Se estudiaron dos zonas; Michoacán (zona centro occidente) y Guerrero (zona Chilapa), en donde opera la UNORCA, en ambas se observó que la formación de su clase dirigente es distinta, en Michoacán la mayoría no tiene una capacitación básica completa, el 62.5% tiene primaria incompleta, pero pese a esta característica tiene gran deseo de trabajar para salir adelante, no se entiende muy bien el por qué de la organización, pero se desea continuar para en el futuro tener mejores condiciones de vida. Esta Unión de Michoacán sabe que tiene nexos con UNORCA, pero no se sabe exactamente de que tipo, por qué y para qué, desconocen sus principios y si les ha brindado apoyo ésta institución entre otros aspectos. Aquí el desconocimiento sobre UNORCA es mayor.

En tanto en Guerrero, existe gente más capacitada en varios sentidos, principalmente su clase dirigente, quienes si expresan tal cual sus deseos y conocen un poco más el por que de su organización, tiene un mayor manejo sobre instituciones crediticias y conocimiento sobre UNORCA en varios aspectos, diría yo que la relación es más fuerte y se puede decir que es en la medida en que estas sociedades han adquirido créditos para poner en marcha sus diferentes proyectos. Se observa aquí, más una forma de trabajo.

En otro punto los aspectos que se observaron en el momento de los cambios de dirigentes es que no se había dado apertura a nuevos miembros de la dirigencia, sino que estos puestos habían sido principalmente rotatorios, lo cual ha ocasionado una crisis de dirigentes, los estatutos de las diferentes organizaciones establecen que una persona debe ocupar algún cargo por determinado tiempo y después puede ser reelecto pero ya no una tercera ocasión y esto es lo que se hizo en principio y como los dirigentes agotaron su reelección ya no hay quien sustituya un determinado cargo, es necesaria e indispensable la capacitación para los nuevos miembros dirigentes, y ésta, en gran parte, debe ser impartida por los dirigentes salientes.

Dentro de los cuadros dirigentes de la UNORCA, se recalca que desconocen casi en su totalidad lo que implica el movimiento campesino y su historia y por tanto no tienen un pensamiento ideológico y una forma de percepción de su desempeño dentro del mismo, esto es a nivel general aunque más marcado en Michoacán. Y quienes mencionaron conocer sobre el movimiento campesino, su idea no es muy clara. Por ello es igualmente importante formular una capacitación al respecto para dirigentes y socios.

Los elementos educativos y el tipo de capacitación formal e informal que apoyan la formación y las actividades de los dirigentes son: un nivel de estudios bajo para la zona de Michoacán y nivel medio para la zona de Chilapa. Por lo cual, la educación básica debe impulsarse en un mayor grado. Después de esto los dirigentes han recibido capacitación formal e informal a través de los diferentes cargos que han ocupado durante su trayectoria dentro de la organización, a través de cursos ofrecidos por instituciones como UNORCA que les ha brindado capacitación sobre diferentes aspectos, FIRA, SAED, SAGAR, INI, FIRCO, Gobierno del Estado, CONASUPO y SEDESOL entre otras. La capacitación que han recibido es buena y/o regular, pero insuficiente.

Por otra parte las organizaciones han tenido la oportunidad de asistir a foros a nivel nacional e internacional. Dichos eventos se han calificado de eficientes, desde el momento en que estos foros han tenido influencia positiva dentro de sus organizaciones en el sentido de que a través de ellos han podido exponer sus problemas como organización y el cómo los han resuelto; a la vez han podido escuchar los problemas de los demás y las formas de trabajo para resolverlos, han comparado aspectos de organización y otros. Los foros internacionales, igualmente, han ejercido influencia (para los que han asistido), ya que les han dado la visión de que siendo campesinos de México o de otro país tienen que luchar por lo mismo y enfrentarse a las mismas cosas y eso crea un vínculo de unión. Considero que además de lo anterior estos foros les han ayudado a tener una conciencia más clara de su situación y labor dentro de la organización.

Resumiendo, en cuanto a las necesidades actuales para el reforzamiento de la formación de cuadros dirigentes y que es un poco lo ya mencionado, está el nivel de estudios del posible dirigente como necesidad mínima y que yo mencionaría como primordial. El grado de participación es importante, al igual que el tiempo dentro de la Unión, pero como persona que se involucra en la problemática y trabajo de la organización, no como personaje pasivo, la capacidad para el trabajo es también importante, por que en ello se observará si la persona sabrá enfrentar todo lo que tenga que ver con la organización, en este punto sería conveniente analizar la capacidad de resolver problemas organizativos. En fin, al respecto concluyo que existen muchos otros aspectos que no fueron mencionados ni tomados en cuenta para hacer una buena o mejor elección de dirigentes y sobre todo para reforzar la formación de los mismos, tales como los logros dentro de la unión, interés por el trabajo en grupo y capacidad para ello y desenvolvimiento de la persona entre otros.

8. PROPUESTA

Finalmente para concluir este trabajo de investigación a continuación se hace la siguiente propuesta, que es en sí una mínima parte de todo lo que pudiera considerarse, pero que dá las bases para una investigación posterior más amplia y completa. Se sugieren algunos puntos que podrían formar parte del plan de trabajo de alguna organización.

En primer término propongo tomar en consideración elementos básicos para la elección de dirigentes tales como:

- La trayectoria de la persona electa, los cargos anteriormente ocupados, de tal forma que se aprecie su experiencia, el tipo de propuesta y la capacidad de análisis.
- Escolaridad de la persona, que sepa leer y escribir, así como expresarse.
- Conocimientos básicos sobre Historia, Ciencias Naturales, Organización, etc.
- Tomar en cuenta los logros alcanzados.
- Forma de trabajo
- Honestidad
- Capacidad para resolver problemas sociales
- Capacidad para el trabajo en grupo
- Capacidad para la toma de decisiones
- Disponibilidad

Como segundo aspecto para la capacitación previa a todos los agremiados para destapar a los cuadros dirigentes propongo:

- Que la formación de cuadros dirigentes se impulse con un mínimo de dos años de anticipación, tiempo en el cual se capacite a la persona o personas en diferentes aspectos, como los que se señalan a continuación.
- Capacitar y/o concientizar a militantes, como dirigentes sobre su papel e importancia dentro de la Unión. Para que así se apropien de los principios de la organización, como de sus programas que deben estar encaminados a las necesidades de los socios y de la región donde viven.
- Se debe dar a conocer la función de UNORCA, y lo que ésta implica, los nexos que se tienen con ésta, las organizaciones locales y regionales, los principios por los cuales se rige y todo lo que a ella se refiere.
- La organización debe formar promotores para dar talleres a las comunidades sobre organización, dirigencia y liderazgo, de tal forma que se permita conocer la persona o personas idóneas para ocupar un cargo de dirigencia, así como aquellos líderes natos.
- Realizar una campaña para promover el cambio de autoridades dentro de la Organización. Sin permitir la formación de planillas, ya que esto generaría divisionismo al interior de la organización.
- El dirigente o mejor dicho el proceso de formación de cuadros dirigentes debe incluir una formación política.
- De cada reunión que se realice, se debe ir detectando a las personas o persona apta para dirigir. Esta debe ser una tarea constante.
- En el momento de cambio de autoridades, es importante rolar dirigentes, pero en una parte proporcional mínima, para también incorporar gente nueva con capacitación previa.

Un tercer punto es considerar los aspectos que debe cubrir la capacitación:

- Que socios y dirigentes tengan conocimiento del movimiento campesino en todos sus niveles, para así entender mejor su participación dentro de éste y el rol que toman las organizaciones.

- Que dirigentes y socios conozcan la historia de México para entender los sucesos presentes, asimismo es importante que se conozca la historia de la región.
- Los dirigentes que reciban cursos de capacitación deben comprometerse a dar este mismo curso recibido a los demás integrantes que no puedan asistir.
- Los cursos deben abarcar temas universales, que les den otra perspectiva del bienestar social.
- Considerar como cursos importantes los que den un panorama general sobre aritmética básica, historia, ciencias sociales, ciencias naturales en donde se destaque la importancia de la ecología y el medio ambiente entre otros.
- Que la asistencia a foros, encuentros, convenciones asambleas sea preferentemente jugando un rol activo, lo cual es más enriquecedor. Tratando de asignar una tarea de participación dentro de estos.

El cuarto aspecto es para el mejor funcionamiento y crecimiento de la organización:

- La organización debe buscar satisfacer sus necesidades en cuanto a capacitación empresarial, administrativa, contable, de comercialización, finanzas y producción.
- De acuerdo al punto anterior la organización debe entablar nuevas relaciones con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para resolver dichas necesidades mencionadas y abrir nuevas vías de financiamiento.
- La organización debe velar por la educación de los socios, así como de capacitación y asesoría constante.
- Elaborar un programa anual de cursos que abarquen distintos temas
- De cada curso debe entregarse un manual sencillo que permita su estudio y transmisión a los demás.
- Publicar libros ilustrados (bilingües si es necesario) sobre el movimiento campesino, UNORCA, su historia y valores.

- Que exista dentro de la organización un medio o mecanismo de comunicación por escrito de los diferentes proyectos o reuniones, así como de diversos asuntos a tratar.
- Implantar un mecanismo de comunicación que informe a los socios periódicamente sobre las actividades y resultados económicos, ya sea por medio de asambleas o por escrito.
- La Unión en cada uno de sus programas o proyectos que inicie, debe plantear objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- Para el caso de reuniones, la organización debe tener el compromiso pleno de entregar y/o hacer llegar las convocatorias, apoyándose en otros miembros ya preestablecidos y comprometidos para a su vez estos entregar las convocatorias. Esto debe hacerse con un mínimo de dos días de anticipación, para asegurar una mayor asistencia.
- Que se implementen visitas periódicas de dirigentes a socios, específicamente al lugar de estos para evaluar el trabajo realizado.
- Los dirigentes salientes deben apoyar durante un lapso de seis meses a un año en capacitación a dirigentes entrantes.
- En la medida de las posibilidades de la organización se debe dar una compensación y/o remuneración al trabajo que desempeñan los dirigentes, de tal forma que sea un estímulo para seguir trabajando.
- Que la organización cuente con personal de apoyo para capacitación y asesoría para los miembros de la organización y los nuevos que se integren.
- Decidir en forma conjunta quienes de los dirigentes y quienes de los socios asisten a los encuentros o foros.
- Dentro de la organización se debe realizar una planeación financiera y un programa que se encargue de la selección de los responsables de esta actividad.
- Es importante tener un control de inventarios.
- Es vital realizar una planeación de trabajo.

Estos son algunos de los aspectos que deben tomarse en cuenta, dentro de una organización, como podrá observarse se encuentran en estrecha relación, todos se complementan y como ya ha sido mencionado, esto es sólo una pequeña parte, de lo mucho que hay que hacer al interior de las organizaciones, para evitar en algunos casos el riesgo o tendencia a desaparecer.

BIBLIOGRAFIA

-ANDER-Egg, Ezequiel. Metodología y práctica del desarrollo de la Comunidad. Edit el Ateneo. México, 1987.

-Bartra, Armando. "Los nuevos campesinos". Los nuevos sujetos del desarrollo rural . Cuadernos desarrollo de base 2. Edit. plaza y Valdés. México, 1995.

-Bartra, Armando. "Modernidad, miseria extrema y productores organizados". El Cotidiano No 36. México, julio-agosto, 1990.

-Bartra, Roger. Campesinado y poder político en México. Edit.Era. México, 1984.

-Bartra, Roger. Estructura agraria y clases sociales. Edit Era. UNAM Instituto de Investigaciones Sociales. México,1980.

-Boggs, Carl. El Marxismo de Gramsci. Edit Premia. México, 1985.

-Calva, José Luis. Los campesinos y su devenir en las economías de mercado. Siglo Veintiuno editores. México,1988.

-Calva, José Luis. Crisis agrícola y alimentaria en México 1982-1988. Edit Fontamara. México, 1988.

-Calva, José Luis. Conferencia "Crisis agrícola del campo mexicano". Universidad Autónoma de Chapingo. México, 28 de mayo de 1997.

- Cano Jáuregui, Joaquín. Visión del cooperativismo en México. ST y PS Editores. México, 1986.

- Carrillo Luna, Federico. Capacitación agraria: ¿elementos de organización o de desorganización campesina?. Tesis F.C.P. y .S UNAM. México, 1982.

- Castillejos Bedwell, Simón. El campo ante el futuro de México. Edit.Fontamara. México, 1996.

- Clay Lindgren, Henry. Introducción a la Psicología. Edit. Trillas. México, 1975.

- Costa, Nuria. UNORCA. Documentos para la Historia. Edit Costa-Amic. México, 1989.

- Correo electrónico internet. UNORCA A.C. <http://www.laneta.apc.org/unorca/>
E-mail: unorcared@laneta.apc.org

- Curiel Casares, José Luis y Enrique Espinosa Gasca. Diagnóstico de la Organización convergencia campesina del centro occidente de Michoacán. Patzcuaro, Mich. 1995. (documento).

- Daft, Richard L y Richard M Steers. Organizaciones: El comportamiento del individuo y de los grupos humanos. Edit. Limusa. México, 1992.

- De Ita Rubio, Ana. El futuro del Campo. Hacia una vía de desarrollo campesino. Friedrich Ebert Stiftung. México, 1994.

- Díaz Polanco, Héctor. Autonomía regional. La autodeterminación de los pueblos indios. Siglo Veintiuno Editores. México, 1991.

- Fernández Villegas, Manolo. "No queremos que nos den, nomás que no nos quiten. La autonomía campesina en México" en Los nuevos sujetos del desarrollo rural. Cuadernos desarrollo de base 2. ADN Editores. México, 1991.

- Flores Lúa, Paré y Sarmiento. Las voces del campo. Movimiento campesino y política agraria 1976-1986. Siglo Veintiuno Editores. México, 1988.

- Gómez González, Gerardo. Organización campesina y lucha de clases. Colec.Cuadernos Universitarios. Serie ciencias Sociales UACH. México, 1979.

- Gómez Jara, Francisco. El movimiento campesino en México. SRA/CEHAM. México, 1981.

- Guerrero, Javier. "La diferenciación interna del campesinado mexicano". en Armando Bartra et al (Comp) Polémica sobre las clases sociales en el campo mexicano. UNAM F.C.P y S, cuadernos agrarios. México, 1977.

- Hernández, Luis.et al. Autonomía y nuevos sujetos sociales en el desarrollo rural. S XXI/CEHAM. México, 1992.

- Hernández, Luis. "Autonomía y desarrollo. La lucha en el campo en la hora de la concertación". en Los nuevos sujetos del desarrollo rural. ADN edit. Cuadernos desarrollo de base 2. México, 1991.

- Hubert C. de Gramont. Coord. Neoliberalismo y organización social en el campo mexicano. Edit. Plaza y valdés. México, 1996.

- Hardy, Clarisa. El estado y los campesinos. Edit. Nueva imagen. México, 1984.

-INEGI. Anuario estadístico del Estado de Guerrero. México, 1993.

-INEGI. Anuario estadístico del Estado de Michoacán. México, 1993.

-Informe de la II Conferencia internacional de la vía Campesina. Tlaxcala, México. Abril, 1996.
(documento).

-KNICKERBOCKER, Irving. El estudio del liderazgo. Edit Pardós. Buenos Aires, 1978.

-Larroa Torres, Rosa Maria. "Notas de reflexión sobre los efectos de la apertura comercial en los pequeños productores del campo", Acta Sociológica, No 8, México, mayo-agosto 1993.

-MATA, Bernardino. "La organización en el medio rural". resultados del seminario de organización campesina de la Maestría de sociología rural UACH. México. 1986.

-Mata, Bernardino. "Educación y capacitación en el sector campesino" en : El trabajo de la tierra baldía. Seminario praxis-ITESO UCI. México, 1985.

-Martínez Borrego, Estela A. Organización de productores y movimiento campesino. Siglo Veintiuno Editores. México, 1991.

-Meza Castillo Miguel. Seguimos Estando Juntos. "Historia de la Sociedad de Solidaridad Social Zanzakan Tinemi", Chilapa. Guerrero 1980-1992.

-MORRIS, Charles. Psicología. Un nuevo enfoque. 7a edición. Edit Prentice-Hall. México, 1992.

- Ortiz, Sutti. "Reflexiones sobre el concepto de la cultura campesina y los sistemas cognoscitivos campesinos" en Campeños y Sociedades Campesinas. Teodor Shanin (comp). Fondo de Cultura Económico Editores. México, 1979.

- Peraza Uribe, Fer Alejandro. Desarrollo social y servicios sociales. Tesis UNAM F.C.P y S. México. 1980.

- Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de desarrollo 1988-1994. Informe de ejecución, 1993. México marzo, 1994.

- Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de desarrollo 1995-2000. México, 1995.

- Plejanov, Jorge. El papel del individuo en la Historia. Edit Grijalvo. México, 1980.

- Rubio, Blanca. "Las organizaciones independientes en México: semblanza de las ...". En Neoliberalismo y organización en el campo mexicano. Edit Plaza y Valdés. México, 1996.

- Rubio, Blanca. Resistencia campesina y explotación rural en México. Edit Era. México, 1989.

- Salas, Gonzalez José Maria. Política agrícola y producción nacional de trigo. Tesis UACH México, 1996.

- Sayavedra, Ruíz y Barquera. Teoría y práctica de la promoción rural. Praxis-CEA. México, 1985.

- S. John, Saúl y Roger Woods. "Los campesinos africanos" . Selección de Teodor Shanin en Campeños y Sociedades campesinas. Edit F.C.E. México, 1979.

- STEFFEN RIEDEMANN. "La crisis de las organizaciones campesinas para la producción en México 1989-1994. Reflexiones en torno al estudio de dos casos".
- Téllez Kuenzler, Luis. La modernización del sector agropecuario y forestal. F.C.E. México, 1994.
- Tribunales agrarios. Legislación agraria actualizada. Tribunal superior agrario. México, 1994.
- UACH. "Alternativas para el sector agropecuario, forestal y pesquero". Situación y desarrollo en un modelo alternativo. México, octubre 1993.
- UNORCA. Un programa para el desarrollo del campo mexicano. Edit. Friedrich Ebert Stiftung. México, 1995. (documento).
- UNORCA. Una propuesta para el movimiento campesino. Documentos de trabajo No 43. Edit. Friedrich Ebert Stiftung. México, 1993. (documento).
- Warman, Arturo. Los campesinos. Hijos predilectos del régimen. Edit. Nuestro Tiempo. México, 1985.
- Wolf. Eric. Los campesinos. Edit. Labor. Barcelona, 1982.

HEMEROGRAFIA

- Meneses Murillo, Luis. "La propuesta de la UNORCA: el desarrollo rural integral". *Campo uno*. México 10 de febrero de 1992.

-Moguel, Julio. "El que tenga el nuevo movimiento campesino, que lo devuelva". *Jornada del campo*. México, 27 de julio de 1993.

-Perez Castañeda, Juan Carlos. "El Plan Nacional de Desarrollo y la reforma agraria". *La jornada del campo*. Año 3. Núm 37. México, 27 de junio de 1995.

-Toledo, Víctor M. "La ley agraria: un obstáculo para la paz y el desarrollo sustentable". *la jornada del campo*. Año 3. Núm 33. México 28 de febrero de 1995.

ANEXO 1

"LA FORMACION DE CUADROS DIRIGENTES DE LA UNORCA: EL CASO DE MICHOACAN (ZONA CENTRO OCCIDENTE) Y GUERRERO (ZONA DE CHILAPA)"

ENCUESTA

FOLIO _____.

FECHA _____.

3.- NOMBRE DE LA ORGANIZACION.

- A) GRAL. VICTOR ROSALES.
- B) JOSE MARIA MORELOS.
- C) ZANZEKAN TINEMI.
- D) MATOTLANEJTIKAN TOMIN.
- E) TITEKITTOKE TAJOME SIHUAME.
- F) AREA DE ABASTO.

4.- TIEMPO DENTRO DE LA UNION O SOCIEDAD

- A) DESDE SUS INICIOS
- B) 9 AÑOS
- C) DE 7 A 8 AÑOS
- D) DE 5 A 6 AÑOS
- E) DE 3 A 4 AÑOS
- F) DE 1 A 2 AÑOS

5.- CARGOS ANTERIORES DENTRO DE LA UNION.

- A) PRESIDENTE.
- B) SECRETARIO.
- C) TESORERO.
- D) SOCIO.
- E) VOCAL.
- F) SUPLENTE DE PTE.
- G) SUPLENTE DE SRIO.
- H) SUPLENTE DE TESORERO.

6.- CARGO ACTUAL EN LA UNION O SOCIEDAD

- A) PRESIDENTE.
- B) SECRETARIO.
- C) TESORERO.
- D) SOCIO.
- E) VOCAL.
- F) SUPLENTE DE PTE.
- G) SUPLENTE DE SRIO.
- H) SUPLENTE DE TESORERO.

7.- ¿OCUPO ALGUN CARGO ANTERIORMENTE DENTRO DE SU EJIDO, GRUPO O SOCIEDAD DE SU COMUNIDAD?

- A) PRESIDENTE
- B) TESORERO
- C) COMISARIADO EJIDAL
- D) SECRETARIO
- E) OTRO

8.- CARGO ACTUAL EN SU EJIDO

- A) PRESIDENTE
- F) TESORERO
- G) COMISARIADO EJIDAL
- H) SECRETARIO
- I) OTRO

9.- NUMERO DE PERSONAS QUE INTEGRAN SU UNION O SOCIEDAD

- A) 500 - 1000
- B) 1000 - MAS
- C) MENOS DE 500
- D) NOSE

10.- AUTORIDADES QUE CONSTITUYEN SU ORGANIZACION

- A) CONSEJO DE ADMINISTRACION (PTE, SRIO, TESORERO) O CONSEJO EJECUTIVO.
- B) CONSEJO DE VIGILANCIA. (Y FINANCIERO).
- C) COMITE DE ADMISION DE SOCIOS.
- D) COMITE DE EDUCACION.

11.- PERIODO DE REUNIONES

- A) CADA 15 DIAS.
- B) CADA MES.
- C) CADA DOS MESES.
- D) CADA Año.
- E) CUANDO ES NECESARIO.

12.- ¿QUE TIPO DE ASUNTOS TRATAN EN LAS REUNIONES?

- A) POLITICOS.
- B) ECONOMICOS.
- C) VARIADOS EN RELACION A LA COMUNIDAD.
- D) VARIADOS EN RELACION A LA UNION.

13.- ¿ COMO ES LA ASISTENCIA EN LAS REUNIONES?

- A) 50 %
- B) 75 %

C) 100 %

D) MENOS DEL 50 %

14.- ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA LLEVAR A CABO LAS REUNIONES O ASAMBLEAS

A) SOLO SE TOMA ASISTENCIA.

B) SE LEVANTA ACTA SOLAMENTE.

C) SE CUENTA CON ORDEN DEL DIA (PROGRAMA DE TRAB, TOMA DE ACUERDOS, ETC.)

D) LOS ACUERDOS SON SOLO VERBALES.

E) DE MANERA INFORMAL (SOLO ALGUNOS ASPECTOS).

15.- ¿ CUENTAN CON PROGRAMAS O PROYECTOS DE TRABAJO?

A) SI.

B) NO.

16.- TIPO DE PROYECTOS

A) FERTILIZANTES.

B) ACOPIO DE MAIZ U OTROS.

C) EMPAQUE DE PRODUCTOS.

D) MANTENIMIENTO DE HUERTAS.

E) MOLINOS DE NIXTAMAL.

F) TIENDAS DE ABASTO.

G) PIE DE CRIA PORCINO.

H) CAJA DE AHORRO.

I) MEJORAMIENTO DE VIVIENDA.

J) PROYECTO DE DERECHOS HUMANOS.

K) PRODUCCION DE DULCES, DE PAN U OTROS.

L) PROGRAMA DE CREDITO A PRODUCTORES.

M) DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE ARTESANIAS

N) DE REFORESTACION.

O) OTROS PROGRAMAS.

17.- ¿ CUENTAN CON UN PROGRAMA DE CAPACITACION INTERNA?

A) SI

B) NO

18.- ¿ QUE TIPO DE CAPACITACION OFRECE SU ORGANIZACIÓN?

A) EDUCATIVO (REGULARIZACION DE PRIMARIA, SEC U OTRO).

B) ENSEÑANZA DE UN ARTE U OFICIO.

C) NINGUNO

D) OTRO

19.- ¿CUALES SON SUS OBJETIVOS DE PARTICIPACION DENTRO DE LA UNION?

- A) TENER UNA FUENTE DE EMPLEO.
- B) OBTENER MEJORES CONDICIONES DE VIDA (PROSPERAR).
- C) SER RECONOCIDO EN MI COMUNIDAD.
- D) OTROS.

20.- ¿CONOCE CUAL HA SIDO LA HISTORIA DE MOVIMIENTO CAMPESINO EN LA REGION?

- A) SI.
- B) NO.

21.- ¿CUAL HA SIDO SU PARTICIPACION EN EL MOVIMIENTO CAMPESINO?

- A) APOYO DE DEMANDAS.
- B) PARTICIPACION EN MARCHAS O MITINES.
- C) NINGUNO.

22.- ¿HAN PERTENECIDO A ALGUNA ORGANIZACION?

- A) SI.
- B) NO.
- C) NOSE.

23.- ¿A QUE ORGANIZACION PERTENECIERON ANTERIORMENTE?

- A) C.N.C.
- B) UNORCA.
- C) OTRA.
- D) NOSE.
- E) NINGUNA.

24.- ¿A QUE ORGANIZACION PERTENECEN ACTUALMENTE?

- A) C.N.C.
- B) UNORCA.
- C) OTRA.
- D) NOSE.
- E) NINGUNA.

25.- ¿POR QUE PREFIEREN A UNORCA?

- A) APOYA EN LA ELABORACION DE PROYECTOS.
- B) GESTIONA CURSOS DE CAPACITACION.
- C) DIRECTAMENTE DA APOYO EN CAPACITACION.
- D) PROMUEVE LA ORGANIZACION.
- E) ES RECONOCIDA EN LA REGION.
- F) OTRA.

26.- ¿CONOCE LOS PRINCIPIOS DE LA UNORCA? (AUTONOMIA, AUTOGESTION, PLURALIDAD, TOLERANCIA, DEMOCRACIA, ETC).

- A) SI.
- B) NO.

27.- ¿QUE OPINA DE ESTOS PRINCIPIOS?

- A) ME IDENTIFICO CON ELLOS.
- B) SON LA BASE DE LA ORGANIZACION.
- C) NO LOS CONOSCO.
- D) NOSE.

28.- ¿HAN RECIBIDO ALGUN TIPO DE CAPACITACION POR PARTE DE UNORCA PARA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES, PROGRAMAS O PROYECTOS?

- A) SI.
- B) NO.
- C) NOSE.

29.- TIPO DE CAPACITACION RECIBIDA.

- A) PARA ELABORACION DE PROYECTOS.
- B) PARA MANTENIMIENTO DE HUERTAS.
- C) COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS.
- D) SOBRE ORGANIZACION.
- E) ASESORIA TECNICA.
- F) OTRA.

30.- ¿COMO HA SIDO LA CAPACITACION RECIBIDA?

- A) BUENA (EFICIENTE).
- B) REGULAR.
- C) MALA (DEFICIENTE).

31.- ¿HAN RECIBIDO CAPACITACION DE TIPO INSTITUCIONAL O PRIVADO, QUE LES AYUDE EN LA FORMACION Y CRECIMIENTO DE SU ORGANIZACION O DE SUS DIRIGENTES?

- A) SI.
- B) NO.
- C) NOSE.

32.- ¿DE QUE INSTITUCIONES HAN RECIBIDO ESTE APOYO?

- | | |
|-----------|---------------------|
| A) FIRA. | F) GOB. DEL ESTADO. |
| B) SAED. | G) CONASUPO. |
| C) SAGAR. | H) SEDESOL. |

D) INI. I) OTRAS.

E) FIRCO.

33.- ¿HAN ASISTIDO A ALGUN FORO, CONFERENCIA O CONGRESO A NIVEL NACIONAL DE APOYO A LA FORMACION DE CUADROS DIRIGENTES O DE SU ORGANIZACION EN GENERAL?

A) SI.

B) NO.

34.- ¿COMO HAN SIDO ESTOS EVENTOS?

A) EFICIENTES.

B) REGULARES.

C) DEFICIENTES.

D) NO HE ASISTIDO.

35.- ¿HAN ASISTIDO A ALGUN FORO, CONFERENCIA O CONGRESO A NIVEL INTERNACIONAL DE APOYO A LA FORMACION DE CUADROS DIRIGENTES O DE SU ORGANIZACION EN GENERAL?

A) SI.

B) NO.

36.- ¿COMO HAN SIDO ESTOS EVENTOS?

A) EFICIENTES.

B) REGULARES.

C) DEFICIENTES.

D) NO HE ASISTIDO.

37.- ¿QUE ELEMENTOS TOMAN EN CUENTA PARA ELEGIR A SUS DIRIGENTES?

A) NIVEL DE ESTUDIOS.

B) GRADO DE PARTICIPACION.

C) EDAD.

D) TIEMPO DENTRO DE LA UNION.

E) CAPACIDAD PARA EL TRABAJO Y AYUDA A LOS DEMAS.

F) OTRA.

38.- ¿COMO ORGANIZA EL DIRIGENTE A LOS PRODUCTORES PARA LLEVAR A CABO ALGUNA REUNION?

A) SE APOYA EN OTROS COMPAÑEROS.

B) SE AVISA DE MANERA PERSONAL SOCIO POR SOCIO.

C) SE LANZAN CONVOCATORIAS O AVISOS.

39.- ¿COMO ES LA RELACION ENTRE DIRIGENTES Y SOCIOS?

A) BUENA.

B) REGULAR.

C) MALA.

40.- ¿EXISTE RESPETO Y CONFIANZA ENTRE DIRIGENTES Y SOCIOS?

A) SI.

B) NO.

41.- ¿COMO EVALUA EL TRABAJO DE SUS DIRIGENTES?

A) BUENO.

B) REGULAR.

C) MALO.

42.- ¿CONSIDERA IMPORTANTE TRASCENDER EN LA FORMACION DE DIRIGENTES?

CUADROS

A) SI.

B) NO.

43.- ¿QUE ES NECESARIO HACER PARA IMPULSAR LA FORMACION DE DIRIGENTES?

CUADROS

A) RECIBIR CURSOS DE CAPACITACION.

B) TENER MAYOR PARTICIPACION DENTRO DE LA UNION.

C) OTRA.

D) NOSE.

44.- ¿CUALES SON SUS NECESIDADES MAS INMEDIATAS DENTRO DE SU ORGANIZACION?

ORGANIZACION?

A) OBTENER CREDITOS.

B) CONTAR CON UN MERCADO.

C) TENER LA MAQUINARIA NECESARIA.

D) SEGUIR TRABAJANDO.

E) RECIBIR ASESORIA TECNICA SOBRE ASPECTOS ESPECIFICOS

F) OTRA.

45.- ¿QUE ESTUDIOS TIENE?

A) PRIMARIA INCOMPLETA

B) PRIMARIA COMPLETA

C) SECUNDARIA INCOMPLETA

D) SECUNDARIA TERMINADA

E) PREPARATORIA INCOMPLETA

F) PREPARATORIA COMPLETA

G) SUPERIOR INCOMPLETA

H) SUPERIOR COMPLETA

I) OTRO

J) NINGUNO

46.- ¿TIENE ALGUNA OTRA ACTIVIDAD FUERA DE LA UNION?

- A) AGRICULTURA (AUTOCONSUMO)
- B) GANADERIA (AUTOCONSUMO)
- C) ATENDER UN NEGOCIO O COMERCIO
- D) TRABAJAR EN OTRA ORGANIZACIÓN
- E) OTRA ACTIVIDAD.

47.- ¿ TIENE FAMILIARES DENTRO DE LA UNION?

- A) HERMANO
- B) TIO (A)
- C) PRIMO (A)
- D) PADRE
- E) MADRE
- F) OTROS (COMPADRES, CUÑADOS,ETC.)

48.- ¿CUAL ES SU ESTADO CIVIL?

- A) SOLTERO
- B) CASADO
- C) VIUDO
- D) DIVORCIADO
- E) UNION LIBRE

49.-¿ TIENE HIJOS?

- A) SI
- B) NO

50.- NUMERO DE HIJOS QUE TIENE

- A) 1-3
- B) 4-6
- C) 7-9
- D) 10-12
- E) MAS DE DOCE

51.-¿ QUE ESCOLARIDAD TIENE SUS HIJOS?

- A) PRIMARIA INCOMPLETA
- B) PRIMARIA COMPLETA
- C) SECUNDARIA
- D) PREPARATORIA
- E) SUPERIOR

F) OTRA.

52.- A PARTE DE LA ESCUELA O SI YA TERMINARON DE ESTUDIAR ¿A QUE SE DEDICAN SUS HIJOS?

A) AGRICULTURA

B) GANADERIA

C) ATENDER UN NEGOCIO O COMERCIO PROPIO

D) TRABAJO DE ACUERDO A LO QUE ESTUDIARON

E) HOGAR

F) OTRO.

53.- ¿A QUE SE DEDICA SU ESPOSO (A)?

A) ATENCION DE NEGOCIO

B) AGRICULTURA DE AUTOCONSUMO

C) GANADERIA DE AUTOCONSUMO

D) ACTIVIDAD ARTESANAL

E) HOGAR

F) OTRO

ANEXO 2
 SPSS/PC+ The Statistical Package for IBM PC
 9/18/98
RESULTADOS FINALES DE MICHOACAN

V1 NUMERO DE FOLIO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1	1	6.3	6.3	6.3
	2	1	6.3	6.3	12.5
	3	1	6.3	6.3	18.8
	4	1	6.3	6.3	25.0
	5	1	6.3	6.3	31.3
	6	1	6.3	6.3	37.5
	7	1	6.3	6.3	43.8
	8	1	6.3	6.3	50.0
	9	1	6.3	6.3	56.3
	10	1	6.3	6.3	62.5
	11	1	6.3	6.3	68.8
	12	1	6.3	6.3	75.0
	13	1	6.3	6.3	81.3
	14	1	6.3	6.3	87.5
	15	1	6.3	6.3	93.8
	16	1	6.3	6.3	100.0
		-----	-----	-----	-----
		16	100.0	100.0	

V2 FECHA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	70898	3	18.8	18.8	18.8
	80898	3	18.8	18.8	37.5
	90898	3	18.8	18.8	56.3
	100898	3	18.8	18.8	75.0
	110898	1	6.3	6.3	81.3
	120898	1	6.3	6.3	87.5
	130898	1	6.3	6.3	93.8
	180898	1	6.3	6.3	100.0
		-----	-----	-----	-----
		16	100.0	100.0	

V3 NOMBRE DE LA ORGANIZACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
GRAL VICT ROSAL	1	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	-----
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V4 TIEMPO DENTRO DE LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
INICIOS	1	2	12.5	12.5	12.5
9 AOS	2	2	12.5	12.5	25.0
8-7 año	3	3	18.8	18.8	43.8
6-5 A	4	2	12.5	12.5	56.3
4-3 A	5	7	43.8	43.8	100.0
		-----	-----	-----	-----
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V5 CARGO ANTERIO EN LA UNION: PRESIDENTE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	12.5	12.5	12.5
NO	2	14	87.5	87.5	100.0
		-----	-----	-----	-----
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V6 CARGO ANTERIOR: TESORERO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	-----
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V7 CARGO ANTERIOR: SECRETARIO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	6.3	6.3	6.3
NO	2	15	93.8	93.8	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V8 CARGO ANTERIOR: VOCAL

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V9 CARGO ANTERIOR: SUPLENTE DE PRESIDENTE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V10 CARGO ANTERIOR: SUPLENTE DE TESORERO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V11 CARGO ANTERIOR: SUPLENTE DE SECRETARIO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V12 OTRO CARGO ANTERIOR

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	6.3	6.3	6.3
NO	2	15	93.8	93.8	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V13 CARGO ACTUAL EN LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
PRESID	1	2	12.5	12.5	12.5
SECRETAR	3	2	12.5	12.5	25.0
SUPL PTE	5	1	6.3	6.3	31.3
NINGUNO	9	11	68.8	68.8	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V14 CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC: COMIS EJID

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	5	31.3	31.3	31.3
NO	2	11	68.8	68.8	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V15 CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC: PRESIDENTE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	7	43.8	43.8	43.8
NO	2	9	56.3	56.3	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V16 CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC: TESORERO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	6.3	6.3	6.3
NO	2	15	93.8	93.8	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V17 CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC: SECRETARIO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	12.5	12.5	12.5
NO	2	14	87.5	87.5	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V18 OTRO CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	9	56.3	56.3	56.3
NO	2	7	43.8	43.8	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V19 CARGO ACTUAL EN EL EJIDO, GRUPO O SOCIEDAD

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
COM EJIDAL	1	3	18.8	18.8	18.8
PTE	2	3	18.8	18.8	37.5
TESORERO	3	1	6.3	6.3	43.8
SECRETAR	4	2	12.5	12.5	56.3
OTRO	5	2	12.5	12.5	68.8
NINGUNO	6	5	31.3	31.3	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V20 INTEGRANTES DE LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
500-1000	1	2	12.5	12.5	12.5
1000-MAS	2	5	31.3	31.3	43.8
MENOS 500	3	9	56.3	56.3	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V21 CONSEJO ADMINISTRATIVO-EJECUTIVO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V22 CONSEJO DE VIGILANCIA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V23 COMITE DE ADMISION DE SOCIOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V24 COMITE DE EDUCACION

MICH.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	-----
TOTAL		16	100.0	100.0	

V25 PERIODO DE REUNIONES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CADA MES	2	5	31.3	31.3	31.3
CADA 2 MESES	3	1	6.3	6.3	37.5
CUAND NECESAR	5	10	62.5	62.5	100.0
		-----	-----	-----	-----
TOTAL		16	100.0	100.0	

V26 ASUNTOS A TRATAR EN LAS REUNIONES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
VAR REL UNION	4	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	-----
TOTAL		16	100.0	100.0	

V27 ASISTENCIA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
50 %	1	13	81.3	81.3	81.3
75 %	2	1	6.3	6.3	87.5
MENOS 50%	4	2	12.5	12.5	100.0
		-----	-----	-----	-----
TOTAL		16	100.0	100.0	

V28 ASPECTOS DENTRO DE LA ASAMBLEA O REUNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ORDEN DIA	3	10	62.5	62.5	62.5
ACUERDO VERBAL	4	1	6.3	6.3	68.8
INFORMAL	5	5	31.3	31.3	100.0
		-----	-----	-----	-----
TOTAL		16	100.0	100.0	

V29 CUENTAN CON PROGRAMAS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	-----
TOTAL		16	100.0	100.0	

V30 PROGRAMA DE FERTILIZANTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	-----
TOTAL		16	100.0	100.0	

V31 PROGRAMA DE ACOPIO DE MAIZ

MICH.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V32 PROGRAMA DE EMPAQUE DE PRODUCTOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V33 PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE HUERTAS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V34 PROGRAMA DE MOLINOS DE NIXTAMAL

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V35 PROGRAMA DE TIENDAS DE ABASTO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V36 PROGRAMA DE CRIA PORCINO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V37 PROGRAMA DE CAJA DE AHORRO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V38 PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V39 PROYECTO DE DERECHOS HUMANOS

MICH.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V40 PRODUCCION DE DULCES U OTROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	15	93.8	93.8	93.8
NO	2	1	6.3	6.3	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V41 PROGRAMA DE CREDITOS A PRODUCTORES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V42 PROGRAMA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE ARTESANIAS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V43 PROGRAMA DE REFORESTACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V44 OTROS (PROGRAMAS)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	6	37.5	37.5	37.5
NO	2	10	62.5	62.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V45 PROGRAMA DE CAPACITACION INTERNA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V46 TIPO DE CAPACITACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NINGUNO	3	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V47 OBJETIVO DE PARTICIPACION EN LA UNIO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
FUENTE EMPLEO	1	5	31.3	31.3	31.3	
PROSPERAR	2	11	68.8	68.8	100.0	
		-----	-----	-----		
TOTAL		16	100.0	100.0		

V48 SE CONOCE LA HISTORIA DEL MOVIMIENTO CAMPESINO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	1	6.3	6.3	6.3	
NO	2	15	93.8	93.8	100.0	
		-----	-----	-----		
TOTAL		16	100.0	100.0		

V49 TIPO DE PARTICIPACION EN EL MOVIMIENTO CAMPESINO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
NINGUNO	3	16	100.0	100.0	100.0	
		-----	-----	-----		
TOTAL		16	100.0	100.0		

V50 HA EXISTIDO PERTENENCIA A OTRAS ORGANIZACIONES						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	1	6.3	6.3	6.3	
NO	2	6	37.5	37.5	43.8	
NOSE	3	9	56.3	56.3	100.0	
		-----	-----	-----		
TOTAL		16	100.0	100.0		

V51 ORGANIZACION ANTERIOR						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
C.N.C.	1	1	6.3	6.3	6.3	
NOSE	4	10	62.5	62.5	68.8	
NINGUNA	5	5	31.3	31.3	100.0	
		-----	-----	-----		
TOTAL		16	100.0	100.0		

V52 ORGANIZACION ACTUAL						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
UNORCA	2	10	62.5	62.5	62.5	
NOSE	4	6	37.5	37.5	100.0	
		-----	-----	-----		
TOTAL		16	100.0	100.0		

V53 UNORCA APOYA EN LA ELABORACION DE PROYECTOS						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI		10	62.5	62.5	62.5	
NOSE	3	6	37.5	37.5	100.0	
		-----	-----	-----		
TOTAL		16	100.0	100.0		

V54 UNORCA APOYA EN CURSOS DE CAPACITACION						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	5	31.3	31.3	31.3	
NO	2	2	12.5	12.5	43.8	
NOSE	3	9	56.3	56.3	100.0	
		-----	-----	-----		
TOTAL		16	100.0	100.0		

V55 UNORCA DA APOYO DE CAPACITACION

MICH.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	5	31.3	31.3	31.3
NO	2	1	6.3	6.3	37.5
NOSE	3	10	62.5	62.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V56 UNORCA PROMUEVE LA ORGANIZACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	6	37.5	37.5	37.5
NOSE	3	10	62.5	62.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V57 UNORCA ES RECONOCIDA EN LA REGION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	7	43.8	43.8	43.8
NOSE	3	9	56.3	56.3	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V58 OTRA RAZON PARA PERTENECER A UNORCA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	6	37.5	37.5	37.5
NO	2	2	12.5	12.5	50.0
NOSE	3	8	50.0	50.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V59 CONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE UNORCA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V60 OPINION DE LOS PRINCIPIOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO CONOZCO	3	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V61 UNORCA LES HA DADO CAPACITACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	9	56.3	56.3	56.3
NOSE	3	7	43.8	43.8	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V62 CAP DE UNORCA EN ELABORACION DE PROYECTOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	9	56.3	56.3	56.3
NO	2	1	6.3	6.3	62.5
NOSE	3	6	37.5	37.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V63 CAP DE UNORCA EN MANTENIMIENTO DE HUERTAS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	11	68.8	68.8	68.8
NO	2	2	12.5	12.5	81.3
NOSE	3	3	18.8	18.8	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V64 CAP DE UNORCA EN COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	10	62.5	62.5	62.5
NO	2	1	6.3	6.3	68.8
NOSE	3	5	31.3	31.3	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V65 CAP DE UNORCA EN ORGANIZACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	12	75.0	75.0	75.0
NO	2	1	6.3	6.3	81.3
NOSE	3	3	18.8	18.8	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V66 CAP DE UNORCA EN ASESORIA TECNICA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	15	93.8	93.8	93.8
NO	2	1	6.3	6.3	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V67 OTRA TIPO DE CAPITACION DADA POR UNORCA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	9	56.3	56.3	56.3
NO	2	1	6.3	6.3	62.5
NOSE	3	6	37.5	37.5	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V68 EVALUACION DE LA CAP RECIBIDA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BUENA	1	16	100.0	100.0	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V69 SE HA RECIBIDO CAP INSTITUCIONAL O PRIVADA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	15	93.8	93.8	93.8
NOSE	3	1	6.3	6.3	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V70 CAPACITACION DE FIRA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	3	18.8	18.8	18.8
NO	2	2	12.5	12.5	31.3
NOSE	3	11	68.8	68.8	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V71 CAPACITACION DE SAED

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	87.5	87.5	87.5
NOSE	3	2	12.5	12.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V72 CAPACITACION DE SAGAR

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	12.5	12.5	12.5
NO	2	3	18.8	18.8	31.3
NOSE	3	11	68.8	68.8	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V73 CAPACITACION DEL INI

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	7	43.8	43.8	43.8
NOSE	3	9	56.3	56.3	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V74 CAPACITACION DE FIRCO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	6	37.5	37.5	37.5
NOSE	3	10	62.5	62.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V75 CAPACITACION DEL GOB DEL EDO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	8	50.0	50.0	50.0
NOSE	3	8	50.0	50.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V76 CAPACITACION DE CONASUPO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	12.5	12.5	12.5
NO	2	5	31.3	31.3	43.8
NOSE	3	9	56.3	56.3	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V77 CAPACITACION DE SEDESOL

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V78 OTRA INSTITUCION QUE HA BRIDADO CAPACITACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	8	50.0	50.0	50.0
NO	2	1	6.3	6.3	56.3
NOSE	3	7	43.8	43.8	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V79 ASISTENCIA A ALGUN FORO NACIONAL					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
SI	1	15	93.8	93.8	93.8	93.8
NO	2	1	6.3	6.3	6.3	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V80 EVALUACION DE LOS EVENTOS Y/O CAP RECIBIDA					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
EFICIENTES	1	15	93.8	93.8	93.8	93.8
NO HE ASIST	4	1	6.3	6.3	6.3	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V81 ASISTENCIA A ALGUN FORO INTERNACIONAL					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V82 EVALUACION DE LOS EVENTOS Y/O CAP RECIBIDA					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
NO HE ASIST	4	16	100.0	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V83 ELEMENTO PARA ELEGIR DIRIGENTES: NIVEL DE ESTUDIOS					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
SI	1	2	12.5	12.5	12.5	12.5
NO	2	14	87.5	87.5	87.5	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V84 GRADO DE PARTICIPACION (IMP PARA ELEGIR DIRIGENTES)					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V85 EDAD (IMP PARA ELECCION DE DIRIGENTES)					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V86 TIEMPO EN UNION (IMP PARA ELECCION DE DIRIGENTES)					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
SI	1	8	50.0	50.0	50.0	50.0
NO	2	8	50.0	50.0	50.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V87 CAPACIDAD PARA EL TRABAJO (IMP PARA ELECCION DE DIRIG)					Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	100.0	

V88 OTRA CARACT PARA ELEGIR DIRIGENTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	12.5	12.5	12.5
NO	2	14	87.5	87.5	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V89 FORMA DE ORGANIZACION DE DIRIGENTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SE APOYA COMP	1	2	12.5	12.5	12.5
CONVOCATOR	3	14	87.5	87.5	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V90 RELACION DIRIGENTES-MILITANTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BUENA	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V91 EXISTE RESPETO Y CONFIANZA ENTRE DIRIGENTES Y MILITANTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V92 EVALUACION DEL TRABAJO DE DIRIGENTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BUENO	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V93 ES IMPORTANTE TRASCENDER EN LA FORMACION DE CUADROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V94 NECESIDADES PARA IMPULSAR LA FORMACION DE CUADROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CURSOS CAP	1	13	81.3	81.3	81.3
MAYOR PART	2	3	18.8	18.8	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V95 ES NECESIDAD DE LA ORG OBTENER CREDITOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V96 ES NECESARIO UN MERCADO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V97 TENER MAQUINARIA NECESARIA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V98 IMPORTANTE Y NECESARIO SEGUIR TRABAJANDO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V99 NECESARIO RECIBIR ASESORIA TECNICA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	16	100.0	100.0	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V100 OTRAS NECESIDADES EN LA ORGANIZACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1	16	100.0	100.0	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V101 ESTUDIOS DE LA PERSONA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NINGUNO	0	1	6.3	6.3	6.3
PRIM INC	1	10	62.5	62.5	68.8
PRIM COM	2	3	18.8	18.8	87.5
SUP COM	8	2	12.5	12.5	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V102 ACTIVIDAD FUERA DE LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
AGRICULT	1	2	12.5	12.5	12.5
GANADERIA	2	7	43.8	43.8	56.3
NEG O COME	3	4	25.0	25.0	81.3
OTRA	5	3	18.8	18.8	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V103 FAMILIARES DENTRO DE LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	10	62.5	62.5	62.5
NO	2	6	37.5	37.5	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V104 HERMANO (A) EN LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	12.5	12.5	12.5
NO	2	14	87.5	87.5	100.0
TOTAL		16	100.0	100.0	

V105 TIO (A) EN LA UNION

MICH.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	12.5	12.5	12.5
NO	2	14	87.5	87.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V106 PRIMO (A) EN LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	4	25.0	25.0	25.0
NO	2	12	75.0	75.0	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V107 PADRE (MADRE) EN LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	3	18.8	18.8	18.8
NO	2	13	81.3	81.3	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V108 OTRO (CUÑADO, SOBRINO, COMPADRE, SUEGRO, HIJO, ESPOSO (A)) EN LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	7	43.8	43.8	43.8
NO	2	9	56.3	56.3	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V109 ESTADO CIVIL DE LA PERSONA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SOLTERO	1	2	12.5	12.5	12.5
CASADO	2	14	87.5	87.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V110 TIENE HIJOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	87.5	87.5	87.5
NO	2	2	12.5	12.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V111 NUMERO DE HIJOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1-3	1	2	12.5	12.5	12.5
4-6	2	6	37.5	37.5	50.0
7-9	3	4	25.0	25.0	75.0
10-12	4	2	12.5	12.5	87.5
NINGUNO	6	2	12.5	12.5	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V112 GRADO DE ESTUDIO DE LOS HIJOS: PRIMARIA INCOMPLETA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	3	18.8	18.8	18.8
NO	2	13	81.3	81.3	100.0
		-----	-----	-----	
TOTAL		16	100.0	100.0	

V113 PRIMARIA COMPLETA

MICH.

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	10	62.5	62.5	62.5
NO		2	6	37.5	37.5	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V114 SECUNDARIA

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	9	56.3	56.3	56.3
NO		2	7	43.8	43.8	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V115 PREPARATORIA

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	2	12.5	12.5	12.5
NO		2	14	87.5	87.5	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V116 ESTUDIOS SUPERIORES

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	2	12.5	12.5	12.5
NO		2	14	87.5	87.5	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V117 OTRO TIPO DE ESTUDIO DE LOS HIJOS

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	4	25.0	25.0	25.0
NO		2	12	75.0	75.0	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V118 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: AGRICULTURA

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	10	62.5	62.5	62.5
NO		2	6	37.5	37.5	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V119 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: GANADERIA

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	8	50.0	50.0	50.0
NO		2	8	50.0	50.0	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V120 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: COMERCIO O NEGOCIO

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	4	25.0	25.0	25.0
NO		2	12	75.0	75.0	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V121 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: ESTUDIOS

MICH.

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	11	68.8	68.8	68.8
NO		2	5	31.3	31.3	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V122 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: TRABAJO DE A CUERDO A SUS ESTUD

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	2	12.5	12.5	12.5
NO		2	14	87.5	87.5	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V123 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: HOGAR

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	9	56.3	56.3	56.3
NO		2	7	43.8	43.8	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V124 OTRA ACTIVIDAD DE LOS HIJOS

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
		1	1	6.3	6.3	6.3
		2	15	93.8	93.8	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V125 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA Y/O ESPOSO: HOGAR

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	11	68.8	68.8	68.8
NO		2	5	31.3	31.3	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V126 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA Y/O ESPOSO: ATENCION DE NEGOCIO

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	1	6.3	6.3	6.3
NO		2	15	93.8	93.8	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V127 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA (O): AGRICULTURA DE AUTOCONSUMO

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO		2	16	100.0	100.0	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V128 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA (O): GANADERIA DE AUTOCONSUMO

	Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI		1	1	6.3	6.3	6.3
NO		2	15	93.8	93.8	100.0
	TOTAL		16	100.0	100.0	

V129 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA (O): ARTESANAL

MICH.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	16	100.0	100.0	100.0
		-----	-----	-----	-----
	TOTAL	16	100.0	100.0	

V130 OTRA ACTIVIDAD DE LA ESPOSA O ESPOSO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1	3	18.8	18.8	18.8
	2	13	81.3	81.3	100.0
		-----	-----	-----	-----
	TOTAL	16	100.0	100.0	

RESULTADOS FINALES DE GUERRERO

V1 NUMERO DE FOLIO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1	1	7.1	7.1	7.1
	2	1	7.1	7.1	14.3
	3	1	7.1	7.1	21.4
	4	1	7.1	7.1	28.6
	5	1	7.1	7.1	35.7
	6	1	7.1	7.1	42.9
	7	1	7.1	7.1	50.0
	8	1	7.1	7.1	57.1
	9	1	7.1	7.1	64.3
	10	1	7.1	7.1	71.4
	11	1	7.1	7.1	78.6
	12	1	7.1	7.1	85.7
	13	1	7.1	7.1	92.9
	14	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V2 FECHA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	21297	1	7.1	7.1	7.1
	31297	6	42.9	42.9	50.0
	41297	2	14.3	14.3	64.3
	51297	1	7.1	7.1	71.4
	61297	2	14.3	14.3	85.7
	71297	2	14.3	14.3	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V3 NOMERE DE LA ORGANIZACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ZANZEKAN T	3	5	35.7	35.7	35.7
MATOTLANEJTIKAN	4	1	7.1	7.1	42.9
TITEKITITOKE	5	4	28.6	28.6	71.4
AREA ABASTO	6	4	28.6	28.6	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V4 TIEMPO DENTRO DE LA UNION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
INICIOS	1	7	50.0	50.0	50.0
6-5 A	4	5	35.7	35.7	85.7
4-3 A	5	1	7.1	7.1	92.9
2-1 A	6	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V5 CARGO ANTERIOR EN LA UNION: PRESIDENTE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	6	42.9	42.9	42.9
NO	2	8	57.1	57.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V6 CARGO ANTERIOR: TESORERO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	7.1	7.1	7.1
NO	2	13	92.9	92.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V7 CARGO ANTERIOR: SECRETARIO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	5	35.7	35.7	35.7	
NO	2	9	64.3	64.3	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V8 CARGO ANTERIOR: VOCAL						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	2	14.3	14.3	14.3	
NO	2	12	85.7	85.7	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V9 CARGO ANTERIOR: SUPLENTE DE PRESIDENTE						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	1	7.1	7.1	7.1	
NO	2	13	92.9	92.9	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V10 CARGO ANTERIOR: SUPLENTE DE TESORERO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
	2	14	100.0	100.0	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V11 CARGO ANTERIOR: SUPLENTE DE SECRETARIO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	1	7.1	7.1	7.1	
NO	2	13	92.9	92.9	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V12 OTRO CARGO ANTERIOR						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	4	28.6	28.6	28.6	
NO	2	10	71.4	71.4	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V13 CARGO ACTUAL EN LA UNION						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
PRESID	1	6	42.9	42.9	42.9	
TESORERO	2	1	7.1	7.1	50.0	
SECRETAR	3	3	21.4	21.4	71.4	
SUPL PTE	5	1	7.1	7.1	78.6	
OTRO	8	2	14.3	14.3	92.9	
NINGUNO	9	1	7.1	7.1	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V14 CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC: COMIS EJID						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	1	7.1	7.1	7.1	
NO	2	13	92.9	92.9	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V15 CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC: PRESIDENTE					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	7.1	7.1	7.1
NO	2	13	92.9	92.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V16 CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC: TESORERO					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V17 CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC: SECRETARIO					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	7.1	7.1	7.1
NO	2	13	92.9	92.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V18 OTRO CARGO ANTERIOR EN EL EJIDO, GRUPO O SOC					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	10	71.4	71.4	71.4
NO	2	4	28.6	28.6	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V19 CARGO ACTUAL EN EL EJIDO, GRUPO O SOCIEDAD					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
COM EJIDAL	1	1	7.1	7.1	7.1
OTRO	5	4	28.6	28.6	35.7
	6	9	64.3	64.3	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V20 INTEGRANTES DE LA UNION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
500-1000	1	10	71.4	71.4	71.4
MENOS 100	4	3	21.4	21.4	92.9
NO MENCIONO	6	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V21 CONSEJO ADMINISTRATIVO-EJECUTIVO					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V22 CONSEJO DE VIGILANCIA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	13	92.9	92.9	92.9
NO	2	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V23 COMITE DE ADMISION DE SOCIOS					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	4	28.6	28.6	28.6
NO	2	10	71.4	71.4	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V24 COMITE DE EDUCACION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	4	28.6	28.6	28.6
NO	2	10	71.4	71.4	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V25 PERIODO DE REUNIONES					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CADA 15 D	1	2	14.3	14.3	14.3
CADA MES	2	8	57.1	57.1	71.4
CADA 2 MESES	3	1	7.1	7.1	78.6
CUAND NECESAR	5	3	21.4	21.4	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V26 ASUNTOS A TRATAR EN LAS REUNIONES					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
VAR REL COMUNID	3	1	7.1	7.1	7.1
VAR REL UNIO	4	13	92.9	92.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V27 ASISTENCIA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
50 %	1	9	64.3	64.3	64.3
75 %	2	5	35.7	35.7	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V28 ASPECTOS DENTRO DE LA ASAMBLEA O REUNION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ASITENC	1	1	7.1	7.1	7.1
ORDEN DIA	3	13	92.9	92.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V29 ¿CUENTAN CON PROGRAMAS?					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V30 PROGRAMA DE FERTILIZANTES					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	6	42.9	42.9	42.9
NO	2	8	57.1	57.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V31 PROGRAMA DE ACOPIO MAIZ						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
NO	2	14	100.0	100.0	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		
V32 PROGRAMA DE EMPAQUE DE PRODUCTOS						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
NO	2	14	100.0	100.0	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		
V33 PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE HUERTAS						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
NO	2	14	100.0	100.0	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		
V34 PROGRAMA DE MOLINOS DE NIXTAMAL						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	4	28.6	28.6	28.6	
NO	2	10	71.4	71.4	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		
V35 PROGRAMA DE TIENDAS DE ABASTO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	5	35.7	35.7	35.7	
NO	2	9	64.3	64.3	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		
V36 PROGRAMA DE CRIA PORCINO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	4	28.6	28.6	28.6	
NO	2	10	71.4	71.4	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		
V37 PROGRAMA DE CAJA DE AHORRO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	8	57.1	57.1	57.1	
NO	2	6	42.9	42.9	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		
V38 PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDA						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	8	57.1	57.1	57.1	
NO	2	6	42.9	42.9	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		
V39 PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	4	28.6	28.6	28.6	
NO	2	10	71.4	71.4	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V40 PRODUCCION DE DULCES U OTROS						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
NO	2	14	100.0	100.0	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V41 PROGRAMA DE CREDITOS A PRODUCTORES						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	4	28.6	28.6	28.6	
NO	2	10	71.4	71.4	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V42 PROGRAMA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE ARTESANIAS						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	5	35.7	35.7	35.7	
NO	2	9	64.3	64.3	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V43 PROGRAMA DE REFORESTACION						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	5	35.7	35.7	35.7	
NO	2	9	64.3	64.3	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V44 OTROS PROGRAMAS						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	11	78.6	78.6	78.6	
NO	2	3	21.4	21.4	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V45 PROGRAMA DE CAPACITACION INTERNA						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	4	28.6	28.6	28.6	
NO	2	10	71.4	71.4	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V46 TIPO DE CAPACITACION						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
ARTE U OFIC	2	2	14.3	14.3	14.3	
NINGUNO	3	11	78.6	78.6	92.9	
OTRO	4	1	7.1	7.1	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V47 OBJETIVO DE PARTICIPACION EN LA UNION						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
FUENTE EMPLEO	1	5	35.7	35.7	35.7	
PROSPERAR	2	7	50.0	50.0	85.7	
OTROS	4	2	14.3	14.3	100.0	
TOTAL		14	100.0	100.0		

V48 ¿SE CONOCE LA HISTORIA DEL MOVIMIENTO CAMPEÑO?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	7	50.0	50.0	50.0
NO	2	7	50.0	50.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V49 TIPO DE PARTICIPACION EN EL MOVIMIENTO CAMPEÑO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
APOYO DEMAN	1	1	7.1	7.1	7.1
MARCHAS O MIT	2	2	14.3	14.3	21.4
NINGUNO	3	11	78.6	78.6	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V50 ¿HA EXISTIDO PERTENENCIA A OTRAS ORGANIZACIONES?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V51 ORGANIZACION ANTERIOR

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NINGUNA	5	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V52 ORGANIZACION ACTUAL

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
UNORCA	2	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V53 ¿UNORCA APOYA EN LA ELABORACION DE PROYECTOS?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	11	78.6	78.6	78.6
NO	2	2	14.3	14.3	92.9
NOSE	3	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V54 ¿UNORCA APOYA EN CURSOS DE CAPACITACION?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V55 ¿UNORCA DA APOYO DE CAPACITACION?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	13	92.9	92.9	92.9
NOSE	3	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V56 ¿UNORCA PROMUEVE LA ORGANIZACION?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V57 UNORCA ES RECONOCIDA EN LA REGION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	11	78.6	78.6	78.6
NO	2	1	7.1	7.1	85.7
NOSE	3	2	14.3	14.3	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V58 OTRA RAZON PARA PERTENECER A UNORCA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	9	64.3	64.3	64.3
NO	2	4	28.6	28.6	92.9
NOSE	3	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V59 CONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE UNORCA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	11	78.6	78.6	78.6
NO	2	3	21.4	21.4	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V60 OPINION DE LOS PRINCIPIOS					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
IDENTIC PRINC	1	3	21.4	21.4	21.4
SON BASE ORG	2	8	57.1	57.1	78.6
NO CONOZCO	3	3	21.4	21.4	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V61 UNORCA LES HA DADO CAPACITACION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V62 CAP DE UNORCA EN LA ELABORACION DE PROYECTOS					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	8	57.1	57.1	57.1
NO	2	5	35.7	35.7	92.9
NOSE	3	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V63 CAP DE UNORCA EN MANTENIMIENTO DE HUERTAS					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	13	92.9	92.9	92.9
NOSE	3	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V64 CAP DE UNORCA EN COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	4	28.6	28.6	28.6
NO	2	9	64.3	64.3	92.9
NOSE	3	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V65 CAP DE UNORCA EN ORGANIZACION						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	14	100.0	100.0	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		
V66 CAP DE UNORCA EN ASESORIA TECNICA						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	14	100.0	100.0	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		
V67 OTRO TIPO DE CAPACITACION DADA POR UNORCA						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	13	92.9	92.9	92.9	
NO	2	1	7.1	7.1	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		
V68 EVALUACION DE LA CAPACITACION RECIBIDA						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
BUENA	1	14	100.0	100.0	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		
V69 SE HA RECIBIDO CAPACITACION INSTITUCIONAL O PRIVADA						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	14	100.0	100.0	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		
V70 CAPACITACION DE FIRA						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	5	35.7	35.7	35.7	
NO	2	9	64.3	64.3	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		
V71 CAPACITACION DE SAED						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
NO	2	14	100.0	100.0	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		
V72 CAPACITACION DE SAGAR						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	6	42.9	42.9	42.9	
NO	2	8	57.1	57.1	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		
V73 CAPACITACION DEL INI						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	8	57.1	57.1	57.1	
NO	2	6	42.9	42.9	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V74 CAPACITACION DE FIRCO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	4	28.6	28.6	28.6	
NO	2	10	71.4	71.4	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V75 CAPACITACION DEL GOB DEL EDO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	8	57.1	57.1	57.1	
NO	2	6	42.9	42.9	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V76 CAPACITACION DE CONASUPO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
NO	2	14	100.0	100.0	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V77 CAPACITACION DE SEDESO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	11	78.6	78.6	78.6	
NO	2	3	21.4	21.4	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V78 OTRA INSTITUCION QUE HA BRINDADO CAPACITACION						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	14	100.0	100.0	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V79 ASISTENCIA A ALGUN FORO NACIONAL						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	12	85.7	85.7	85.7	
NO	2	2	14.3	14.3	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V80 EVALUACION DE LOS EVENTOS Y/O CAP RECIBIDA						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
EFICIENTES	1	12	85.7	85.7	85.7	
REGULARES	2	1	7.1	7.1	92.9	
NO HE ASIST	4	1	7.1	7.1	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V81 ASISTENCIA A ALGUN FORO INTERNACIONAL						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	2	14.3	14.3	14.3	
NO	2	12	85.7	85.7	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V82 EVALUACION DE LOS EVENTOS Y/O CAPACITACION RECIBIDA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
EFICIENTES	1	2	14.3	14.3	14.3
NO HE ASIST	4	12	85.7	85.7	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V83 ELEMENTO PARA ELEGIR DIRIGENTES: NIVEL DE ESTUDIOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	9	64.3	64.3	64.3
NO	2	5	35.7	35.7	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V84 GRADO DE PARTICIPACION (IMPORT PARA ELEGIR DIRIGENTES)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V85 EDAD (IMP PARA ELECCION DE DIRIGENTES)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V86 TIEMPO EN LA UNION (IMP PARA ELECCION DE DIRIGENTES)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	13	92.9	92.9	92.9
NO	2	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V87 CAPACIDAD PARA EL TRABAJO (IMP PARA ELECCION DE DIRIG)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V88 OTRA CARACT PARA ELEGIR DIRIGENTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	12	85.7	85.7	85.7
NO	2	2	14.3	14.3	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V89 FORMA DE ORGANIZACION DE DIRIGENTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CONVOCATORI	3	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V90 RELACION DIRIGENTES-MILITANTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BUENA	1	12	85.7	85.7	85.7
REGULAR	2	2	14.3	14.3	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V91 ¿EXISTE RESPETO Y CONFIANZA ENTRE DIRIGENTES Y MILITANTES?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V92 EVALUACION DEL TRABAJO DE DIRIGENTES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BUENO	1	13	92.9	92.9	92.9
REGULAR	2	1	7.1	7.1	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V93 ES IMPORTANTE TRASCENDER EN LA FORMACION DE CUADROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V94 NECESIDADES PARA IMPULSAR LA FORMACION DE CUADROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CURSOS CAP	1	13	92.9	92.9	92.9
MAYOR PART	2	1	7.1	7.1	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V95 ES NECESIDAD DE LA ORG OBTENER CREDITOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V96 ES NECESARIO UN MERCADO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	10	71.4	71.4	71.4
NO	2	4	28.6	28.6	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V97 TENER MAQUINARIA NECESARIA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	10	71.4	71.4	71.4
NO	2	4	28.6	28.6	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V98 IMPORTANTE Y NECESARIO SEGUIR TRABAJANDO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V99 NECESARIO RECIBIR ASESORIA TECNICA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V100 OTRAS NECESIDADES EN LA ORGANIZACION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	14	100.0	100.0	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V101 ESTUDIOS DE LA PERSONA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
PRIM INC	1	3	21.4	21.4	21.4
PRIM COM	2	4	28.6	28.6	50.0
SEC COM	4	1	7.1	7.1	57.1
PREPA INC	5	1	7.1	7.1	64.3
SUP INCO	7	3	21.4	21.4	85.7
OTRO	9	2	14.3	14.3	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V102 ACTIVIDAD FUERA DE LA UNION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
AGRICULT	1	3	21.4	21.4	21.4
GANADERIA	2	2	14.3	14.3	35.7
NEG O COME	3	3	21.4	21.4	57.1
OTRA ORG	4	1	7.1	7.1	64.3
OTRA	5	4	28.6	28.6	92.9
	6	1	7.1	7.1	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V103 FAMILIARES DENTRO DE LA UNION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	11	78.6	78.6	78.6
NO	2	3	21.4	21.4	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V104 HERMANO (A) EN LA UNION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	3	21.4	21.4	21.4
NO	2	11	78.6	78.6	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V105 TIO (A) EN LA UNION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	3	21.4	21.4	21.4
NO	2	11	78.6	78.6	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V106 PRIMO (A) EN LA UNION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	4	28.6	28.6	28.6
NO	2	10	71.4	71.4	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V107 PADRE (MADRE) EN LA UNION					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	14.3	14.3	14.3
NO	2	12	85.7	85.7	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V108 OTRO (CUÑADO, SOBRINO, COMPADRE, SUEGRO, HIJO, ESPOSO (A)) EN LA UNIÓN					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	11	78.6	78.6	78.6
NO	2	3	21.4	21.4	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V109 ESTADO CIVIL DE LA PERSONA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SOLTERO	1	2	14.3	14.3	14.3
CASADO	2	11	78.6	78.6	92.9
DIVORCIADO	4	1	7.1	7.1	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V110 ¿TIENE HIJOS?					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	11	78.6	78.6	78.6
NO	2	3	21.4	21.4	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V111 NUMERO DE HIJOS					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1-3	1	8	57.1	57.1	57.1
4-6	2	1	7.1	7.1	64.3
7-9	3	1	7.1	7.1	71.4
10-12	4	1	7.1	7.1	78.6
NINGUNO	6	3	21.4	21.4	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V112 GRADO DE ESTUDIO DE LOS HIJOS: PRIMARIA INCOMPLETA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	9	64.3	64.3	64.3
NO	2	5	35.7	35.7	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V113 PRIMARIA COMPLETA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	5	35.7	35.7	35.7
NO	2	9	64.3	64.3	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V114 SECUNDARIA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	4	28.6	28.6	28.6
NO	2	10	71.4	71.4	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

V115 PREPARATORIA					
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	14.3	14.3	14.3
NO	2	12	85.7	85.7	100.0
	TOTAL	14	100.0	100.0	

		V116 ESTUDIOS SUPERIORES			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	14.3	14.3	14.3
NO	2	12	85.7	85.7	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

		V117 OTRO TIPO DE ESTUDIO DE LOS HIJOS			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	3	21.4	21.4	21.4
NO	2	11	78.6	78.6	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

		V118 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: AGRICULTURA			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	7.1	7.1	7.1
NO	2	13	92.9	92.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

		V119 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS : GANADERIA			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	7.1	7.1	7.1
NO	2	13	92.9	92.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

		V120 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: COMERCIO O NEGOCIO			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	1	7.1	7.1	7.1
NO	2	13	92.9	92.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

		V121 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: ESTUDIOS			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	8	57.1	57.1	57.1
NO	2	6	42.9	42.9	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

		V122 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: TRABAJO DE ACUERDO A SUS ESTUDIOS			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	14.3	14.3	14.3
NO	2	12	85.7	85.7	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

		V123 ACTIVIDAD DE LOS HIJOS: HOGAR			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	2	14.3	14.3	14.3
NO	2	12	85.7	85.7	100.0
TOTAL		14	100.0	100.0	

V124 OTRA ACTIVIDAD DE LOS HIJOS						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
	1	2	14.3	14.3	14.3	
	2	12	85.7	85.7	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V125 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA Y/O ESPOSO: HOGAR						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
HOGAR	1	8	57.1	57.1	57.1	
ATEN NEG	2	6	42.9	42.9	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V126 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA Y/O ESPOSO: ATENCION DE NEGOCIO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	2	14.3	14.3	14.3	
NO	2	12	85.7	85.7	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V127 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA (O): AGRICULTURA DE AUTOCONSUMO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	4	28.6	28.6	28.6	
NO	2	10	71.4	71.4	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V128 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA (O): GANADERIA DE AUTOCONSUMO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	2	14.3	14.3	14.3	
NO	2	12	85.7	85.7	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V129 ACTIVIDAD DE LA ESPOSA (O): ARTESANAL						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	3	21.4	21.4	21.4	
NO	2	11	78.6	78.6	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		

V130 OTRA ACTIVIDAD DE LA ESPOSA O ESPOSO						
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
SI	1	6	42.9	42.9	42.9	
NO	2	8	57.1	57.1	100.0	
	TOTAL	14	100.0	100.0		