

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**RECURSOS HUMANOS EN LAS CENTRALES DE
CAPACITACION CAMPESINA
Organización y Funcionamiento**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**Que para obtener el Titulo de
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A N

**CASARRUBIAS AVILA BERNARDO
GOMEZ CORONADO ARMANDO
GOMEZ ZARAGOZA MA. DEL CARMEN
GUERRERO NUÑEZ FELIPE
NERI OCHOA MA. EUGENIA
VASCONCELOS SOLIS GUILLERMINA**

DIRECTOR DE SEMINARIO:

C. P. Y L. A. E. MARCO ANTONIO KARAM LEZAMA

México, D. F.

1977

8624



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.

A NUESTROS PADRES:

POR SU APOYO, CARIÑO Y PACIENCIA QUE
SIEMPRE RECIBIMOS, CON SU SENCILLEZ-
Y DESINTERES Y POR SU AYUDA PARA VEN
CER LOS OBSTACULOS DE LA VIDA Y SE--
GUIR ADELANTE.

AL C.P. Y L.A.E.
MARCO ANTONIO KARAM LEZAMA

CON AFECTO Y RECONOCIMIENTO,
POR SUS OBSERVACIONES A NUESTROS
ERRORES Y VALIOSA ORIENTACION --
PROFESIONAL.

A FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION. UNAM.

HOY LE AGRADECEMOS YA QUE EN SU
SENO NOS FORJAMOS Y SOMOS ALGO-
EN LA VIDA, PARA LUCHAR POR LOS
IDEALES DE TODO UNIVERSITARIO.

AL INSTITUTO NACIONAL DE
CAPACITACION AGRARIA.
I.N.C.A.

NUESTRO AGRADECIMIENTO MAS GRAN-
DE POR SU COLABORACION Y A TODOS
LOS MIEMBROS QUE PARTICIPARON EN
NUESTRA INVESTIGACION DE CAMPO.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.	
 CAPITULO I	
1.1 Antecedentes.....	3
1.2 Objetivo.....	11
1.3 Concepto de Capacitación.....	13
1.3.1 Características de la Capacitación.....	15
1.3.2 Importancia de la Capacitación.....	17
1.4 Situación General del Campesino.....	19
 CAPITULO II	
2.1 Organigrama del Instituto Nacional de Capacitación Agraria.....	29
2.2 Localización Geográfica de las Centrales de Capacitación.....	30
2.3 Organigrama de las Centrales.....	31
2.4 Localización de las Centrales Visitadas....	32
2.5 Descripción.....	34
2.6 Reglamento Interno.....	56

CAPITULO III

3.1	Medios para la Enseñanza.....	58
3.1.1	Técnicas Didácticas.....	60
3.1.2	Material Didáctico.....	69
3.2	Determinación de Necesidades.....	75
3.2.1	Cuestionario para Determinación de Necesidades.....	77
3.3	Programas de Capacitación.....	123
3.4	Proceso Enseñanza-Aprendizaje.....	135
3.4.1	Inducción.....	140
3.4.2	Motivación.....	144

CAPITULO IV

4.1	Actitudes del Instructor.....	147
4.2	Evaluación del Instructor.....	150
4.2.1	Cuestionario para Evaluar al Instructor.....	151
4.3	Cuestionario para Evaluar Resultados Después de la Capacitación.....	191
4.4	Conclusiones y Sugerencias.....	231
4.5	Bibliografía.....	237

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

Incrementar la productividad es un reto que tenemos que afrontar mediante la organización del trabajo y la capacitación a los habitantes del medio rural.

Así, la capacitación como una función necesaria y establecida sistemáticamente, es una acción de comprobada eficiencia en todos los órdenes del hacer humano.

Considerada como tal, la capacitación es imprescindible en las actividades primarias (agricultura, ganadería, etc.) - donde el hombre está en contacto directo con la naturaleza y obtiene de ella los alimentos y la materia prima para la subsistencia de todo un pueblo.

Así pues capacitar al campesino, se considera un proceso para transmitir conocimientos y habilidades para el óptimo aprovechamiento de los recursos naturales y técnicos, requiere de una metodología que partiendo de los niveles más bajos de la necesidad de los ejidos y comunidades, pase a nivel regional y llegue hasta el plano nacional, donde deben establecerse directrices generales y el mayor apoyo posible a los programas regionales de desarrollo y capacitación.

Lo anterior nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de contar con el elemento humano que garantice una labor eficaz de capacitación.

C A P I T U L O I

1.1.- ANTECEDENTES

Con el desarrollo de la agricultura el hombre termina su etapa de nómada cazador e inicia una nueva era aposentado en una región, dedicado a la explotación de la tierra a fin de obtener los bienes que le son necesarios para su propia subsistencia. Alrededor de la agricultura podemos situar el desarrollo de la tribu, lo cual constituye en sí una nueva clase de vida social. Antes de que comenzara la labranza de la tierra y la cría de ganado, todo el que quería comer debía aportar su participación en la búsqueda de alimento, en la que virtualmente toda la tribu se hallaba implicada; pero cuando los cerebros con visión hacia el futuro, que habían ideado y planeado las maniobras relativas a la caza, volvieron su atención a los problemas de organizar el cultivo de cosechas, la irrigación de la tierra y la alimentación de animales cautivos, consiguieron dos cosas: por primera vez se creó no sólo una provisión constante de alimentos, sino también un excedente alimenticio regular con el que se podía contar; la creación de este excedente fue la llave que debía abrir la puerta a la civilización. La tribu no sólo podía hacerse más numerosa, sino liberar a algunos de sus miembros para que se dedicaran a otras tareas no ocasionales, ni supeditadas a las primordiales exigencias de la búsqueda de alimentos, sino actividades de plena dedicación

que podían florecer y desarrollarse por derecho propio. Había nacido una era de especialización.

Analizando la evolución del hombre señalada con anterioridad, podemos localizar la naturaleza y desarrollo de las organizaciones en la propia evolución del hombre. En primer término, la organización surge como un elemento esencial, necesario para realizar la labor de caza, primera actividad importante a la que el hombre se dedicaba a fin de obtener el alimento que necesita para su subsistencia. Es fácil imaginar que sin una organización adecuada, difícilmente hubiese podido llevar a cabo la cacería de grandes animales, ya que físicamente no estaba capacitado para realizar tal tipo de actividad. La organización fue lo que permitió al hombre realizar tan difícil empresa, dadas las condiciones de la época. El desarrollo de la agricultura y la ganadería, permite al hombre dedicar parte de su tiempo a otras tareas, no relacionadas directamente con la búsqueda de alimentos, como puede haber sido la realización de telares para elaborar sus propias vestimentas, la realización de utensilios de cerámica, diversiones y juegos etc., que a la larga requirieron con toda seguridad que diversos grupos se dedicaran a esta actividad e intercambiaran sus productos por alimentos. Esta era de la especialización, propicia el desarrollo de organizaciones de tipo familiar con objetivos específicos y

dedicados a una tarea que permita al núcleo familiar obtener -- mediante trueque todo lo necesario para su subsistencia.

Las organizaciones han crecido en complejidad; por lo -- tanto éstas no importa del tipo que sean, necesitan del elemento humano con conocimientos necesarios para el logro de sus objetivos prefijados, por eso es tan necesaria la capacitación -- ya que el desarrollo de una organización debe de ir acorde con el desarrollo de sus miembros.

La separación de la producción industrial y agrícola generada por un modelo de desarrollo atado al devenir del capitalismo monopolista mundial, impidió que el agro se desarrollara de acuerdo a las necesidades nacionales.

Tal condición provocó la existencia de mecanismos suti-- les de tutela y operación sobre el campesino y con esta modalidad en cubierta, la capacitación fue manejada como un método -- opresivo, donde identificamos a dos personajes, MAESTRO y ALUMNO, sumidos en una atmósfera escolarizada, relacionados en términos de "poseedor de la verdad absoluta" en tanto su origen -- urbano universitario y de sociedad de confort por un lado y -- por el otro el campesino rústico, e ignorante".

El primero como dueño de la palabra dirá lo que es verdadero y lo dirá en grandes sesiones.

El segundo sólo deberá asimilar, "siendo evaluado" en --

proporción directa a su capacidad de memorización.

Esta condición se le dió al acto capacitador de autoritario y paternalista, el desprecio y la subestimación llegan a convertirse en gestos tradicionales hacia el campesino.

Esta negativa tradición, encuentra un intento de cambio durante el Cardenismo, es ahí donde se observa un esfuerzo serio de aquello que se consideró la "CAPACITACION" y ésta como movilizadora social y generadora del cambio.

Los dirigentes revolucionarios entendieron que no solo basta repartir la tierra si se carece de organización y precio justo para los productos agropecuarios de los ejidatarios comuneros y pequeños propietarios.

La capacitación campesina nos presenta una perspectiva más acelerada y cercana de superación de las masas rurales y significa en principio, el arma más afilada para auxiliar al campesino en sus esfuerzos de liberación contra los nuevos señores feudales y contra el retorno aún pasado de enormes intereses creados por el caciquismo.

Está ocurriendo un cambio esencial de criterios acerca del valor social y del papel histórico que cumplen los campesinos, se están rechazando los viejos prejuicios sobre la ineptitud del ejidatario y del comunero indígena al sobrepasar los niveles de producción del simple autoconsumo.

De ahí la importancia de la capacitación al adquirir una especial significación cuando la misma Ley Federal de Reforma Agraria dispone que deberán establecerse Centros Regionales de Capacitación para impartir enseñanza sobre Organización y Administración rural Agropecuaria y otras técnicas relacionadas -- con el campo.

La Capacitación pretende lograr un objetivo importante - devolver al ejido su carácter de unidad productiva, social, po lítica y cultural al convertir los ejidos tradicionales en ej dos colectivos, fomentando la participación del campesino en - las actividades de su comunidad y despertando así el sentido - de la responsabilidad.

Por ello, no se ha querido dejar a un lado este aspecto tan importante y fundamental para nuestro desarrollo, por lo - cual diversas dependencias se han enfocado al problema tratando de resolverlo estableciendo y organizando Centros de Capaci tación en el ámbito urbano y rural.

Entre ellas se encuentran:

- a) Instituto Nacional de Capacitación Agraria (INCA). -
Dependiente de la Secretaría de la Reforma Agraria.
- b) Centro Nacional de Capacitación Campesina (CNCC). -
Dependiente de la Confederación Nacional Campesina.
- c) Centro Conasupo de Capacitación Campesina (CECONCA)-
Dependiente de Conasupo.

- d) Fondo Nacional de Fomento Ejidal (FONAFE).
- e) Fideicomiso para la Organización y Capacitación. Dependiente del Banco Nacional de Crédito Rural.
- f) Instituto de Capacitación para Administradores Ejidales (ICAE). Dependiente del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- g) Programa de Inversión para el Desarrollo Rural - - - (PIDER). Dependiente de la Secretaría de la Presidencia.
- h) Centros de Inversiones para el Desarrollo Rural - - - (CIDER). Dependiente de la Secretaría de la Presidencia.

De las instituciones antes mencionadas, nos referiremos exclusivamente al Instituto Nacional de Capacitación Agraria, - por considerar que para efecto de nuestra investigación reune los requisitos de importancia y amplitud idóneos en lo que respecta a la Capacitación Agraria.

INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION AGRARIA.

El Instituto Nacional de Capacitación Agraria se fundó - por decreto presidencial, el 10. de octubre de 1971, pensando en una política profunda de desarrollo de los Recursos Humanos del campo, poniéndose de manifiesto el interés que se tiene en el desarrollo de formas superiores de organización, para la-

explotación colectiva de la tierra, la explotación comunitaria de los recursos naturales y el establecimiento de empresas rurales-industriales, como medio de obtención para una producción más eficiente y una vida más justa del sector campesino.

En este sentido, se puso de relieve la necesidad de entender a la capacitación como un proceso capaz de generar las condiciones de respuesta en la base productiva para una política integral de unificación y aumento de la eficiencia.

En base al desarrollo organizacional, en el año de 1971 el Instituto Nacional de Capacitación Agraria empezó a funcionar con un centro de capacitación en el Distrito Federal.

Posteriormente en el año de 1972 se fundaron las centrales en:

- a) Derramadero, N.L.
- b) Juanacatlán, Jal.
- c) Cárdenas, Tab.
- d) Temapache, Ver.
- e) Salvatierra, Gto.
- f) El Colorado, Qro.

En 1974 se inicia el Plan Maestro de Organización y Capacitación Campesina, el cual fue un programa coordinado con la Confederación Nacional Campesina y Centros Conasupo de Capacitación Campesina, teniendo duración hasta el año de 1975.

A partir de esta fecha el Instituto Nacional de Capacitación Agraria continúa funcionando independientemente con 30 - centrales en la República, en coordinación con la Confederación Nacional Campesina (C.N.C.)

De las 30 centrales que existen, en 25 de ellas tienen el llamado PLAN MAESTRO y en las otras 5 son PROGRAMAS ESPECIALES.

1.2.- OBJETIVOS

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

En base a que existen graves deficiencias, desajustes y marginalidad en las estructuras que conforman la realidad social, el planteamiento de objetivos para la capacitación agraria implica concebir el problema de ésta como un problema que debe resolverse dentro de las estructuras políticas, económicas y sociales, entendiéndose como un elemento catalizador de la dinámica social dentro de las relaciones estructurales.

Teniendo como marco de referencia estos elementos podemos definir los objetivos de la capacitación agraria.

Objetivos a largo plazo:

a) Un objetivo fundamental es el fortalecimiento de la capacidad organizativa del campesino en términos generales, porque está ligado al desarrollo propio del sector ejidal.

b) La creación y desarrollo de una capacidad de negociación concreta de los campesinos frente al sistema económico y social para la defensa de sus intereses como sector.

c) El fomento de actividades dentro de la producción y -

dentro de la vida de la comunidad que tenga un carácter colectivo y cooperativo.

d) La resolución del problema de la producción y del problema del subempleo.

Objetivos a corto plazo:

a) Como un objetivo inmediato de la capacitación agraria, está lograr una coordinación eficiente dentro de las actividades de capacitación.

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

1.3.- CONCEPTO DE CAPACITACION

Según el diccionario, capacitar es habilitar a una persona para un fin, enterarse, prepararse cumplidamente para algo. Viene de capacidad, suficiencia, idoneidad para alguna cosa.

El Centro Nacional de Productividad de México, nos dice que la capacitación dentro de la organización, es cualquier esfuerzo planeado para ayudar al elemento humano a aumentar el conocimiento de un puesto, mejorar sus habilidades y desarrollar un buen entendimiento del trabajo y de la empresa.

Para el Dr. Fernando Arias Galicia, es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

Para la Confederación Nacional Campesina, CAPACITAR es propiciar el conocimiento del medio en que el campesino vive, encausar su observación hacia el aprovechamiento y conservación de los recursos naturales, favorecer el proceso de socialización que le permita ser factor de cambio del grupo al que pertenece, fomentando su participación en las actividades de la comunidad despertándole así el sentido de responsabilidad y cooperación en bien de la colectividad.

El Instituto Nacional de Capacitación Agraria adoptó como definición de capacitación "Aquella tarea orientada a la formación de personas o grupos con la finalidad de desarrollar

sus capacidades para el mejor desempeño de una función en el seno de una organización".

Definido este concepto, el papel del Instituto Nacional de Capacitación Agraria es concretamente capacitar a los campesinos para el mejor desempeño de su función productiva dentro de su organización.

Adiestramiento para el Dr. Arias Galicia, es la habilidad para tareas motoras, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motoriz.

El Centro Nacional de Productividad lo define de la siguiente manera: A ser diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar.

EDUCACION

Adquisición intelectual de bienes culturales.

ENTRENAMIENTO

Preparación para una tarea.

ADIESTRAMIENTO

Habilidad para tareas motoras.

CAPACITACION

Conocimientos.

DESARROLLO

Formación de la personalidad.

1.3.1.- CARACTERISTICAS DE LA CAPACITACION

a) Será realista y práctica.- Es decir, las materias tratadas corresponderán preferentemente a los problemas e intereses cotidianos de los campesinos y, por lo tanto, tenderá a aportar soluciones y preparar a los campesinos para resolverlos a partir de su conocimiento y capacidad actual de enfrentar la realidad.

b) Será participante.- Con esto se quiere decir que no existirá una relación vertical profesor-alumno, sino que por el contrario desde la programación hasta la evaluación, la metodología deberá permitir que el campesino explique su experiencia, la enjuicie críticamente, la enfrente a los nuevos conocimientos y se pronuncie acerca de la validez de las formas de capacitación y la utilidad de sus contenidos.

c) Será integradora del campo.- La capacitación no será una función más o una actividad complementaria de la burocracia que actúa con el campesino. Se pretende que la capacitación sea una forma de trabajo con los funcionarios evitando que los contenidos y la relación que establezcan los capacitadores con los campesinos sean contradictorios con la actividad que desarrollan el resto de los funcionarios del terreno.

Esto implica que el Instituto Nacional de Capacitación Agraria deberá aportar una metodología de trabajo que en cier-

to plazo vaya siendo asumida por los bancos, Secretarías de - Agricultura y Recursos Hidráulicos, FONAFE, CONASUPO, como para el resto de las instituciones que trabajan junto al campesino. Igualmente al INCA propondrá a que se establezca cierta coherencia y coordinación en los contenidos que transmiten las diversas instituciones.

Lo anterior significa que todos los funcionarios de terreno deberán actuar como capacitadores y para ello el INCA desarrollará su trabajo en estrecha relación con otras instituciones.

d) Será democrática.- Entendida como un derecho de todos los campesinos y no un privilegio de un número determinado de ellos.

En relación con esta característica hubo consenso en sostener que democrática igualmente significa que la información activa debe entregar a las mayorías rurales un nivel general de conocimientos, también, que las propias asambleas de campesinos deban seleccionar a los beneficiarios porque esta no debe entenderse como un beneficio personal sino para la organización.

1.3.2.- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Podemos decir que la organización de una empresa, no se puede comprar ; hay que desarrollarla, y que si la organización la forman hombres, hay por lo tanto, que desarrollar a esos hombres mediante la capacitación.

Es curioso que la capacitación en realidad se esté dando constantemente en todas las organizaciones; los jefes, generalmente, la dan aunque en una forma informal, es decir, no piensan técnicamente en el desarrollo de su personal, aunque en realidad lo estén propiciando. El hecho de explicar errores, de enseñar nuevos métodos, no son más que manifestaciones del entrenamiento o de la capacitación.

También diremos que muchas organizaciones a través de sus gerencias, por conducto de su sindicato, o por los trabajadores mismos, frecuentemente interpretan a la capacitación desde un punto de vista irreverente y algunas veces insustancial y por eso es necesario hacer comprender la trascendencia que ésta tiene.

En este caso a la organización que haremos referencia, será a la ejidal ya que el desarrollo del campo va junto con el desarrollo de los campesinos.

Logrando con esto una mayor productividad con menor esfuerzo y buscando también la satisfacción del campesino.

Durante los últimos 30 años, el campo ha contribuido a - sostener el desarrollo industrial de México en el sentido de - que proveyó de alimentos a la población urbana, proporcionó ma- terias primas baratas para la industria y ha generado divisas-- para la importación de maquinaria y bienes de capital.

Aunque mucha gente considera que la organización no debe preocuparse más que del aspecto técnico, en nuestra opinión no debe abandonarse jamás el problema de la educación general del individuo, por lo tanto la organización debe estar constante-- mente, además de desarrollándolo técnicamente, desarrollándolo moral, física e intelectualmente.

1.4.- SITUACION GENERAL DEL CAMPESINO

Ya que vamos a tratar lo relativo al campesino, es indispensable definir lo que se entiende por campesino:

"Campesinos son aquellos vecinos de un pueblo cuya ocupación principal es la agricultura" (Erick From).

Esto quiere decir que el campesino es pues un hombre del campo, de la tierra.

El campesino carece de muchas cosas, sobre todo sufre de la falta de medios de producción y de medios de disfrute en -- sus propias áreas, siendo la causa de que haya tanta invasión a las grandes ciudades abandonando parcial o totalmente el campo.

La tierra mexicana y sus hombres, los campesinos, para -- su desgracia, han contado con muy pocos defensores y guías leales, pero sí han sobrado falsos líderes que en lugar de resolver sus problemas de tierra los engañan, dando como resultado -- que se haya vuelto desconfiado.

Entonces pues podríamos decir que el campesino sigue -- siendo la parte más adolorida del pueblo, y es a quien se le -- debe de prestar mayor atención ya que la subsistencia de las -- grandes ciudades depende básicamente de los productos del campo, como podríamos decir también la tierra no ha encontrado su mejor destino y que con la colectivización lo encontraría.



EMIGRACION.- Consecuencia de la situación en que vive el campesino.

Cómo mejorar el nivel de vida de los campesinos es un -- problema clave en todos los países en desarrollo. Es un proble^{ma} muy complejo de profundas connotaciones políticas y socioeconómicas.

Al tratar de buscarles posibles soluciones surgen algunas interrogantes que consideramos básicas:

- 1) ¿Cómo aumentar la producción y productividad del campesino?
- 2) ¿Cómo aumentar sus oportunidades de empleo en el área rural?
- 3) ¿Cómo aumentar su participación en los beneficios generados por el proceso de desarrollo económico del país?

El tema de este trabajo es el campo de la capacitación campesina, como instrumento en el proceso de desarrollo del -- campesinado, en cuanto a sus posibilidades para aumentar y mejorar el nivel de vida del pequeño agricultor. No se pretende que este estudio sea exhaustivo, pues la marginalidad de las -- unidades familiares rurales de nuestro país representa un problema tan complejo, que, se dice, ninguna disciplina por si sola podría tratarlo adecuadamente.

La capacitación juega un papel muy importante en la solución de los problemas del campesino. Problemas como lo es la

comercialización de sus productos, si no se reducen las barreras para mejorarla, no puede haber ninguna reacción de aumento de producción, ¿porqué? porque es necesario conseguir los servicios que ayuden a lograrlo; servicios tales como caminos, canales de distribución adecuados, nuevas tecnologías, créditos etc.

Ahora bien si estos problemas no se solucionan al mismo tiempo que se consideran los problemas de producción, la introducción de nuevas tecnologías y el crédito agrícola no pueden ayudar por sí solos al pequeño agricultor a aumentar relativamente sus ingresos, porque la tecnología aumentada, dirigida a una mayor producción que de como resultado una mayor oferta de productos agropecuarios, puede reducir más aún los limitados ingresos del campesino si no existe un sistema eficaz de comercialización de sus productos.

Mayores préstamos no nos llevarán a una mayor producción. Para que el pequeño agricultor logre aumentar la producción debe tener la oportunidad de utilizar capital adicional eficientemente y solo lo logrará cuando haya mejorado su tecnología y cuente con mercados que respalden el abastecimiento de insumos necesarios y absorba la producción excedente.

Existen varios indicios para creer que la situación gene



Esta fotografía refleja la situación económica tan baja que afrontan los campesinos.

ral del campesino ha mejorado muy poco y que éste difícilmente recibe beneficios directos en términos de crédito o asistencia técnica. Desgraciadamente los servicios gubernamentales, como extensión, insumos agrícolas y programas sectoriales de asistencias técnicas son absorbidos tradicionalmente por los grandes agricultores. Estas mismas instituciones, muchas de las veces, no están interesadas en prestar asesoría técnica, en el caso de pequeños agricultores porque éste requiere de recursos humanos, físicos y financieros y finalmente no les resulta rentable.

De Janury y Schmitz sugieren que ciertas imperfecciones institucionales permitan al gran agricultor obtener "grandes" beneficios, mientras el pequeño "paga" por la existencia y perpetuación de estas distorsiones. Ellos expresaron que el gran agricultor tiende a tener un acceso más fácil a mercados de capital, información y educación a los países menos desarrollados en donde estos factores están típicamente limitados en cuanto a abastecimiento se refiere.

Según Myren la participación en programas de gobierno está limitada a aquellos que tienen grandes posesiones. Sugiere que la generación relativamente fácil de avances tecnológicos ha olvidado, a menudo, la difícil tarea de un cambio estructural. Los que pierden en este caso son generalmente los peque-

ños agricultores.

La posesión de la tierra en nuestro país es por ejidos y pequeños propietarios.

Por ejido debe entenderse la dotación de tierras, aguas, pastos, montes o bosques a un núcleo de población, que la nación le entrega en usufructo para cumplir el mandato constitucional asentado en el artículo 27. Dentro de este existen dos clases: parcelario y colectivo, siendo mejor el colectivo.

Los ejidatarios aportan sus tierras con la finalidad de que juntas puedan obtener mayor crédito y un mejor asesoramiento; con dichos factores las tierras rendirán más que en la forma individual. Al final de cada temporada, las utilidades se reparten en proporción a la tierra aportada.

Se dice que este tipo de ejido puede solucionar en parte el problema agrario, pues se ha comprobado que son muy raros los casos en que al final de una temporada se obtengan pérdidas.

Por pequeños propietarios se entienden todos aquellos -- campesinos y particulares que poseen tierras y aguas que fija la Constitución y sus leyes reglamentarias, (Ley Federal de la Reforma Agraria, Ley Federal de Aguas).

Causas por las que se hace necesario la capacitación en los ejidos:

campesinos se verán más beneficiados, económicamente tendrán un poder de compra mayor, habrá más escuelas, más hospitales, etc., su nivel de vida será más cómodo que el actual.

Razones que justifican la colectivización del ejido están definidas por el Código Agrario de la siguiente manera:

Artículo 200.- El presidente de la República determinará la forma de explotación de los ejidos de acuerdo con las siguientes bases:

1) Deberán trabajarse en forma colectiva las tierras que por constituir unidades de explotación infraccionables, exijan para su cultivo la intervención conjunta de los componentes del ejido.

2) En igual forma se explotarán los ejidos que tengan cultivo cuyos productos están destinados a industrializarse y que constituyen zonas agrícolas tributarias de una industria.- En este caso también se determinarán los cultivos que deben llevarse a cabo.

Artículo 202.- Se adoptará la forma de explotación colectiva en los ejidos, cuando una explotación individualizada resulte antieconómica o menos conveniente por las condiciones topográficas y la calidad de los terrenos, por el tipo de cultivo que se realice, por las exigencias en cuanto a maquinaria, implementos e inversiones de la explotación o porque así lo de

termine el adecuado aprovechamiento de la tierra.

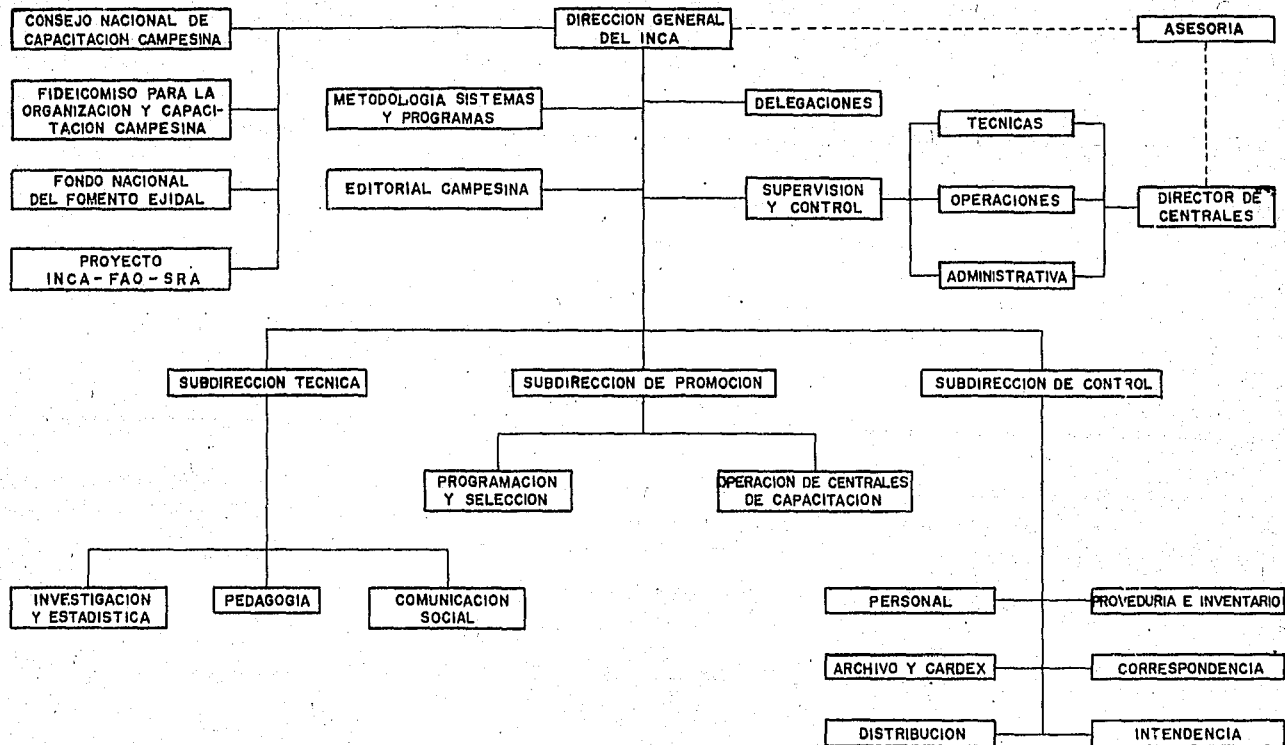
Causas por las que puede desaparecer.-

La principal causa por la cual los ejidos colectivos pueden desintegrarse, es la corrupción y deshonestidad de los líderes y del personal administrativo.

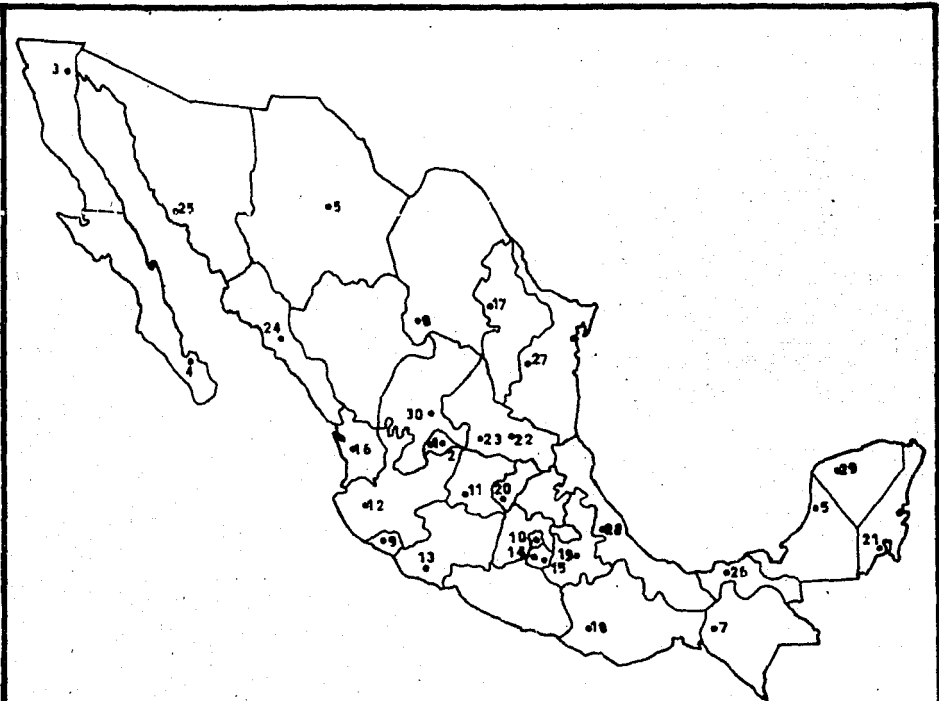
Impedimentos para su desarrollo.-

Después del período del presidente Cárdenas, el ejido colectivo fue visto cada vez con menor simpatía y con cierta desconfianza y suspicacia basándose en fundamentos políticos más bien que económicos. Las inclinaciones izquierdistas del movimiento colectivo fueron consideradas como tendencia peligrosa en una atmósfera rural explosiva. Por eso, en la actualidad, no ha recibido la importancia que se merece, pues se cree que pueda ser una arma política, pero mientras pueda o no pueda -- ser una arma política, el campesino sufre y la economía nacional también.

C A P I T U L O I I

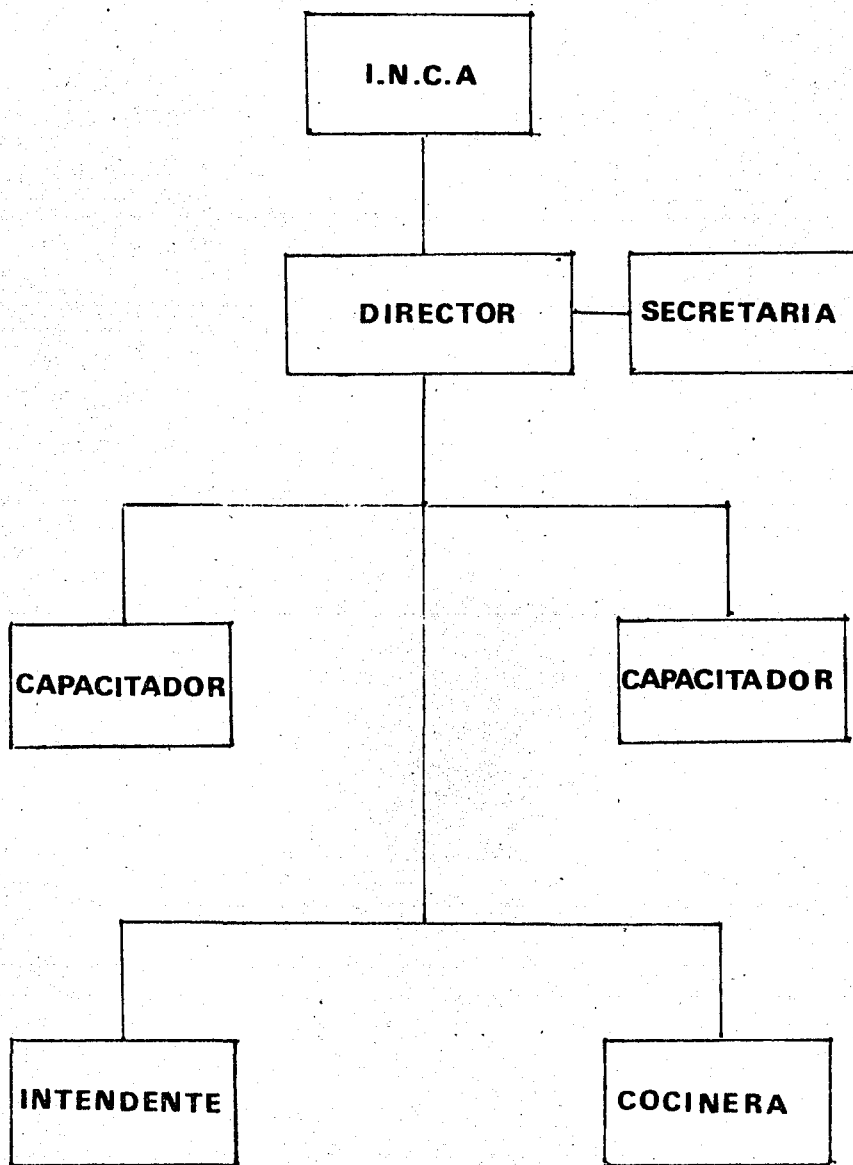


ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION AGRARIA



2.2.- LOCALIZACION DE CENTRALES DE CAPACITACION DEL I.N.C.A.

Nº CENTRAL	ESTADO	Nº CENTRAL	ESTADO
1. CALVILLO	AGS.	16. JALISCO	NAY.
2. PALO ALTO	AGS.	17. DERRAMADERO	N.L.
3. JANITZIO	B.C.N.	18. PUEBLO NVO.	OAX.
4. LA PAZ	B.C.S.	19. TECAMACHALCO	PUE.
5. CAMPECHE	CAM.	20. EL COLORADO	ORO.
6. CHIHUAHUA	CHIH.	21. CHETUMAL	QROO.
7. CINTALAPA	CHIS.	22. LAGUNA DEL MANTE	S.L.P.
8. SN. PEDRO DE LAS COL.	COAH.	23. SAN LUIS POTOSI	S.L.P.
9. COMALA	COL.	24. CULIACAN	SIN.
10. C. N.C. CASA DEL AGRARISTA	D.F.	25. BACUM	SON.
11. SALVATIERRA	GTO.	26. CARDENAS	TAB.
12. JUANACATLAN	JAL.	27. HIDALGO	TAMS.
13. APATZINGAN	MICH.	28. TEMAPACHE	VER.
14. CUERNAVACA	MOR.	29. MERIDA	YUC.
15. CHINAMECA	MOR.	30. FRESNILLO	ZAC.

ORGANIGRAMA DE LAS CENTRALES DE CAPACITACION

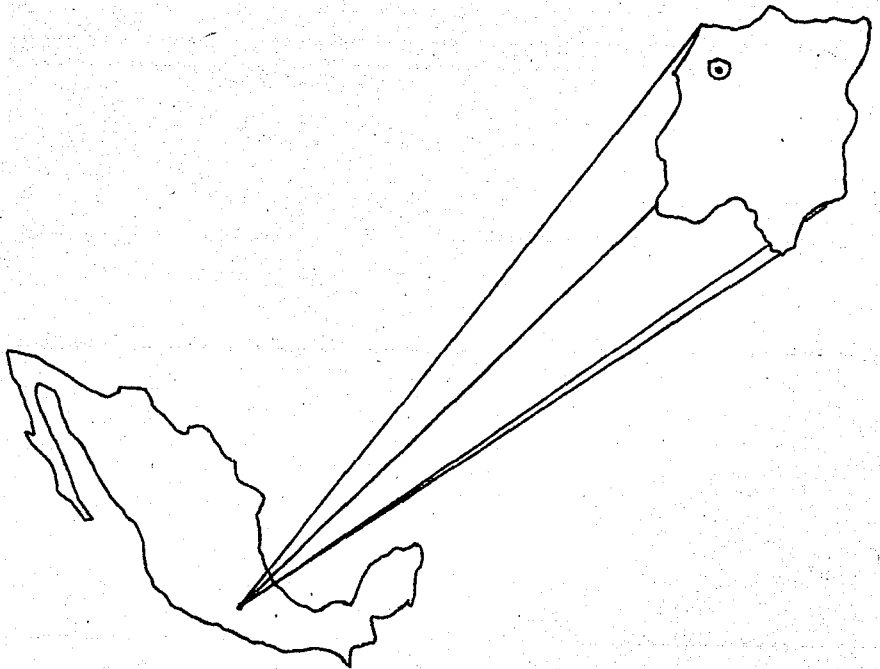
UBICACION DE LAS CENTRALES.



⊙ CAPITAL DEL ESTADO.
• UBICACION DE LA CENTRAL.

- 1.- LAGUNA DEL MANTE, S.L.P.
- 2.- CALVILLO, AGS.
- 3.- EL COLORADO, QRO.
- 4.- SALVATIERRA, GTO.
- 5.- TECAMACHALCO, PUE.
- 6.- CUERNAVACA, MOR.

CENTRAL DE CAPACITACION CAMPESINA
UBICADA EN CUERNAVACA, MOR.



CAPITAL DEL ESTADO
Y UBICACION DE LA CENTRAL.

2.5.- DESCRIPCION DE CENTRALESCUERNAVACA, MORELOS.

Esta central cuenta con:

- Dos aulas
- Cuatro dormitorios
- Comedor
- Cocina
- Jardín

Cuenta con el personal siguiente:

- Director
- Dos capacitadores
- Una secretaria
- Personal de cocina
- Intendente

En cuanto a las aulas, nos dimos cuenta que tiene un cupo aproximado para 30 alumnos, carecen de material didáctico, haciéndose necesario para el proceso enseñanza aprendizaje.

Respecto a los dormitorios, diremos que se encuentran en muy buenas condiciones, cada uno con literas y su respectivo baño.

El comedor es bastante amplio para dar un mejor servicio a los alumnos.

Respecto a la alimentación, pudimos notar que es bastante

buena, balanceada y muy completa.

El jardín es muy grande en el que los alumnos pueden - - practicar algún deporte.

Las clases que se les imparten, son complementadas con - visitas a museos, conferencias y actos culturales.

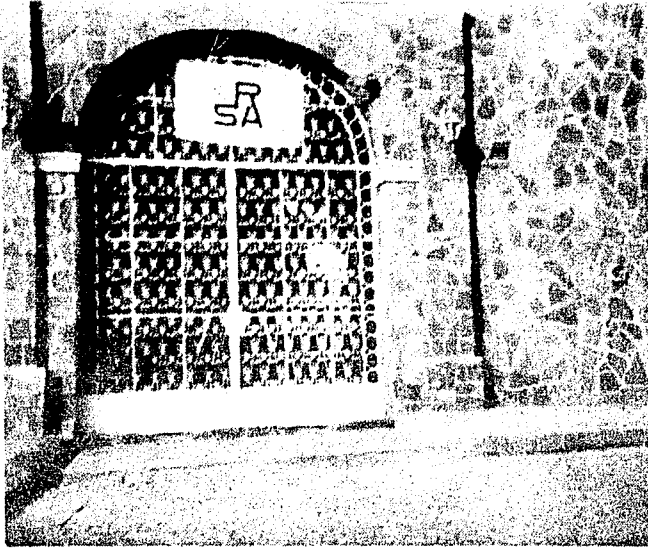
Al curso en el que tuvimos la oportunidad de estar pre-- sentes, notamos que en su mayoría los alumnos fueron hombres - asistiendo solamente dos mujeres.

Vimos que existe una buena relación entre los alumnos y - el personal de esta central.

Cada curso tiene una duración de 15 días.

La promoción se lleva a cabo en los estados de: Morelos, Guerrero, Puebla.

La edad en la mayoría de los alumnos fluctúa entre 16 y - 25 años; al respecto diremos que se deberían de admitir a per- sonas de 21 años en adelante, ésto implica que tomarían con--- ciencia real de lo que se les está impartiendo y tomarían el - curso con más seriedad.

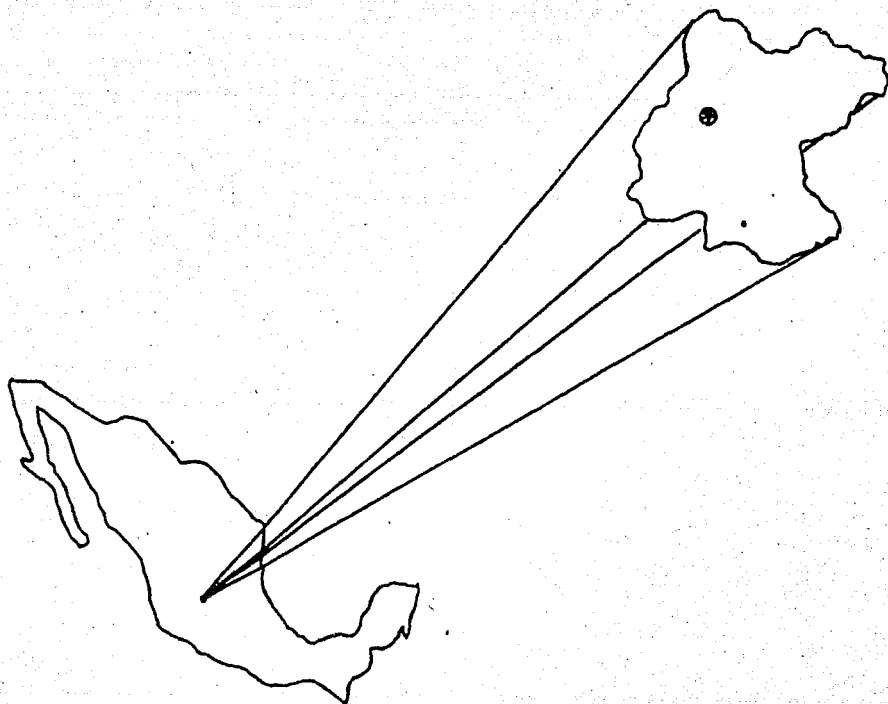


CENTRAL DE CAPACITACION
CUERNAVACA, MOR.



CENTRAL DE CAPACITACION
CUERNAVACA, MOR.

CENTRAL DE CAPACITACION CAMPESINA
UBICADA EN SALVATIERRA, GTO.



CAPITAL DEL ESTADO.
SALVATIERRA, GTO.

SALVATIERRA, GUANAJUATO.

Esta central cuenta con las siguientes instalaciones:

- Dos aulas
- Tres dormitorios
- Dos baños
- Un patio

Las aulas en esta central están bien acondicionadas, tienen un cupo para 60 alumnos aproximadamente.

Los dormitorios cuentan con catres suficientes para hospedar a 120 alumnos.

El patio, al igual que en otras centrales lo utilizan para que los alumnos practiquen algún deporte.

Respecto a la alimentación observamos que, la central no cuenta con servicio de comedor, los alumnos tienen que ir a tomar sus alimentos a dos casas cercanas.

Aunque observamos que la alimentación es buena, sugerimos que se adapte dentro de la misma escuela el servicio de comedor, evitando pérdida de tiempo del ir y venir de los alumnos.

Las clases en esta central al igual que en otras, son complementadas con conferencias.

Nos informaron que existen cursos para hombres y para mujeres, en la visita que hicimos a esta central encontramos que el curso fue para varones en su mayoría de edad madura.

Los asistentes al curso tienen buena relación con el personal de la central.

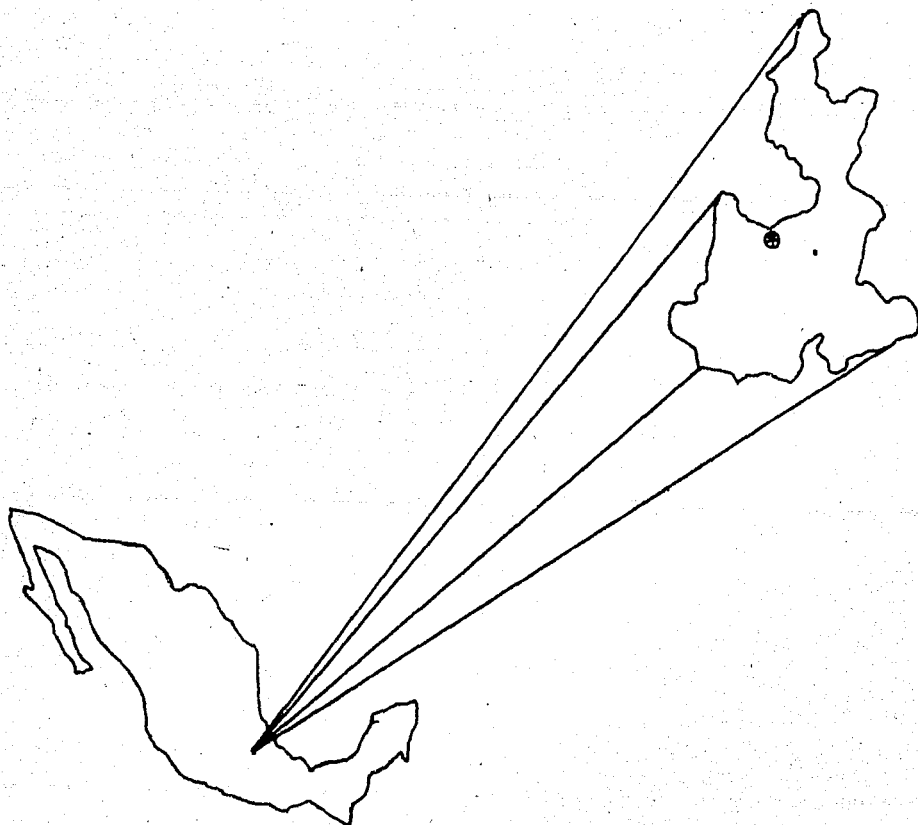
La promoción se hace dentro del estado de Guanajuato.

En cuanto a materiales didácticos se refiere, creemos que lo más conveniente sería poner mayor énfasis en la aplicación-limitada de los mismos, para así poder incrementar su utilización con un mejor equipo técnico, optimizando mejor los recursos y obteniendo positivos resultados apegados a los programas de capacitación.



CENTRAL DE CAPACITACION
SALVATIERRA, GTO.

CENTRAL DE CAPACITACION CAMPESINA
UBICADA EN TECAMACHALCO, PUE.



- CAPITAL DEL ESTADO.
- TECAMACHALCO, PUE.

TECAMACHALCO, PUEBLA.

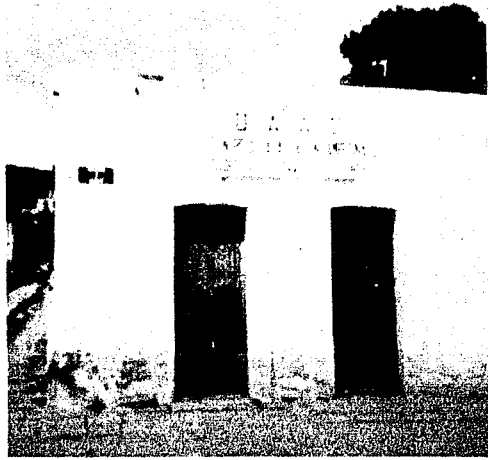
Las instalaciones en esta central se encuentran en condi ciones un tanto negativas; por ejemplo, refiriéndonos a los -- dormitorios observamos que no están bien acondicionados ya que únicamente cuentan con 10 catres y 4 camas, siendo insuficien-- tes para un cupo de 120 alumnos; creemos, esto se deba a la -- falta de presupuesto para esta central.

Respecto a las aulas, se encuentran en buenas condicio-- nes y en cuanto a material didáctico, es una de las pocas cen-- trales que cuentan con teatro guiñol.

La central no cuenta con servicio de comedor, según el -- personal de ésta, los campesinos asisten a los cursos porque -- se les motiva diciéndoles que se les proporcionarán 30 pesos -- diarios, mismos que utilizarán para que ellos coman donde gus-- ten.

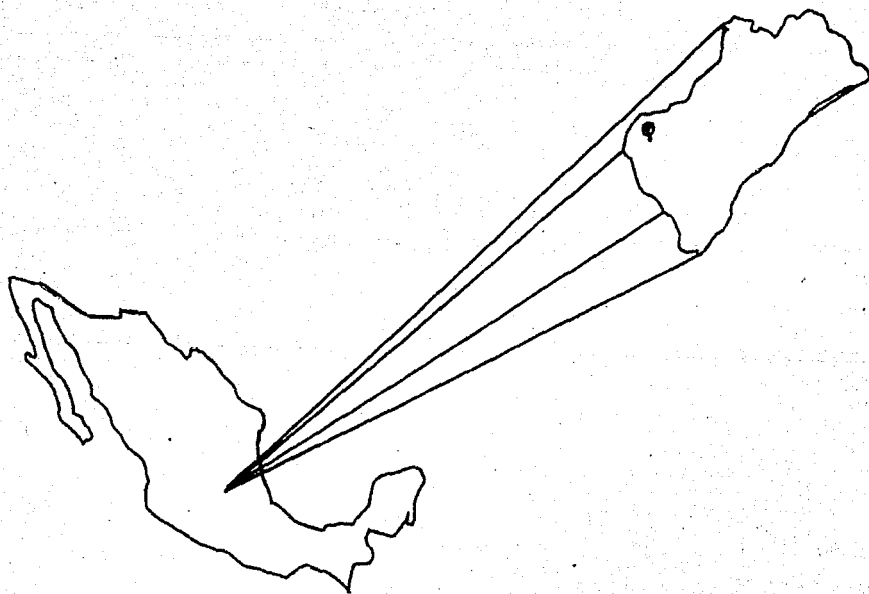
El patio con que cuentan, es bastante amplio, pero carece-- de un aspecto y aseo positivos.

En cuanto al horario de clases, observamos que se exce-- den un poco trayendo como consecuencia la falta de atención de los alumnos.



CENTRAL DE CAPACITACION
TECAMACHALCO, PUE.

CENTRAL DE CAPACITACION CAMPESINA
UBICADA EN EL COLORADO, QRO.



• CAPITAL DEL ESTADO
• EL COLORADO, QRO.

EL COLORADO, QRO.

Igual que todas las Centrales cuenta con personal suficiente tanto para la Organización y coordinación (Director), - como para impartir la Capacitación (capacitadores), Secretaria e intendente.

A esta Central asisten ejidatarios procedentes de núcleos agrarios de los Estados de Michoacán, Guanajuato, Querétaro - etc.

Esta Central cuenta con 6 aulas las que tienen capacidad para 30 alumnos cada una.

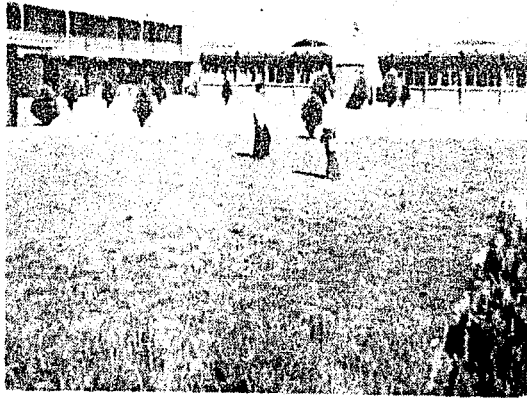
La alimentación que se les proporciona gratuitamente, está bien balanceada y variada todos los días, tanto en el desayuno, en la comida como en la cena.

Existe un auditorio donde se llevan a cabo las aperturas y clausuras de los cursos y donde se les entrega un diploma a cada campesino después de haber tomado la capacitación.

Su biblioteca es muy completa donde pueden los campesinos consultar libros relativos al campo. Los dormitorios consisten en catres individuales en buenas condiciones repartidos en tres pabellones, así como los baños, cubren completamente las necesidades de todos los que ahí llegan a capacitarse.- Para sus ratos libres también existen canchas donde practican algún deporte. Se organizan adecuadamente para la limpieza de-

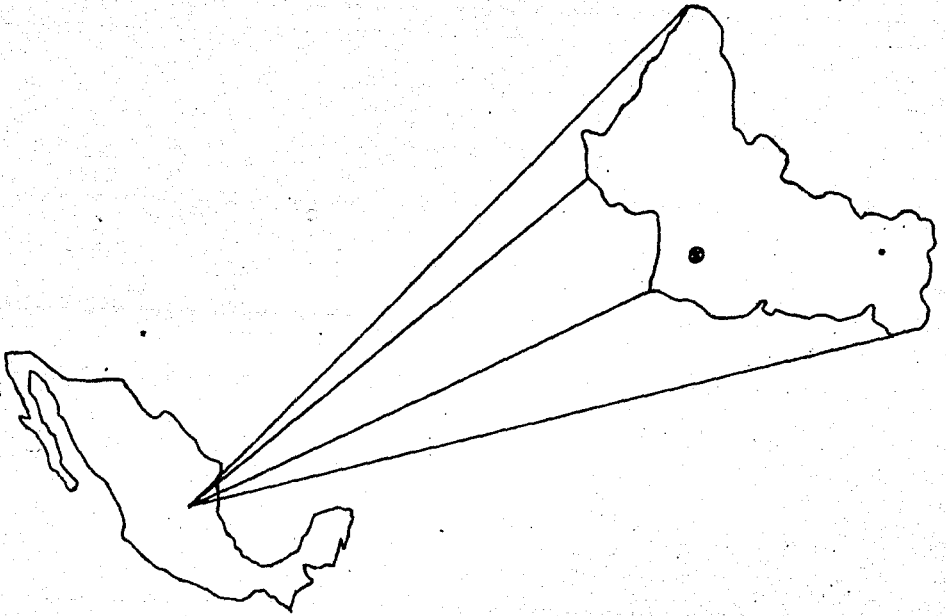
toda la Central.

Todo está adecuado, pero lo que existe en esta región de El Colorado, Qro. es que casi todos los Ejidos son parcelarios y la mayoría tienen tierras de temporal de las que no obtienen muchos beneficios.



CENTRAL DE CAPACITACION
QUERETARO, QRO.

CENTRAL DE CAPACITACION CAMPESINA
UBICADA EN LAGUNA DEL MANTE, SLP.



- CAPITAL DEL ESTADO.
- LAGUNA DEL MANTE, S.L.P.

LAGUNA DEL MANTE, S.L.P.

Es una Central localizada cien por ciento positivamente - para el objetivo que persigue: capacitar al campesino para la - obtención de una mayor producción.

El local dispone de dos aulas con capacidad para 50 alumnos cada una, mesabancos individuales, adecuados para la talla- de los participantes siempre adultos, sus respectivos pizarro-- nes, una cocina para la alimentación de los participantes, dor- mitorios con catres individuales, una biblioteca, un Departamen- to para la dirección y organización de la Central, servicios de baños, canchas para deporte, y lo que es más importante un gran campo para ejercitar las prácticas del curso.

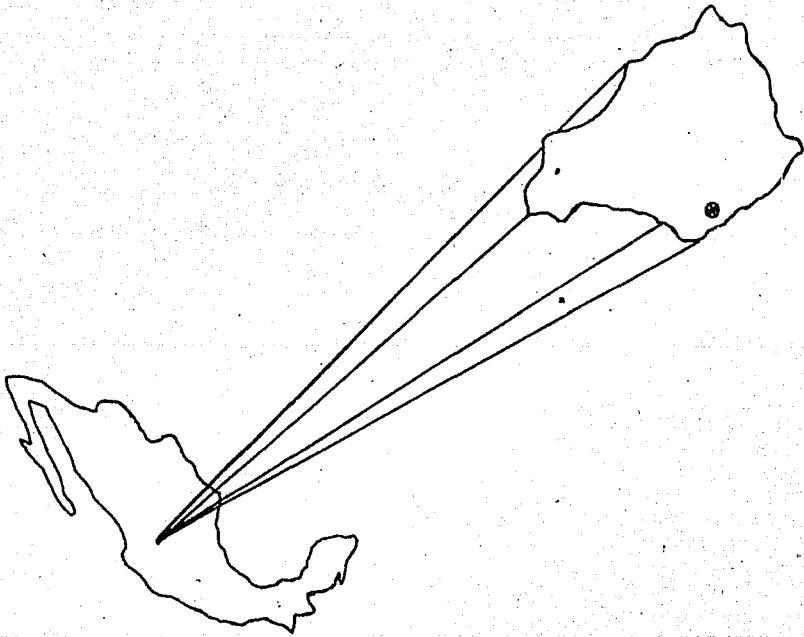
Es un Centro de Capacitación integral, ya que responde a- las necesidades requeridas para que la Capacitación sea efecti- va.

La región comprendida, es la correspondiente a las Huaste- cas, por lo que supuestamente tiene gran auge la capacitación - ya que esta región es de gran abundancia y variedad de cultivo- trayendo como consecuencia el interés de la Capacitación por -- parte de los campesinos.



CENTRAL DE CAPACITACION
LAGUNA DEL MANTE, S.L.P.

CENTRAL DE CAPACITACION CAMPESINA
UBICADA EN CALVILLO, AGS.



- CAPITAL DEL ESTADO.
- CALVILLO, AGS.

CALVILLO, AGUASCALIENTES.

La Central cuenta con Biblioteca, dos aulas con capacidad para 40 alumnos, dormitorios, comedor, baños, agua caliente a toda hora. Se les proporciona también toallas y jabones.

Es una central de las llamadas del Plan Especial. Se llama de Plan Especial porque funciona de la siguiente forma: se imparte el curso del Plan Maestro con las materias de: Organización--Ejidal, Administración Rural, Ley Federal de Reforma Agraria y--Programación Agropecuaria, y además se imparten cursos específicos de problemas particulares detectados en las diferentes regiones de los Estados de la República; así tenemos que si piden, por ejemplo, que se les imparta Capacitación sobre temas forestales, los dirigentes de la Dependencia en el lugar donde haya este tipo de problemas se ponen en contacto con los de la Central en Calvillo para pedir se prepare un curso sobre dichos temas. Y así sucesivamente de acuerdo a las necesidades existentes.

Se le llama también Escuela Abierta; y es por el hecho mismo de que sus actividades no se limitan a un programa específico sino que se adaptan a las necesidades de cada región de la República.

Los campesinos que aquí se capacitan están de lo más motivados. Esto lo propicia el dinamismo y entusiasmo de los

capacitadores, su esfuerzo por satisfacer sus deseos, de atender sus inquietudes, de proporcionarles conocimientos positivos que les ayuden a resolver sus problemas.

El siguiente es un ejemplo de "programa" de curso de Capacitación llevado a cabo con campesinos de diversos ejidos - del Estado de Tlaxcala:

- 1.- Cultivo del durazno (plagas, enfermedades, etc.)
- 2.- Edafología (salitre)
- 3.- Hortalizas
- 4.- Ganado (lechero, porcino, caprino, etc.)
- 5.- Cultivo del manzano
- 6.- Conservación de Recursos Naturales
- 7.- Floricultura
- 8.- Materias básicas.

Con estos temas, representativos de los problemas de cada ejido se desarrolló el curso de Capacitación.



CENTRAL DE CAPACITACION
CALVILLO, AGUASCALIENTES.

2.6.- REGLAMENTO INTERNO

A efectos de conservar el orden interno de las Centrales de Capacitación Campesina queda estrictamente prohibido:

- I.- Introducir y/o hacer uso de bebidas embriagantes, - estupefacientes o cualquier otra droga.
- II.- Introducir y/o portar en la Central cualquier tipo de armas.
- III.- Los capacitadores , coordinador general y el demás personal de la Central mantendrán estricto respeto a la calidad y dignidad humana de los becarios, tanto en sesiones de trabajo como en cualquier otro momento de la vida en las centrales.
- IV.- La práctica de cualquier juego de azar o la cruce de apuestas durante otros juegos de cancha o de mesa.

Las sanciones se fijarán en reuniones conjuntas de becarios y personal de Centrales en la instancia organizativa donde corresponda.

C A P I T U L O I I I

3.1.- MEDIOS PARA LA ENSEÑANZA

El hecho de que una persona domine a la perfección una tarea, no le proporciona la seguridad de poder instruir a otros individuos en esa tarea que él domina, necesita algo más: saber como enseñarla.

En el éxito o en el fracaso de la enseñanza, intervienen: el interés por aprender que manifiesten los participantes, la actividad personal que desplieguen durante el proceso, la forma en que sean conducidos hacia los objetivos y el modo en que se cumplan las condiciones de aprendizaje.

Con el fin de facilitar esas tareas, se han creado una serie de medios:

Las Técnicas y los Materiales Didácticos.

Ambos, hacen posible que las actividades necesarias para cumplir un proceso de aprendizaje, se realicen de modo fácil y eficiente.

De lo tratado anteriormente se desprende que, existe una estrecha relación entre las técnicas y los materiales didácticos.

Un material didáctico es un objeto que adquiere sentido y utilidad en razón de la técnica con que se ha utilizado. Cada técnica exige el empleo de materiales didácticos para dar cumplimiento a los pasos técnicos de que está compuesto. Ambos

medios se complementan, y en conjunto, son una herramienta indispensable para el profesor y para el alumno.

3.1.1.- TECNICAS DIDACTICAS

Las técnicas didácticas, son maneras prefijadas de enseñar, que han sido comprobadas por la experiencia como eficientes para conducir un proceso de aprendizaje.

Las técnicas no son algo concreto como los materiales didácticos; en realidad, son caminos de tipo intelectual que orientan al profesor o instructor sobre "cómo enseñar"; que le indican la ruta a seguir a través de fases o etapas y que propician una rápida obtención de los objetivos educativos propuestos; sin embargo, aún no se cuenta con la técnica que satisfaga todas las necesidades de la enseñanza, debido a que cada una tiene sus ventajas y limitaciones específicas, que la vuelven útil en determinadas circunstancias e inoperante en otras.

La funcionalidad de las técnicas se puede examinar desde tres puntos de vista: número de participantes, tipo de objetivos y tareas de la enseñanza que pueden cubrir.

Número de participantes.

Desde este punto de vista se puede observar que hay técnicas que fueron creadas para satisfacer aquellos casos en que se cuenta con un sólo participante; por ejemplo, la técnica de mostrativa individual. Del mismo modo hay técnicas que fueron desarrolladas para emplearse en los casos de enseñanza a un --

grupo; por ejemplo, la técnica expositiva.

Asimismo, tratándose de técnicas grupales, se puede diferenciar las que operan eficientemente en grupos pequeños de menos de veinte personas, como la técnica de discusión en grupos pequeños, de aquellas técnicas que operan en grupos grandes, - como la técnica de corrillos.

Tipo de Objetivos.

Otras funciones muy importantes que cubren las técnicas - están en relación con el tipo de formas de conducta señaladas - en los objetivos (conocimientos, habilidades intelectuales, -- destrezas motoras y actitudes). No hay técnica que sirva para enseñar todas y cada una de las formas de conducta indicadas.

Hay técnicas que favorecen el aprendizaje de conocimientos (expositiva, estudios supervisados); otras, el desarrollo de actividades intelectuales (discusión en grupos pequeños y - corrillos); otras facilitan la enseñanza de destreza (demostrativa, simulación); y otras promueven el cambio de actitudes - (dramatización, estudios de casos).

La funcionalidad de las técnicas en relación con el tipo de objetivos a satisfacer, es un elemento importantísimo, que un elaborador de programas, un profesor o instructor deben tomar muy en cuenta a la hora de seleccionarlás y emplearlás.

Tareas de la Enseñanza.

Desde el punto de vista de tareas de la enseñanza a cubrir, las técnicas tienen como función servir al instructor para que éste cumpla cuatro tareas muy importantes que son:

1o. Estimular la motivación, 2o. proporcionar la información, 3o. dar oportunidad a los participantes de ejercitar la inf., y 4o. reforzar el aprendizaje de la evaluación.

Para cumplir estas funciones puede emplearse una sola técnica o bien, la combinación de dos o más.

Hay técnicas, como la demostrativa individual, que permite cubrir a entera satisfacción todas las tareas mencionadas; pero también hay otras técnicas que solamente son útiles en algunas tareas, como la técnica expositiva. Esta última, es útil para estimular la motivación y para proporcionar la información; pero no es apropiada para la realización de ejercicios.

LAS TECNICAS GRUPALES UTILIZADAS EN EL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION AGRARIA SON:

- Corrillos
- Seminario
- Simposio
- Diálogo
- Técnica Phillip 6'6'
- Técnica expositiva
- Discusión dirigida
- Roller Play

Corrillos.-

El corrillo, consiste en la división de un grupo de personas en varios subgrupos con el propósito fundamental de analizar y discutir determinada información, para obtener conclusiones.

La técnica de corrillos puede concretarse en las fases siguientes:

- Introducción.
- Estudio.
- Interacción.
- Síntesis.

Introducción.- El director o conductor del grupo, que será siempre el instructor, explicará a todos los participantes, por lo menos la primera vez que maneje esta técnica con el grupo, el procedimiento que sigue en el desarrollo de las actividades.

Estudio.- En esta fase, el instructor pedirá a los participantes que den comienzo a las actividades indicadas. Explicará que el cuestionario constituye la guía para el análisis y discusión y que el documento informativo contiene los elementos básicos a considerar.

Interacción.- Una vez que el tiempo de análisis y discusión del corrillo haya terminado, el instructor lo hará saber

a los participantes y pedirá a los secretarios que de acuerdo con cierto orden establecido de antemano, lean las conclusiones logradas.

Síntesis.- En esta última fase, si el grupo y el instructor lo estiman prudente, se elaborará un resumen de los aspectos tratados y se discutirá si se lograron o no los objetivos.

Seminario.-

El seminario es un evento de comunicación deliberativa - que tiene por objeto divulgar y desarrollar ideas y/o pensamientos en la mente de los demás, cultivándola en forma dialéctica y obteniendo una síntesis de razonamiento metodológicamente estructurado y útil para el futuro.

Constituye en sí, "un proceso de pensamiento guiado, por el cual los concurrentes perfeccionan sus conocimientos sobre un tema, mediante el trabajo de conjunto".

Las características que definen al seminario y lo diferencian de la mesa redonda son:

- a) Trabajo y participación activa de todos los asistentes;
- b) Parte de una sesión de planteamiento que comprende -- desde su inicio a todos los asistentes, participando activamente;
- c) Sesiones prolongadas, en las que se ventila la colabo

- ración de los participantes en los planteamientos y -
 . deliberación de temas y enfoques;
- d) Se fundamenta en las sesiones de trabajo;
- e) Su tiempo de duración recomendable mínimo es de dos -
 días;
- f) Cuenta con la asistencia a las actividades planeadas,
 de todos los participantes.

Simposio.-

Es el evento de comunicación deliberativa que permite -
 la intervención secuencial de varios emisores-expositores, - -
 quienes exponen a nivel especializado diversos enfoques de un-
 solo tema.

Los objetivos del simposio entre otros son:

- a) Transmisión de datos que devienen en información. Los
 datos son especializados en alguna disciplina;
- b) exposición continua del enfoque especializado del te-
 ma, y
- c) descomposición de un tema con diversos criterios 'y en
 sus partes componentes.

Beal lo define como el "grupo de charlas, discursos o ex
 posiciones verbales presentados por varios individuos acerca -
 de las diversas fases de un solo tema."

Diálogo.-

En la comunicación deliberativa existe un caso frontera-entre la disertación y la mesa redonda, entre la conferencia y el simposio, denominado diálogo. "Se denomina diálogo a una --discusión llevada al cabo ante un grupo, por dos personas eruditas capaces de sostener una conversación equilibrada y expre-siva sobre un tema específico. Se asemeja a una entrevista a--bierta".

Las características esenciales del diálogo son:

- a) Informalidad semejante a una conversación simple;
- b) Facilidad para comunicación directa, con gran índice-de retroalimentación;
- c) Flujo triangulado de dos interlocutores especializados y el auditorio que les escucha;
- d) Obtención del apoyo entre dos personas y el de los ob-servadores que comparten su responsabilidad;
- e) Genera interés entre los miembros del grupo, y
- f) Exposición fácil a personas que carecen de aptitudes-para presentar ideas.

Técnica Phillip 6'6.-

Consiste en que seis personas durante un minuto cada una, expone su opinión sobre un tema y una persona del grupo dé la-conclusión final.

Técnica Expositiva.-

La técnica expositiva, consiste en la información oral - que proporciona el instructor, mientras la mayor parte del grupo participante, adopta actitudes receptoras.

Resulta útil su aplicación en contenidos teóricos estrictamente informativos.

Su eficacia aumenta si el instructor utiliza recursos audiovisuales que ilustren y refuercen la exposición.

Los materiales que se emplean en esta técnica son de tipo colectivo, elaborados y manejados únicamente por el instructor y cumplen funciones de ayuda y complemento.

Entre los utilizados con mayor frecuencia se encuentran las láminas, diapositivas, carteles y pizarrón.

Permite abarcar contenidos amplios en mínimo tiempo y propicia la instrucción en grupos muy numerosos.

Respetará las opiniones expresadas por los demás.

Evitará conversaciones privadas.

Evitará referencias personales y polémicas.

Aceptará la crítica cuando una idea no sea aceptada.

Todo esto dentro de un ambiente de cordialidad.

Una vez informado el grupo, se procede a la elección del equipo de conducción compuesto por el moderador y el secretario. Como para fines de instrucción el moderador es el instructor.

tor mismo, únicamente se elegirá al secretario.

El moderador indica al secretario sus funciones, que son:

- Anotar, cuando se lo indique el instructor, aquellas -- ideas importantes para la obtención de conclusiones.
- Leer las cuestiones anotadas para comunicar al grupo -- los puntos que se han tratado y los logros alcanzados-- hasta el momento.
- Anotar las conclusiones obtenidas al final de la discu-- sión.

Una vez informado el grupo se procede a la colocación de los participantes. Esta debe ser en tal forma que permita la -- discusión "cara a cara".

Discusión dirigida.-

El moderador inicia la discusión por medio de preguntas-- que provoquen la reflexión y estimulen al grupo a participar.-- Las preguntas dentro de un esquema previamente elaborado, le -- servirán al instructor a lo largo de la discusión para contro-- larla y encausarla dentro de los límites previstos.

Roller Play.-

Juego de roles, a través de sociogramas representa una -- realidad en la cual los asistentes al curso se constituyen en ac-- tores.

3.1.2.- MATERIAL DIDACTICO

Los materiales didácticos son recursos concretos, observables y manejables que propician la comunicación entre el profesor o instructor y los participantes, y hacen más objetiva la información.

Características:

Los materiales didácticos son muchos y variados; sin embargo, hay una serie de características o condiciones que deben de cumplir para ser considerados como tales.

La primera característica: proporcionan información por aprender. Todo material didáctico se diseña o selecciona para que comunique un contenido que los participantes deben de conocer y manejar. Un proyector de cine no es un material didáctico cuando se utiliza para proyectar una película con un tema de seguridad, en este caso, el material didáctico es el filme. Sin embargo, el mismo proyector de cine puede ser un material didáctico, en los casos en que el objetivo del aprendizaje sea manejar correctamente dicho aparato.

La información por aprender de los materiales proporcionados a los participantes, puede ser recibida directamente (un libro programado, un filme etc.) o bien en forma indirecta (la presentación de un caso, los papeles de una dramatización, etc.) en donde se propician las condiciones necesarias para que los-

participantes obtengan la información deseada.

Otra característica de los materiales didácticos es que pueden emplearse durante el momento mismo de la enseñanza. -- (Ejemplo: un rotafolios cuyas láminas se van empleando en el -- transcurso de la sesión). Quedan fuera de esta clasificación -- los recursos empleados con anterioridad, como sería el caso de los libros de consulta; de la misma manera, los auxiliares que se utilizan con posterioridad a las sesiones, por ejemplo, claves de ejercicios, que no pueden ser considerados como materiales didácticos.

Una característica más de los materiales didácticos, es que son empleados frente a los participantes, para ellos o con ellos; siendo a veces los propios participantes quienes los manejan; por tanto los materiales que durante las sesiones, el -- instructor tenga que consultar con discreción como una tabla, -- la guía del instructor, etc., no se consideran como materiales didácticos.

Por lo anterior se comprende que no todo auxiliar del -- instructor es un material didáctico, sino solamente aquéllos -- que reúnan las características necesarias para ser considera-- dos como tales.

Funciones:

Los materiales didácticos cumplen diversas funciones que

dependen de la situación en que se les emplee.

Supóngase este caso: Un grupo trabaja a base de discusión y se tiene la necesidad de registrar las aportaciones o las conclusiones surgidas durante la sesión. En este caso, no es conveniente elaborar material específico de antemano, puesto que dichas aportaciones o conclusiones son imprevisibles.

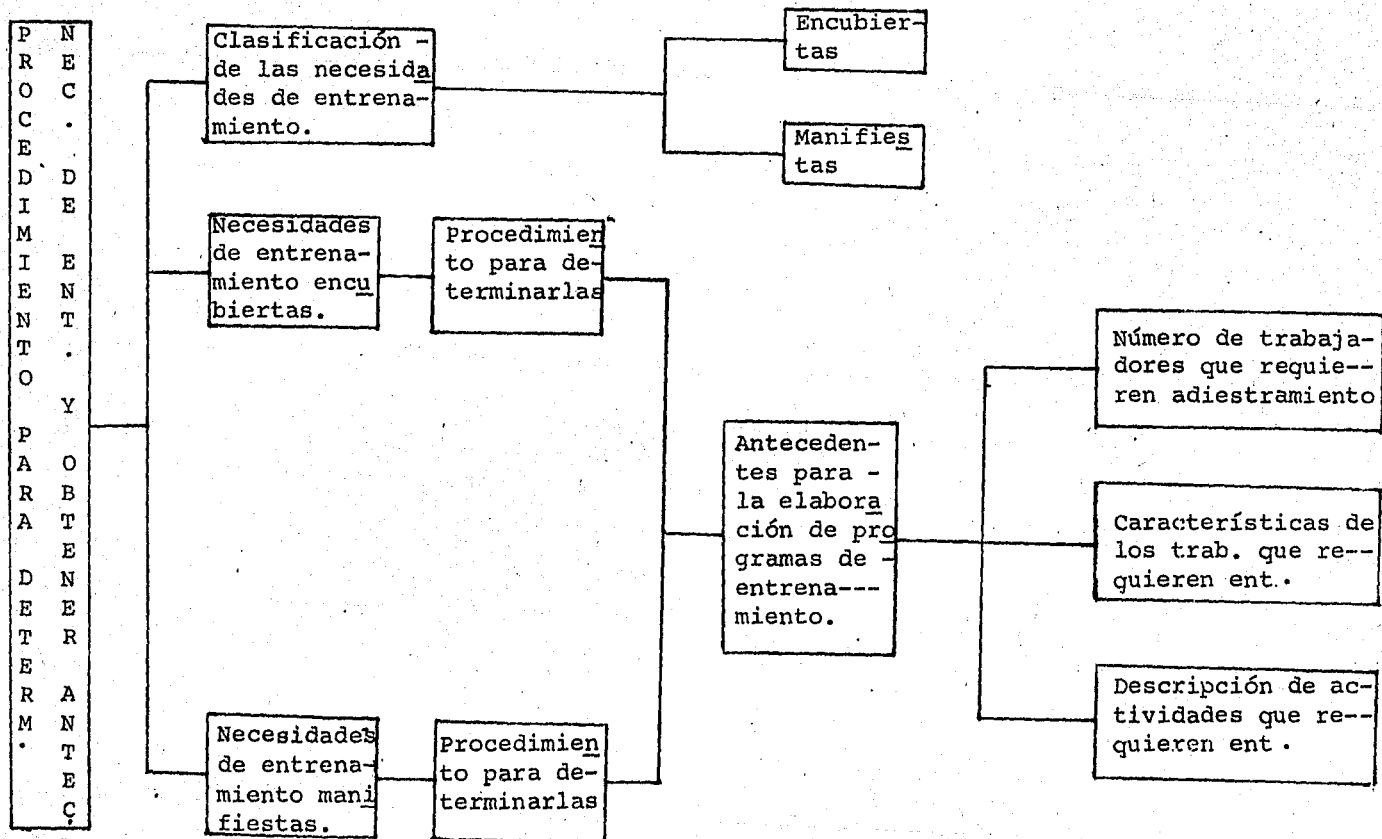
En esta circunstancia, los materiales didácticos que -- pueden servir mejor para resumir o anotar los resultados que se vayan obteniendo, son: el pizarrón, hojas de acetato para retroproyector o pliegos de papel para láminas.

Sin embargo, no todas las situaciones de enseñanza se desarrollan a base de discusiones ni tampoco el material adecuado será siempre el pizarrón. Hay diversidad de objetivos y de situaciones que afectan la función de los materiales didácticos. En algunas ocasiones, se requiere de imágenes fijas, en otras con movimiento. Algunas veces se requiere una serie de imágenes con secuencia preestablecida, en otras, la secuencia no es necesaria; a veces, el color en las imágenes es indispensable, en otras opcional, etc.)

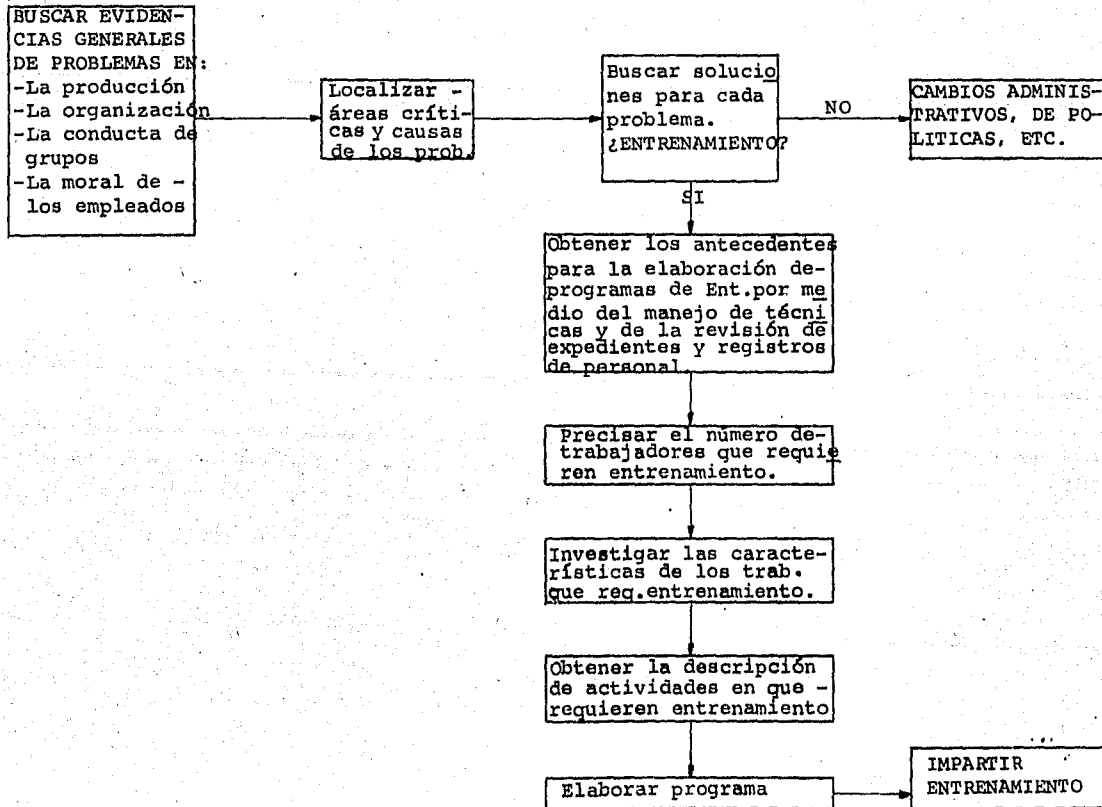
Los materiales didácticos cumplen una serie de funciones que varían de acuerdo con la situación en que se les emplea.

Los materiales utilizados en el INCA son:

- Textos y Folletos
- Películas
- Filminas
- .Transparencias
- Pizarrones
- Rotafolios
- Unidad de teatro guiñol



DETERMINACION DE NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO ENCUBIERTAS

PROCEDIMIENTO

3.2.- DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

La elaboración y aplicación de programas para entrena---
miento en el campo, se plantea como la solución al problema de
la falta de adiestramiento y capacitación del campesino, los -
cuales son indispensables para que puedan cumplir con eficien-
cia las tareas propias de su trabajo.

Para que los programas de entrenamiento elaborados e im-
partidos en los centros de trabajo proporcionen a los campesi-
nos los conocimientos y las destrezas manuales que les permitan
comprender y desempeñar su trabajo más eficientemente, es in--
dispensable, que su elaboración se inicie con base en los re--
sultados de la determinación de necesidades de entrenamiento -
del campesino.

Para que cualquier organización alcance con éxito sus ob-
jetivos es necesario que todo su personal realice al nivel de
eficiencia requerido, las tareas que le sean encomendadas.

Cuando los objetivos no se alcanzan se debe a que exis--
ten problemas en las organizaciones, esos problemas son entre-
otros, los siguientes:

- Costos elevados
- Pérdida en la producción
- Producción insuficiente
- Falta de cooperación

- Dificultades en la comunicación.

Las necesidades son entonces las deficiencias en conocimientos, destrezas manuales y/o actitudes inadecuadas que es necesario satisfacer para que el campesino alcance el nivel de eficiencia necesario y realice con éxito sus labores.

El propósito de la determinación de necesidades de entrenamiento es conocer, con exactitud, tanto las deficiencias actuales del campesino como sus necesidades futuras.

3.2.1.- CUESTIONARIO

PARA LA DETERMINACION DE NECESIDADES

El objetivo de este cuestionario es hacer una eficiente - determinación de necesidades que garantice una adecuada selección de los participantes, así como sus características: a) edad, b) escolaridad; además de la descripción de actividades en que requieren capacitación ya que en base a esto se determinarán -- los objetivos y el contenido de un programa, y de no ser así és te no cubriría verdaderas deficiencias.

CUESTIONARIO PARA LA DETERMINACION DE NECESIDADES

NOMBRE DEL EJIDO _____ EDAD _____

MUNICIPIO _____ SEXO _____

ESTADO _____ ESCOLARIDAD _____

LLENE LOS ESPACIOS Y MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA CORRECTA.

1.- Número de campesinos con que cuenta el ejido?

2.- Con cuántas hectáreas cuenta el ejido?

3.- Qué productos se cultivan dentro de su ejido?

4.- Tienen un programa de producción en su ejido?

Si _____ No _____

5.- Tiene los conocimientos que se necesitan para trabajar la tierra (Nuevas técnicas de cultivo, sistemas de riego, - control de plagas etc.)

Si _____ No _____

6.- Hay frecuentes siniestros en el ejido?(Inundaciones, sequias etc.)

Si _____ No _____

7.- Tienen tractor en el ejido?

Si _____ No _____

8.- Tiene facilidad de vender su cosecha?

Siempre _____ Rara vez _____ Nunca _____

9.- El producto obtenido es bien aceptado por sus compradores?

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

10.- Conoce los tipos de crédito que se le otorgan a los campesinos?

Si _____ No _____

11.- El ejido tiene crédito para la compra de maquinaria?

Si _____ No _____

12.- Qué actividades cree que son las más difíciles?

13.- En qué actividades le gustaría capacitarse?

14.- Qué tipo de organización tiene su ejido?

Parcelario _____ Semi-colectivo _____ Colectivo _____

15.- Los ejidatarios se organizan adecuadamente para explotar los cultivos de su ejido?

Si _____ No _____

16.- La administración de su ejido la realizan los propios ejidatarios?

Si _____ No _____

17.- Existen centros de capacitación campesina ¿Conoce alguno?

Si _____ No _____

18.- Sabe registrar las entradas y salidas de dinero que obtiene de su cosecha?

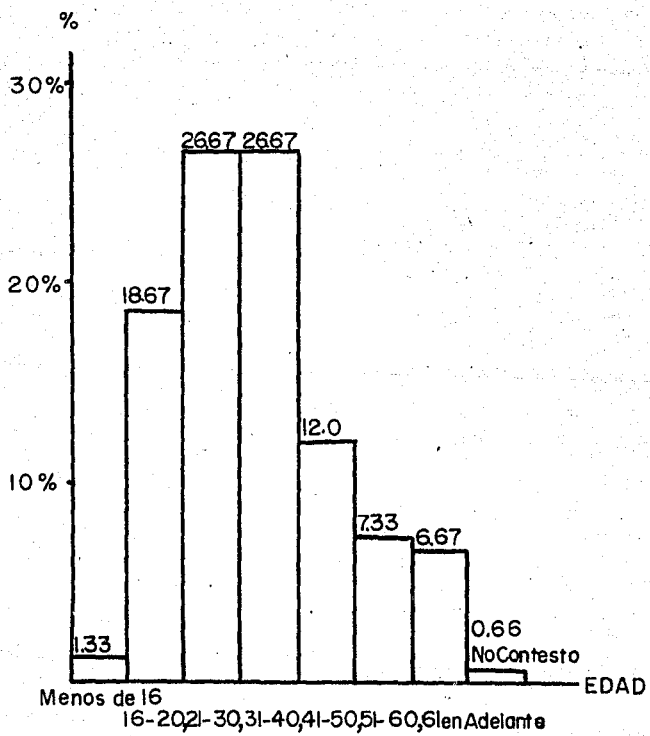
Si _____ No _____

EDAD.

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Menos de 16 años	2	1.33
b) De 16 a 20 "	28	18.67
c) De 21 a 30 "	40	26.67
d) De 31 a 40 "	40	26.67
e) De 41 a 50 "	18	12.00
f) De 51 a 60 "	11	7.33
g) Más de 61 "	10	6.67
h) NC	<u>1</u> 150	<u>.66</u> 100.00%

Como se observa en estas respuestas, de los ejidos en los diferentes estados que visitamos, la edad de la mayoría de los campesinos oscila entre 21 a 40 años, observando un alto porcentaje que está en edad de tener mayor interés y conciencia para tomar cursos de capacitación agropecuaria.

GRAFICA I

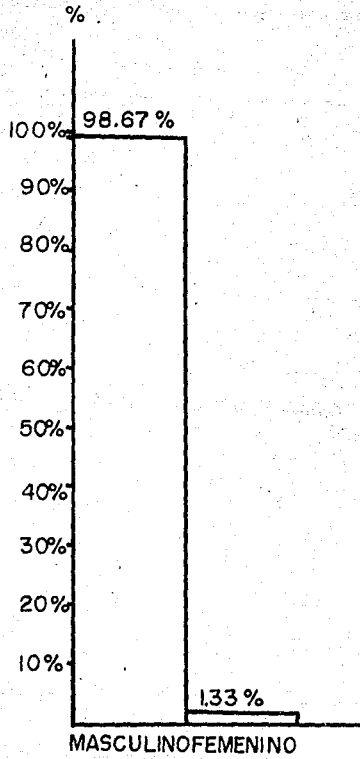


SEXO.

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Masculino	148	98.67
b) Femenino	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00

Con respecto al sexo, se establece que el 98.67% de los entrevistados son de sexo masculino y el 1.33% femenino, lo que demuestra que la mujer en nuestra provincia sigue relegada a su casa y a sus hijos.

GRAFICA 2

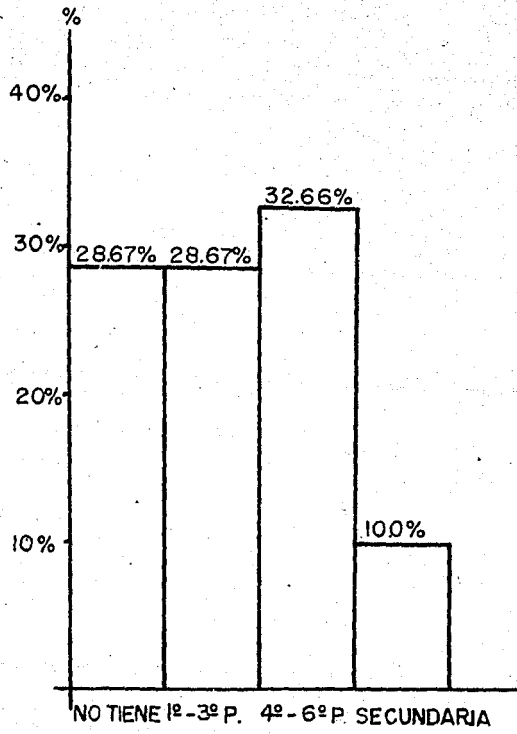


ESCOLARIDAD.

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) No tiene	43	28.67
b) De 1° a 3°	43	28.67
c) De 4° a 6°	49	32.66
d) Secundaria	<u>15</u>	<u>10.00</u>
	150	100.00

Observamos que el 57.34% no tienen la educación básica - (Primaria) y únicamente el 32.66% cuentan con ella; lo que demuestra que el nivel de estudios de los ejidatarios es muy bajo.

GRAFICA 3



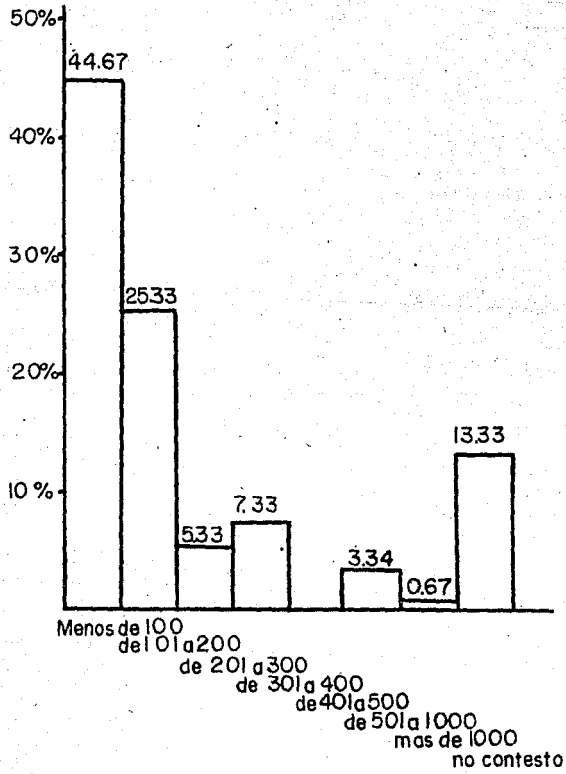
PREGUNTA 1.

Número de campesinos con que cuenta el ejido?

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Menos de 100	67	44.67
b) De 101 a 200	38	25.33
c) De 201 a 300	8	5.33
d) De 301 a 400	11	7.33
e) De 401 a 500		
f) De 501 a 1000	5	3.34
g) Más de 1000	1	.67
h) NC	<u>20</u>	<u>13.33</u>
	150	100.00

Observamos que de nuestra muestra representativa de 150 cuestionarios aplicados en diversos ejidos, el 44.67% contestaron que en su ejido existen menos de 100 campesinos ejidatarios, lo que demuestra que la gran mayoría son ejidos pequeños.

GRAFICA 4



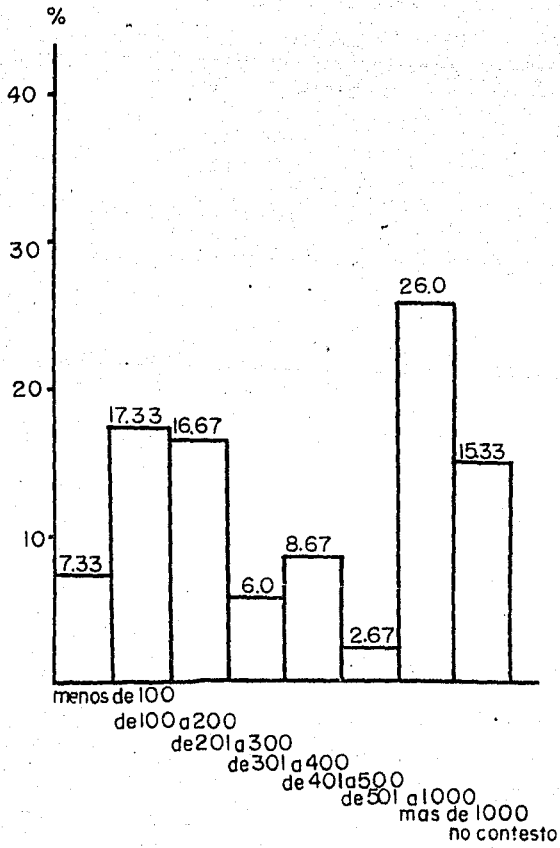
PREGUNTA 2.

Con cuántas hectáreas cuenta el ejido?

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Menos de 100	11	7.33
b) De 101 a 200	26	17.33
c) De 201 a 300	25	16.67
d) De 301 a 400	9	6.00
e) De 401 a 500	13	8.67
f) De 501 a 1000	4	2.67
g) Más de 1000	39	26.00
h) NC	<u>23</u>	<u>15.33</u>
	150	100.00

Observamos que la parte correspondiente a cada ejidatario en hectáreas es muy pequeña, dando lugar a la llamada pulverización de la tierra, esto es el reparto de una y a veces - hasta media hectárea, lo que da por resultado que un campesino y generalmente su numerosa familia, no puedan sostenerse con el trabajo de su tierra.

GRAFICA 5



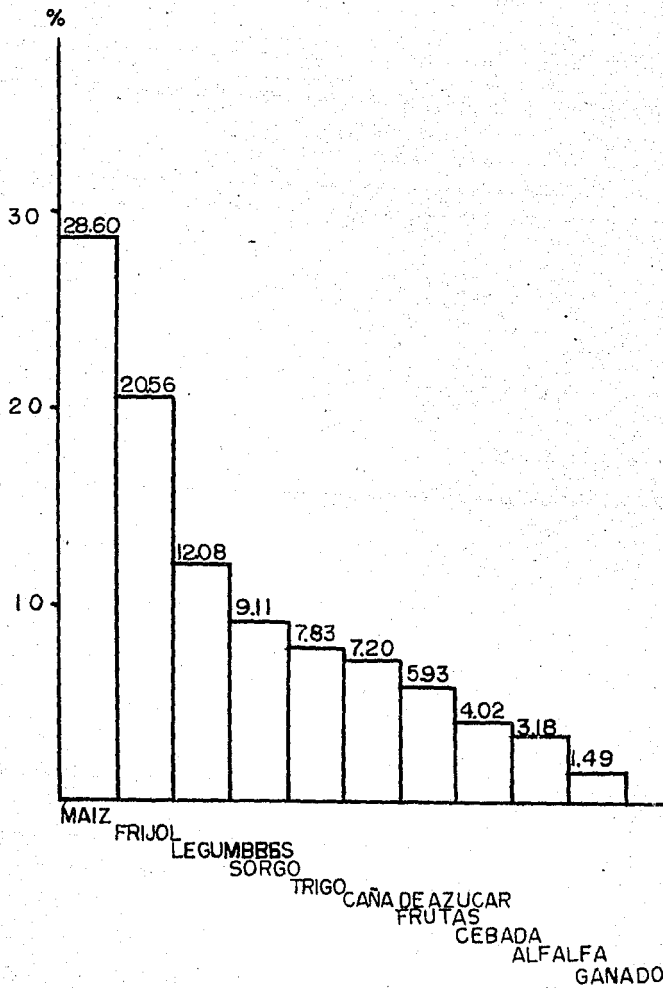
PREGUNTA 3.

¿Qué productos se cultivan dentro de su ejido?

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Maíz	135	28.60
b) Frijol	97	20.56
c) Legumbres	57	12.08
d) Sorgo	43	9.11
e) Trigo	37	7.83
f) Caña de Azúcar	34	7.20
g) Frutas	28	5.93
h) Cebada	19	4.02
i) Alfalfa	15	3.18
j) Ganado	<u>7</u>	<u>1.49</u>
	472	100.00

Analizando estos resultados, nos damos cuenta que los -
 productos básicos cultivados en los ejidos que comprenden - -
 nuestra muestra son: maíz, frijol, y legumbres.

GRAFICA 6



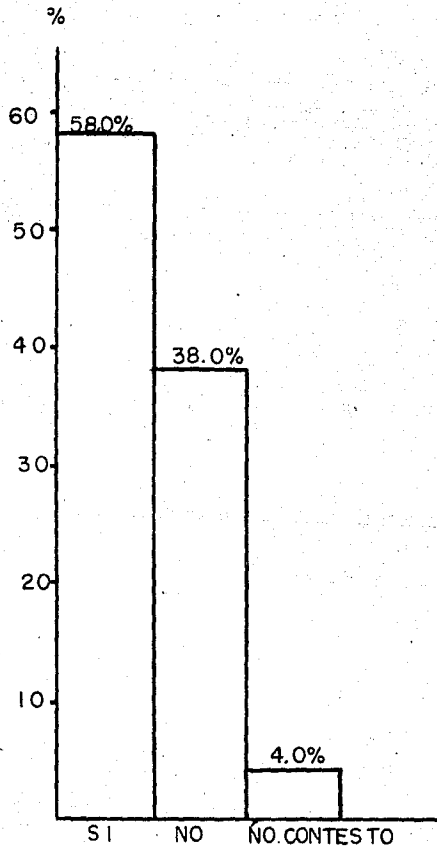
PREGUNTA 4.

Tienen un programa de producción en su ejido?

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Si	87	58
b) No	57	38
c) NC	<u>6</u>	<u>4</u>
	150	100

En nuestra muestra se determinó que el 58% de ejidatarios cuentan con un programa de producción, el 38% carece del mismo, que les propicie el aprovechamiento más eficiente de los limitados recursos de que disponen.

GRAFICA 7



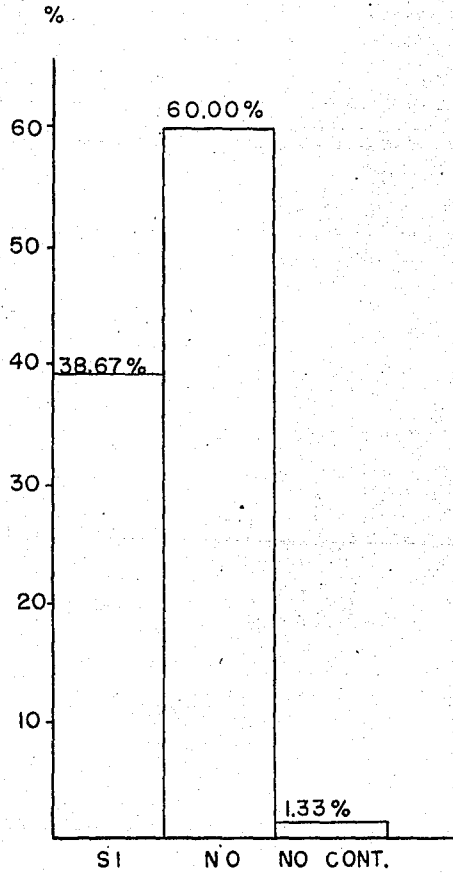
PREGUNTA 5.

Tienen los conocimientos que se necesitan para trabajar la --
tierra? (Nuevas técnicas de cultivo, sistemas de riego, con---
trol de plagas etc.)

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Si	58	38.67
b) No	90	60.00
c) NC	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00

El resultado de esta pregunta nos demuestra el bajo ni--
vel de conocimientos que tienen los campesinos para trabajar--
su tierra, esto hace indispensable la capacitación a fin de -
aumentar y facilitar su producción.

GRAFICA 8



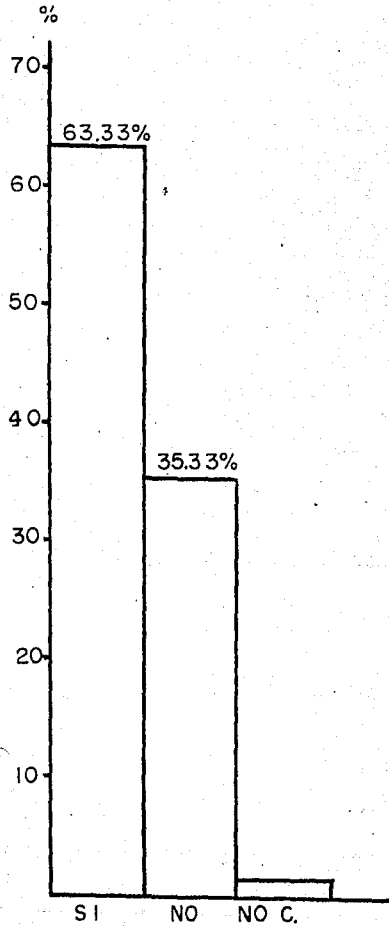
PREGUNTA 6.

Hay frecuentes siniestros en el ejido? (Inundaciones, sequías etc.)

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Si	95	63.33
b) No	53	35.33
c) NC	<u>2</u>	<u>1.34</u>
	150	100.00

En muchas ocasiones la baja producción de los ejidos no es debido a la falta de capacitación, sino como se muestra en la tabla es debido a siniestros ocurridos en los mismos, que arrojan un total de 63.33% de lugares en donde hay esta clase de problemas.

GRAFICA 9



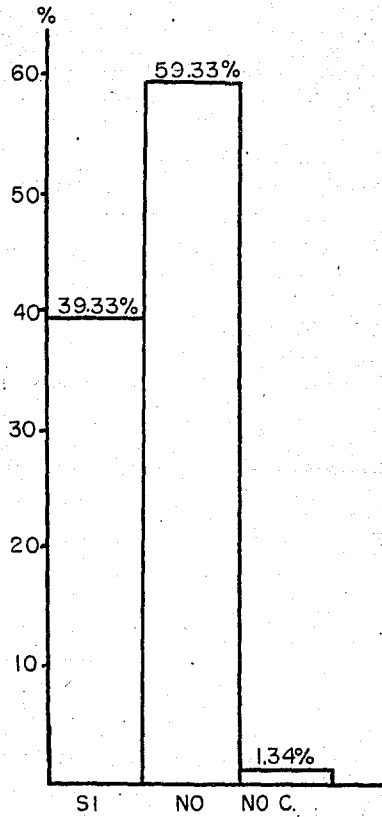
PREGUNTA 7.

Tienen tractor en el ejido?

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Si	59	39.33
b) No	89	59.33
c) NC	<u>2</u>	<u>1.34</u>
	150	100.00

Podemos ver que la mayoría de los ejidos no cuenta con maquinaria (59.33%) siendo este un factor que afecta mucho la productividad.

GRAFICA 10



PREGUNTA 8.

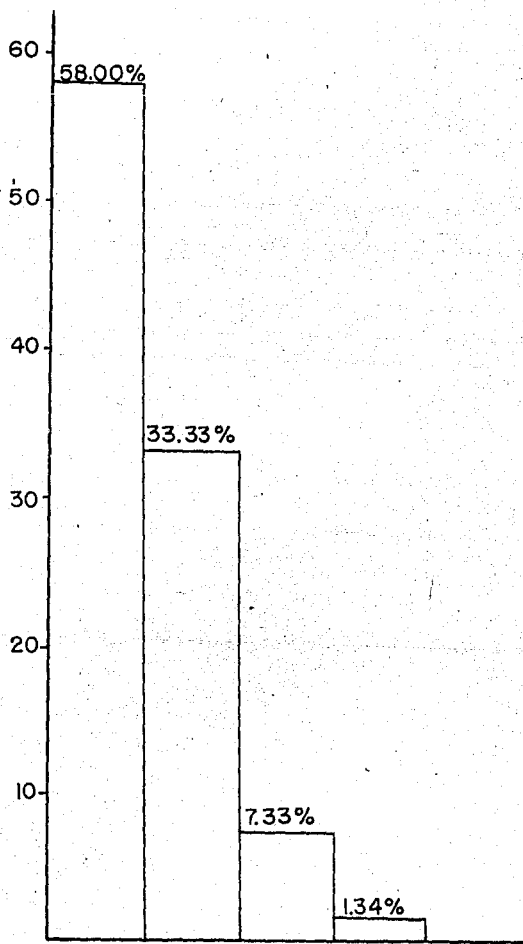
¿Tiene facilidad de vender su cosecha?

	<u>No.</u>	<u>%</u>
a) Siempre	87	58.00
b) Rara vez	50	33.33
c) Nunca	11	7.33
d) NC	2	1.34
	<u>150</u>	<u>100.00</u>

En cuanto a la comercialización de los productos, el problema es menor ya que un 58% de ejidatarios realiza --- con facilidad sus ventas; solo que esa facilidad la tienen porque son acaparadores quienes se llevan sus cosechas.

Observamos la necesidad de poner énfasis en el área de comercialización de productos en los programas de capacitación.

GRAFICA II



SIEMPRE RAREVEZ NUNCA NO CONT.

PREGUNTA 9.

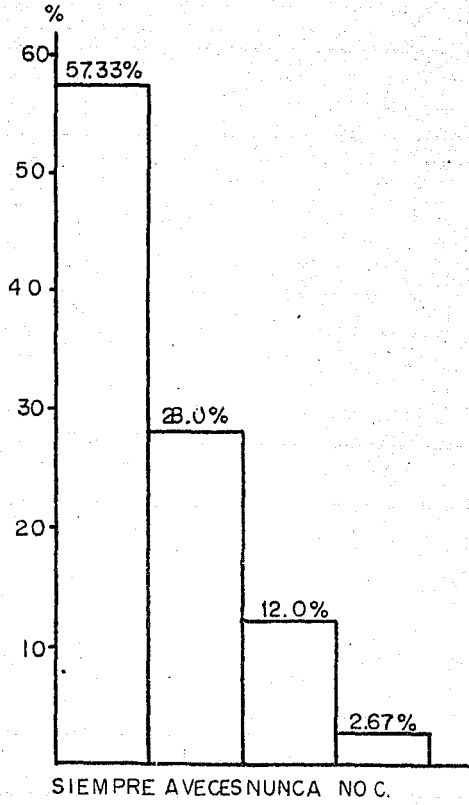
¿El producto obtenido es bien aceptado por sus compradores?

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Siempre	86	57.33
b) A veces	42	28.00
c) Nunca	18	12.00
d) NC	4	2.67
	<u>150</u>	<u>100.00</u>

La aceptación de los productos casi siempre buena - (57.33%), solo el 28% tiene dificultades en este sentido - pero debido a que los compradores ponen problemas con el fin de bajar el precio del producto.

Observamos que este tipo de problemas no requiere la necesidad de capacitación.

GRAFICA 12



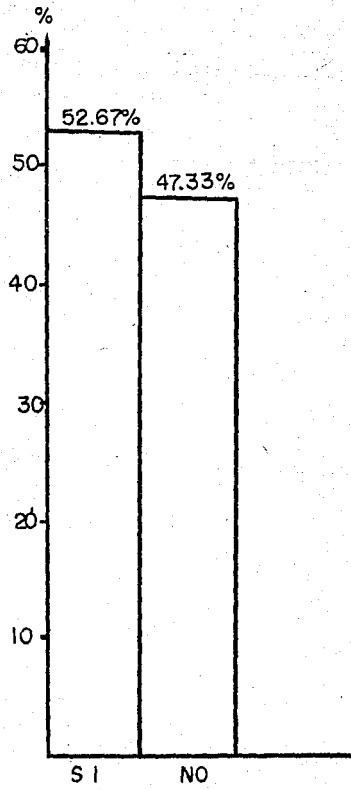
PREGUNTA 10.

¿Conoce los tipos de crédito que se le otorgan a los campesinos?

	<u>No.</u>	<u>%</u>
a) Si	79	52.67
b) No	71	47.33
	<u>150</u>	<u>100.00</u>

Solamente un 52.67% conocen los tipos de crédito que se otorgan a los campesinos, el 47.33% lo desconocen, esto hace necesario orientarlos para la obtención de los mismos.

GRAFICA 13



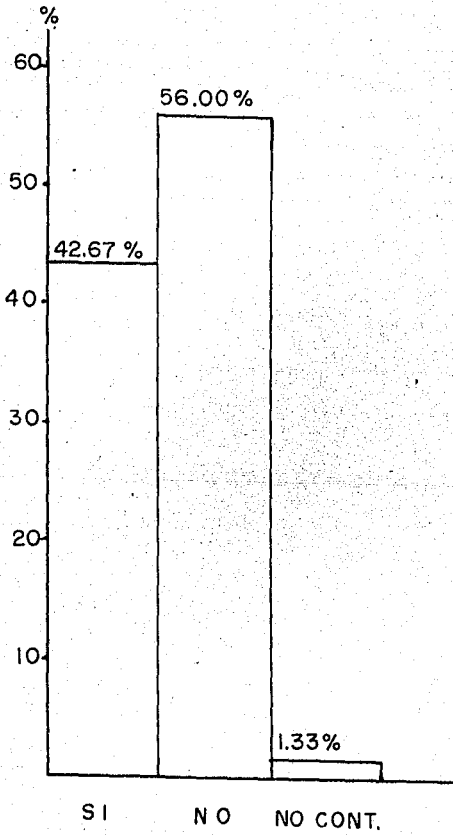
PREGUNTA 11.

¿El ejido tiene crédito para la compra de maquinaria?

	<u>No.</u>	<u>%</u>
a) Si	64	42.67
b) No	84	56.00
c) NC	<u>2</u> 150	<u>1.33</u> 100.00%

Más de la mitad de los ejidatarios (56%) no cuentan con crédito debido a que para obtenerlo se les presentan -- demasiados obstáculos: no se les otorgan a tiempo, no cuentan con lo suficiente que garantice la obtención, las instituciones de crédito no están a su alcance etc, por lo que determinamos la necesidad de orientarlos hacia la "colectivización" ya que estando organizados de esta forma constituyen una --- mejor garantía para las instituciones de crédito, con lo cual su producción se vería más beneficiada.

GRAFICA 14



PREGUNTA 12.

¿Qué actividades cree que son las más difíciles?

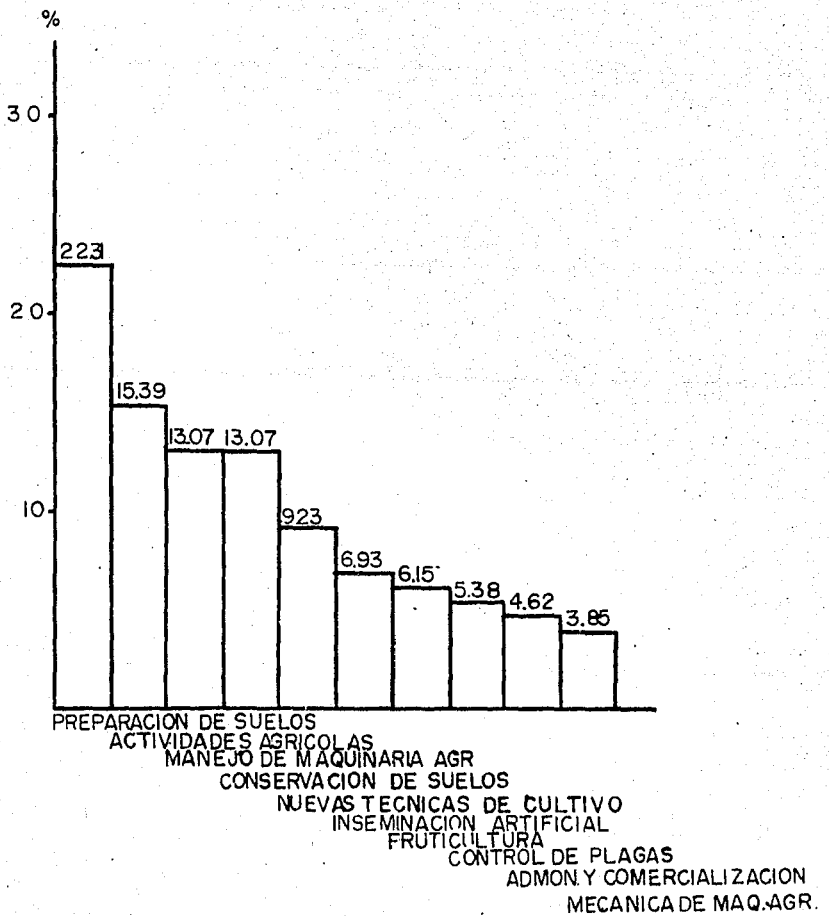
	<u>Nº</u>	<u>%</u>
a) Preparación de suelos	29	22.31
b) Actividades agrícolas (siembra, abonos, cosecha)	20	15.39
c) Manejo de maquinaria agrícola	17	13.07
d) Conservación de suelos	17	13.07
e) Nuevas técnicas de --- cultivo	12	9.23
f) Inseminación artificial	9	6.93
g) Fruticultura	8	6.15
h) Control de plagas.	7	5.38
i) Administración y comercialización.	6	4.62
j) Mécanica de maquinaria agrícola.	5	3.58
	<u>130</u>	<u>100.00%</u>

Entre las actividades que les resultaron más difíciles a los ejidatarios se encuentran en mayor porcentaje las siguientes: a) preparación de suelos, b) actividades agrícolas.

(siembra, abonos, cosechas, etc.), c) manejo de maquinaria agrícola, d) conservación de suelos, e) nuevas técnicas de cultivo.

Como se puede observar en la gráfica adjunta, en estas actividades si hay necesidad de capacitación.

GRAFICA 15



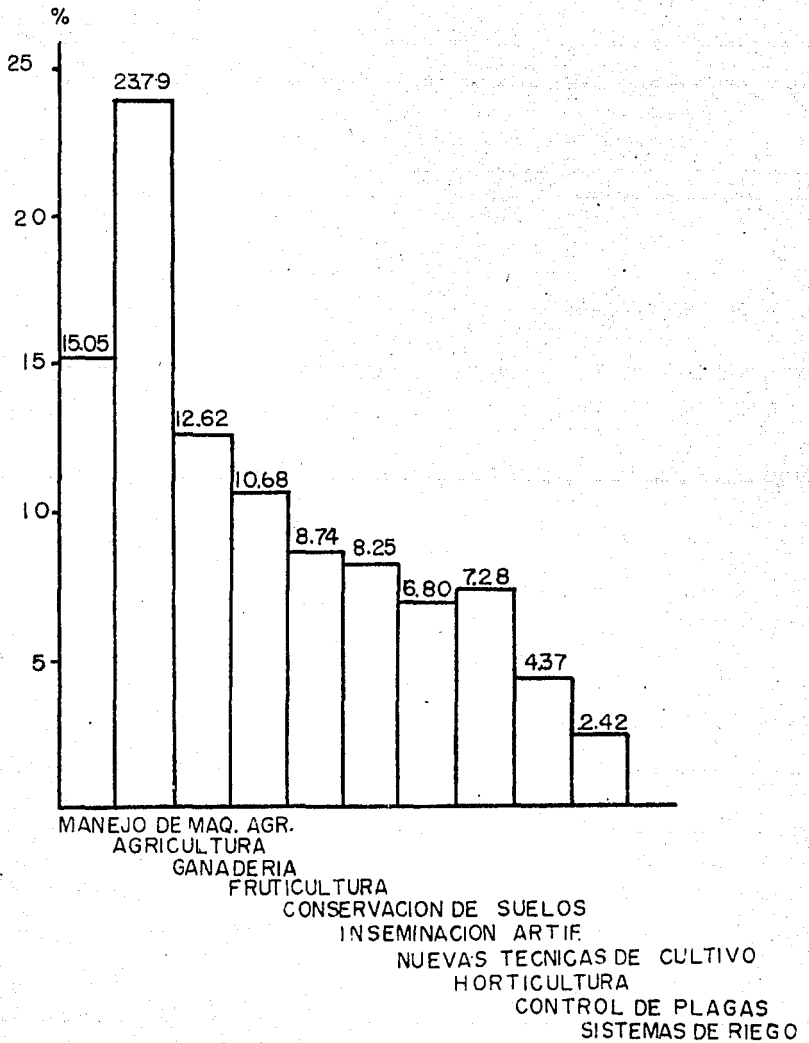
PREGUNTA 13.

¿En que actividades le gustaría capacitarse?

	<u>Nº</u>	<u>%</u>
a) Agricultura	49	23.79
b) Manejo de Maquinaria agrícola	31	15.05
c) Ganadería	26	12.62
d) Fruticultura	22	10.68
e) Conservación de - suelos	18	8.74
f) Inseminación art í ficial	17	8.25
g) Horticultura	15	7.28
h) Nuevas Técnicas de cultivo	14	6.80
i) Control de plagas	9	4.37
j) Sistemas de riego	5	2.42
	<u>206</u>	<u>100.00%</u>

Las actividades en que les gustaría capacitarse son en el orden que se encuentran en la tabulación anterior, mismas que representan las que mayores dificultades tienen en el --- trabajo del campo.

GRAFICA 16



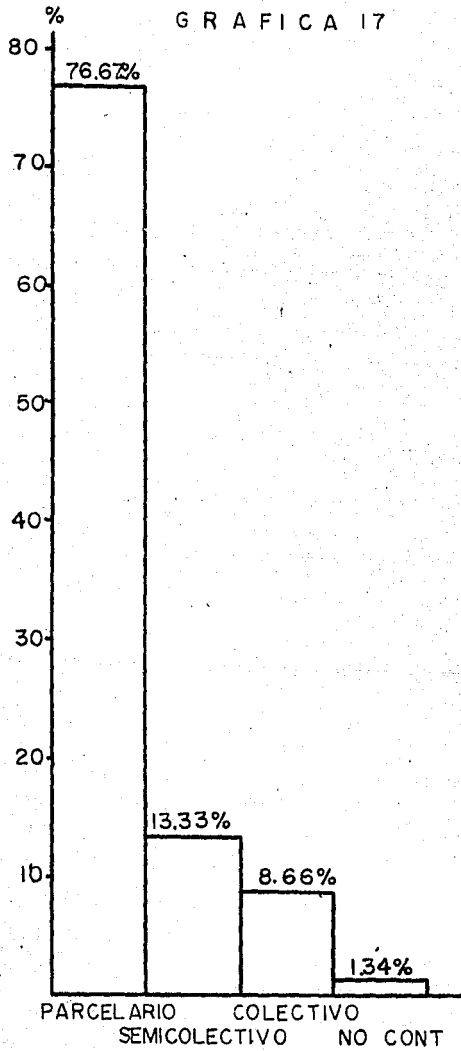
PREGUNTA 14.

¿Que tipo de organización tiene su ejido?

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Parcelario	115	76.67
b) Semi-colectivo	20	13.33
c) Colectivo	13	8.66
d) NC	2	1.34
	<u>150</u>	<u>100.00%</u>

Se detecta la gran necesidad de colectivizar los ejidos, ya que del total de nuestra muestra el 76.67% lo constituyen ejidos parcelarios, el 13.33% ejidos semi-colectivos y solo el 8.66% de ejidos colectivos; lo que trae como consecuencia la falta de organización, menores oportunidades de crédito, menor producción etc.

GRAFICA 17



PREGUNTA 15.

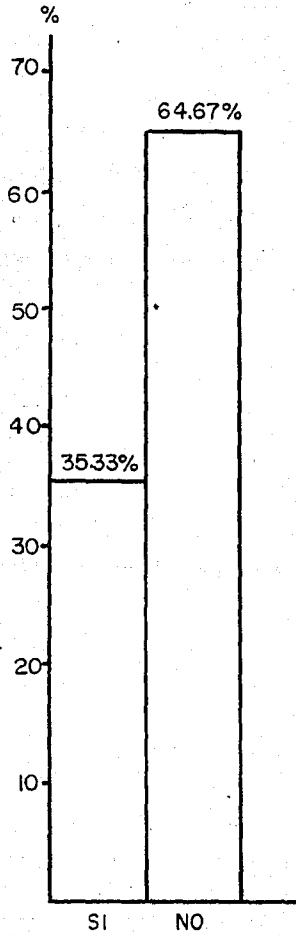
¿Los ejidatarios se organizan adecuadamente para explotar los cultivos de su ejido?

	<u>Nº</u>	<u>%</u>
a) Si	53	35.33
b) No	97	64.67
c) NC	<u>0</u>	<u>0.00</u>
	150	100.00%

Nos damos cuenta que la mayoría de los ejidatarios no están organizados, por lo que es necesario que lo hagan en grupos de trabajo para obtener mayores rendimientos en todos los aspectos.

En este punto vemos que es necesaria la capacitación en el área de organización.

GRAFICA 18

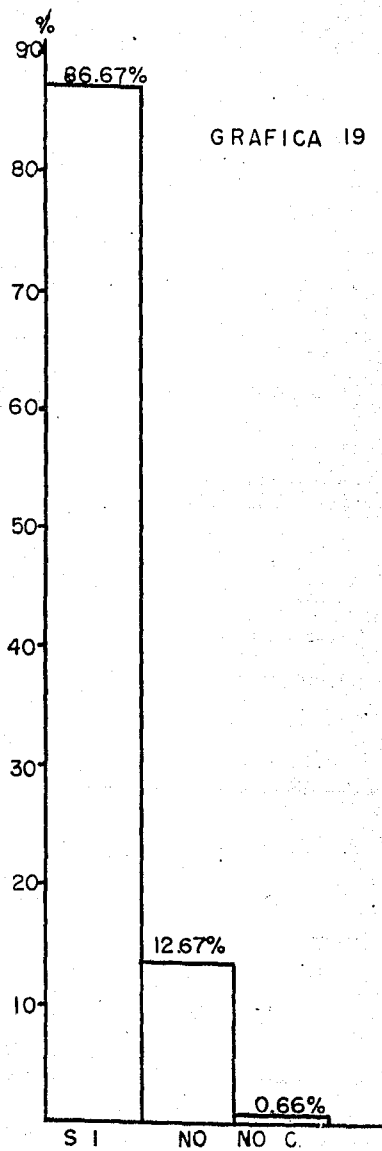


PREGUNTA 16.

¿La administración de su ejido la realizan los propios ejidatarios?

	<u>N°</u>	<u>%</u>
a) Si	130	86.67
b) No	19	12.67
c) NC	<u>1</u>	<u>.66</u>
	150	100.00%

Con las respuestas dadas en esta tabla, se puede --- apreciar que la mayoría de los ejidatarios realizan su pro pia administración, evitando especulaciones de personas -- ajenas a su ejido.



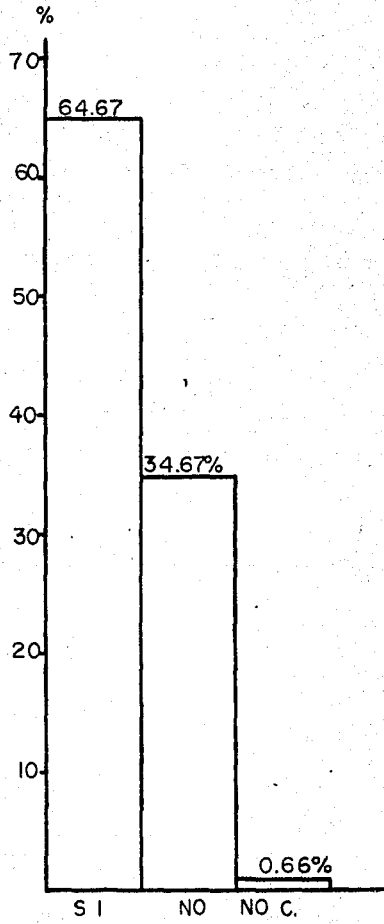
PREGUNTA 17.

¿Existen centros de capacitación campesina; ¿conoce alguno?

	<u>Nº</u>	<u>%</u>
a) Si	97	64.67
b) No	52	34.67
c) NC	1	.66
	<u>150</u>	<u>100.00%</u>

Nuestra muestra indica que la mayoría de los campesinos saben de la existencia de centros de capacitación (64.67%) -- esto no quiere decir que los mismos asistan a ellos, creemos que se hace necesaria una promoción más efectiva para lograr una mayor asistencia.

GRAFICA 20



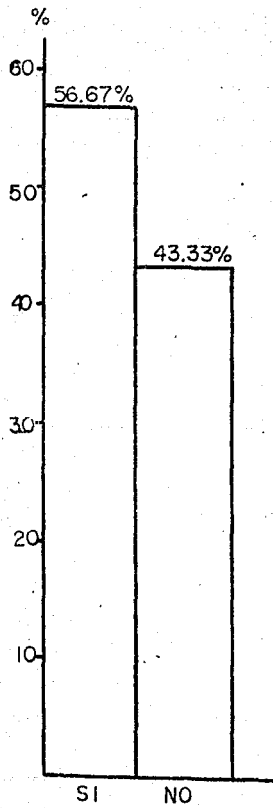
PREGUNTA 18.

¿Sabe registrar las entradas y salidas de dinero que -
obtiene de su cosecha?

	<u>Nº</u>	<u>%</u>
a) Si	85	56.67
b) No	65	43.33
c) NC	0	.00
	<u>150</u>	<u>100.00%</u>

Este porcentaje (56.67%) nos indica que si saben registrar sus cuentas, pero como dicen ellos; "a su manera". Esto hace indispensable que se les enseñen las formas técnicas y sencillas de registros contables.

GRAFICA 21



3.3.- PROGRAMAS DE CAPACITACION

La función de los programas de entrenamiento consiste en capacitar al campesino para que realice sus actividades en forma más eficiente; para que tenga mayores oportunidades de progreso dentro de su ocupación y evitar algunos riesgos.

También se logra, con el programa adecuado, aumentar la productividad eliminando ciertas pérdidas así como el desgaste excesivo de la maquinaria y las herramientas.

Toda acción que se realiza para llevar a cabo un programa de capacitación debe de provenir de su necesidad, cuyo satisfactor se logrará a través del programa de capacitación.

Por lo tanto su programa será bueno cuando haya satisfecho en una forma aceptable la necesidad que lo originó, y esto implica pues una prosecución a los resultados del programa.

PROCESO DE ELABORACION DE UN PROGRAMA:

- Redacción y análisis de objetivos.
- Estructuración del contenido
- Evaluación
- Selección de técnicas y materiales didácticos
- Preparación de la instrucción
- Organización del curso

OBJETIVO GENERAL.-

a) Pugnar para que la Ley Federal de la Reforma Agraria y la Ley de Secretarías y Depto. de Estado sean respetadas como el marco legal que sustente las políticas y los sistemas de operación en materia de capacitación de las dependencias e instituciones que integran el sector agropecuario del Gobierno Federal.

b) Exigir que la planeación y programación de sistemas de capacitación campesina responda a las prioridades siguientes:

- 1.- Las tesis y los intereses de los campesinos.
- 2.- Los planes y programas generales que el Gobierno Federal desarrolle en el campo de México.
- 3.- Los própositos e intereses particulares de la dependencia que los desarrolle.

c) Pugnar porque la capacitación campesina sea un recurso al que tengan posibilidad de acceso todos los campesinos independientemente de la posición que en la estructura socioeconómica ocupen.

2.- SELECCION.

Para llevar a cabo la selección de ejidatarios que van a recibir la capacitación, es necesario que los promotores convoquen a Asamblea Extraordinaria por medio del Comisariado Ejidal. Dandoseles a conocer a los ejidatarios el asunto de que se trate con ocho días de anticipación a la realización de esta asamblea. La duración de la selección de los ejidatarios que irán a capacitarse es de 15 días, aunque este tiempo puede variar según las necesidades del Instituto Nacional de Capacitación Agraria.

Cada estado contará con los promotores necesarios que cumplan con la obligación de abastecer de alumnos a las centrales de capacitación.

Generalmente de cada ejido asisten a tomar el curso de 3 a 6 personas, aunque este número puede variar a petición de los integrantes del ejido, en caso de que quieran asistir más ejidatarios el Instituto los acepta.

Regularmente hay una asistencia al curso de 60 a 90 alumnos, aunque este número varía de acuerdo a la capacidad de la central y al programa de que se trate.

Requisitos que pide el Instituto Nacional de Capacitación Agraria.

- Ser ejidatario en pleno goce de derechos agrarios.
- Saber leer y escribir.

- Ser mayor de 16 años y menores de 40.
- De preferencia ser autoridad ejidal.
- Ser seleccionado por la Asamblea General del Ejido.

El Instituto les proporciona lo siguiente:

- Ayuda de pasaje.
- Alimentación y hospedaje.
- Material de trabajo y estudio.
- Diploma.

3.- CONTENIDO.

EN EL PLAN MAESTRO SE INTEGRA CON LAS SIGUIENTES MATERIAS

I.- ADMINISTRACION RURAL

IAS BASES DE LA ADMINISTRACION RURAL

- a) Administración Rural Ejidal
- b) Procesos productivo y administración

CONTROLES

- a) Que son los controles
- b) Tipos de controles

CONTABILIDAD EJIDAL

COMERCIALIZACION

- a) Algunos conceptos
- b) Pasos de la comercialización
- c) Dependencias del gobierno que pueden ayudar
- d) Recomendaciones generales.

CREDITOS Y SEGUROS

- a) Créditos
- b) Seguros agrícolas y ganaderos

II.- ORGANIZACION EJIDAL

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO EN COMUN EN MEXICO

- a) México Prehispánico
- b) México Colonial
- c) México Independiente
- d) México Actual
- e) Conclusiones

FUNDAMENTOS BASICOS DE LA ORGANIZACION

- a) Partes de la organización ejidal
- b) ¿Como funciona la organización?
- c) Los aspectos principales de la organización colectiva
- d) La colectivización es un proceso

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL EJIDO

- a) ¿Que es el ejido?
- b) El ejido es más que una empresa
- c) ¿Que es la estructura del ejido?
- d) Los órganos que forman el ejido
- e) El reglamento interno

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNION DE EJIDOS

- a) ¿Que es una unión de ejidos?
- b) ¿Como se forma una unión de ejidos?

c) ¿Cuáles son los objetivos de la unión de ejidos?

d) Estructura y funcionamiento

III.- PROGRAMACION AGROPECUARIA

PROGRAMACION DEL TRABAJO EJIDAL

- a) Importancia de la Programación
- b) ¿Porqué es tan necesaria la Programación?
- c) ¿Como vamos a programar?

PROGRAMACION AGRICOLA

- a) Inventario de recursos
- b) Balance de siembras del ciclo anterior
- c) Programas de siembras
- d) Necesidades de insumos
- e) Necesidades de jornadas-hombre-animal-tractor-y otras
- g) Gastos y Ventas

PROGRAMACION PECUARIA

IV.-

LEY AGRARIA

PROGRAMAS ESPECIALESI.- PROGRAMA ESPECIAL DE LA CENTRAL DE CAPACITACION DE-
CALVILLO, AGUSCALIENTES.

- a) Programación y Producción Frutícola
- b) Programación y Producción Pecuaria
- c) Proceso Administrativo
- d) Riego por goteo
- e) Viveros
- f) Comercialización
- g) Programas Sociales
- h) Ley Federal de Reforma Agraria

II.- PROGRAMA ESPECIAL DE LA CENTRAL DE LA CAPACITACION -
CAMPESENA PARA ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EJIDALES -
EN CHINAMECA MORELOS.

- a) Organización
- b) Información
- c) Nociones de Contabilidad y Financiamiento
- d) Recursos Humanos
- e) Producción
- f) Suministros
- g) Comercialización
- h) Medios de Producción
- i) Historia de las Luchas Campesinas, Reforma y Política Agraria del Régimen

III.- PROGRAMA ESPECIAL DE LA CENTRAL DE CAPACITACION -
DE MOTUL YUCATAN.

- a) Política y Reforma Agraria y Organización de Empresas Ejidales Henequeneras.
- b) Contabilidad y Administración
 - De Empresas Ejidales
 - De Empresas Desfibradoras
- c) Tecnicas Agrícolas para el Cultivo y Mejoramiento del Henequén
- d) Técnicas de Industrialización
 - Manejo de Desfibradoras
 - Elaboración y Utilización de subproductos

IV.- PROGRAMA ESPECIAL DE LA CENTRAL DE CAPACITACION DE
CHIHUAHUA. CHIHUAHUA.

- a) Funciones del Tramitador Forestal.
- d) Dependencias que intervienen en el Aprovechamiento -
Forestal.
- c) Diagramas de Tramitación Forestal para ejidos, comu
nidades con resolución provisional, núcleos agrarios
solicitantes de tierra.
- d) Principales Características del Aprovechamiento.
- e) El Técnico Forestal.
- f) El Guía Forestal.
- g) El Transporte.
- h) Permiso General de Embarque.
- i) Autorización de Embarque.
- j) Comercialización.
- k) Proceso de Transformación de la Madera.

3.4.- PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Puesto que el principal objetivo del entrenamiento es - obtener ciertos cambios deseados en el comportamiento tan eficientemente como sea posible y puesto que la esencia del aprendizaje es el cambio del comportamiento, se hace evidente la importancia de comprender los principios del aprendizaje para -- aplicarlos a cualquier actividad de entrenamiento.

Aprendizaje.- Es un cambio en el comportamiento, relativamente permanente, que se presenta como resultado de la práctica o la experiencia.

Los cuatro conceptos básicos importantes en el proceso de aprendizaje son:

- 1) La motivación
- 2) El estímulo
- 3) La respuesta
- 4) El refuerzo

La motivación es una condición provocada por el organismo.

Los psicólogos dividen los motivos en dos clases: primarios y secundarios.

Los primarios no se aprenden ejemplo: el hambre.

Los secundarios son los que se aprenden.

Estímulo.- Es la ocasión para una respuesta, puede ser cualquier objeto o suceso objetivamente descrito, ya sea interno o externo al organismo.

Respuesta.- Una respuesta es el comportamiento resultante de un estímulo.

La respuesta está conectada con el estímulo en forma que al ocurrir el estímulo, la respuesta le sigue.

Las respuestas en la situación de entrenamiento pueden ser orales, escritas, manuales o manipulativas.

Refuerzo.- Un refuerzo es cualquier objeto o suceso que sirve para aumentar la fuerza de una respuesta.

El papel del refuerzo para producir cambios en el entrenamiento fue resumido por Thorndike: "Ley del Efecto" Una respuesta producida en presencia de un estímulo y seguida cercamente de un estado de cosas se verá fortalecida y aumentará la probabilidad de que se presente la misma respuesta cuando ocurra el mismo estímulo en el futuro.

La ley del efecto es un principio básico que describe -- como se modifica el comportamiento.

Los Psicólogos distinguen dos clases de refuerzos: prima

rios y secundarios.

Primarios: son recompensables por si mismos, debido a - que satisfacen o reducen impulsos, Ejem: la comida.

Secundaries: son recompensantes debido a su relación -- previa de refuerzos primarios ejemplo: el dinero.

Los refuerzos primarios, entonces son recompensantes -- por si mismos y no estan basados en un aprendizaje anterior, .

Los refuerzos secundarios son recompensantes precisamente debido a su aprendizaje previo, esto es debido a su asociación con los refuerzos primarios.

ALGUNOS PRINCIPIOS IMPORTANTES PARA LA ENSEÑANZA.

- a) Cada individuo es el centro psicológico de su cam---
biente mundo de experiencias, Por lo tanto para ----
aprender algo se requiere sentir una necesidad insa-
tisfecha. Esta necesidad que puede ser representada-
por un problema impuesto por el exterior o un problema
de tipo personal o de propia iniciativa, debe ser
lo suficientemente fuerte como para motivarlo a ac--
tuar.
- b) Todo aprendizaje es una autoadaptación a una conduc-
ta que lleva a:
 - La satisfacción de las necesidades.
 - Al realce de dichas necesidades.

-La prevención de una posible disminución de su satisfacción.

- c) El alumno debe de percibir meta que esté relacionada con la satisfacción de sus necesidades y que corresponda al esfuerzo desarrollado para el alcance del mismo.
- d) El alumno debe de tener una motivación intrínseca o extrínseca, que lo lleve a impregnarse con el problema y que lo ayude a enfocar su interés y su atención y canalice sus recursos para alcanzar la solución.
- e) El alumno debe tener alguna sensación de éxito a -- tiempo que aprende a aumentar su capacidad de tolerancia ante la frustración por los descabros y fallas, hasta que el éxito esté por llegar. Debe de -- aprender a analizar las fallas, para obtener el --- éxito.
- f) Los órganos de los sentidos deben de trabajar eficientemente para que sean de avenidas propias para recibir informes de la realidad.
- g) El proceso de percepción que lleva al conocimiento de la realidad, incluye la de similitud o disparidad entre los datos proporcionados por los sentidos. El

alumno debe de aprender a distinguir entre lo relevante o irrelevante de los datos que le sirven para resolver su problema.

- h) Las percepciones así como sus experiencias pasadas, sus hábitos, sus necesidades, sus emociones, sus metas y - sus valores son parte del enfoque que le da el alivio al problema.
- i) La interpretación de los datos y los esfuerzos para resolver el problema por parte del alumno son las funciones de un esquema formado por sus referencias, sus conocimientos y su fuerza de voluntad.

3.4.1.- I N D U C C I O N

Inducción es el proceso planeado y dirigido para --
ajustar al campesino a la organización y a su trabajo.

No se refiere únicamente al proceso de ajuste inicial,
sino al ajuste constante a los cambios en las diferentes-
situaciones de trabajo.

Al introducir a un nuevo participante se debe tener-
cuidado de darle una impresión real de la organización.

Los objetivos principales de la inducción son los --
siguientes:

- a) Dar a conocer los reglamentos del centro de capa-
citación.
- b) Hacer conocer, apreciar y usar, los servicios - -
prestados por el centro de capacitación.
- c) Dar a conocer lo que es la capacitación y la impor-
tancia que tiene en la producción.
- d) Crear un conocimiento y una sensibilidad del lugar
e importancia de todo individuo dentro del centro-
de capacitación.
- e) Dar una sensación de que se está en casa, ayudar--
a crear una amistad con sus superiores y sus compa-
ñeros de estudio.
- f) Crear una sensación de confianza hacia el centro -

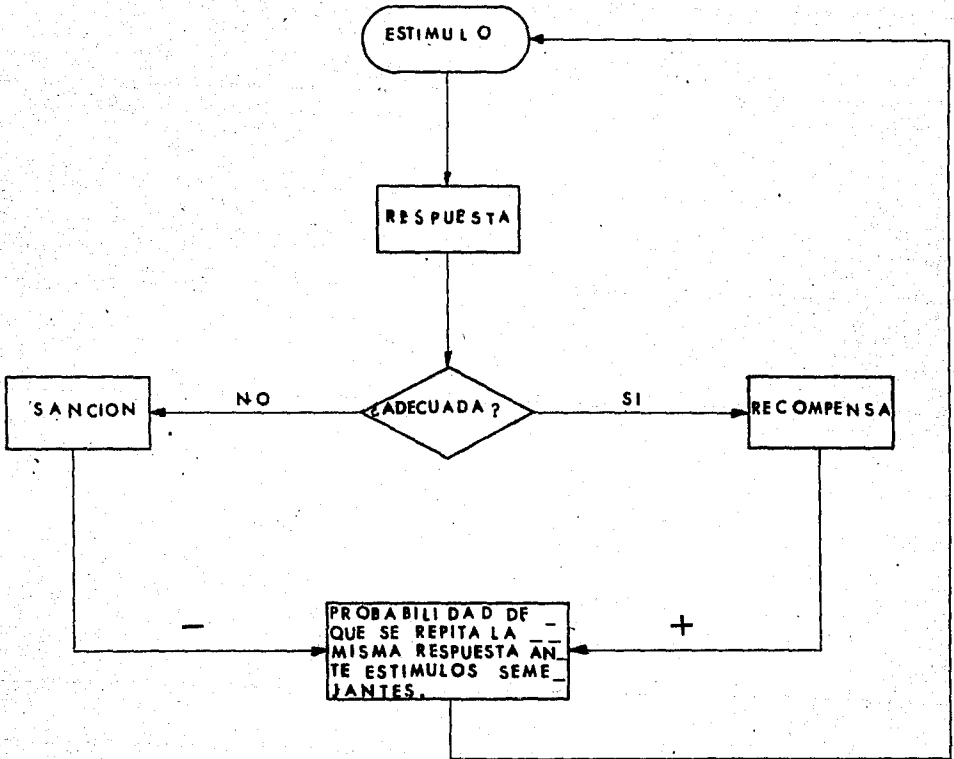
de capacitación.

- g) Dar una sensación de libertad para preguntar y criticar, eliminando todo antagonismo y hostilidad -- hacia el centro de capacitación.
- h) Inspirar una actitud de responsabilidad personal-- hacia el trabajo individual, colectivo y a la pro-- ducción.
- i) Dar a entender la interdependencia que existe en-- tre el campesino y el centro de capacitación.
- j) Formar una conciencia de los costos y pérdidas.
- k) Dar a conocer las autoridades del centro de capaci-- tación.
- l) Enseñar como satisfacer las necesidades personales, sociales y de trabajo; y la libertad que existe -- para hacerlo.
- m) Indentificar los problemas del ejido y hacer com-- prender que todos debemos cooperar en la solución-- de ellos.
- n) Crear una actitud positiva y constructiva en todas las relaciones instructor-alumno.

Los hechos de nuestra vida actual nos demuestran que-- la creación y orientación de las actitudes deben ser el - - principal objetivo de un programa de inducción.

Poco se logrará al tratar de desarrollar confianza, a menos que las actitudes reforzadas en el entrenamiento sean mantenidas durante las actividades y experiencias diarias -- del campesino.

ESQUEMA DE UN PROCESO DE APRENDIZAJE



3.4.2.-MOTIVACION

La motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta - hacia un objetivo de caracter biológico, psicológico, social o cultural.

Es importante darnos cuenta que el individuo aprenderá solamente si tiene interés en ello, por lo tanto es necesario el motivar a los participantes de los programas de entrenamiento, Para ello no debe de perderse nunca de vista los intereses personales del individuo y debe de llevarse a cabo un programa intenso de promoción fuera del entrenamiento.

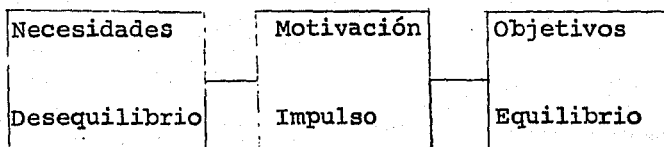
Una de las formas de ayudar a la motivación es hacer resaltar el respaldo que a los programas da el Instituto Nacional de Capacitación Agraria y que hay atención puesta -- en las personas que están capacitándose; se requiere también mantener informado al individuo de los progresos que -- va haciendo y de las fallas que ha tenido, a esto se le --- llama retro-alimentación.

Las metas que forman parte del proceso de motivación, deben de fijarse siempre a un nivel alcanzable por el campesino; si la fijación de metas es demasiado alta, lo frustrará y tendremos problemas de ansiedad.

En otras palabras motivación es estimular en los participantes el deseo y la determinación de aprender.

La motivación es extraordinariamente compleja; a ella concurren tres grandes vertientes; biológica (incluyendo los instintos), psicológica (inteligencia, aprendizaje, elementos inconcientes, etc) y cultural (valores, normas etc.).

DIAGRAMA DE MOTIVACION



CAPITULO IV

4.1.- ACTITUDES DEL INSTRUCTOR

No bastan las buenas intenciones o el nombramiento, para enseñar algo. Por lo contrario, enseñar implica usar adecuadamente una serie de recursos personales y materiales. Así es necesario seleccionar y entrenar a los instructores.

En cualquier programa de capacitación el papel del instructor es muy importante para el éxito del mismo.

Las actitudes que asume influyen directamente en los resultados de la instrucción y afectan a las personas capacitadas.

Un problema grave en cualquier organización es determinar quienes han de encargarse del entrenamiento. Puede suceder que una persona que conozca mucho de algún campo no pueda transmitir sus conocimientos adecuadamente; por lo tanto, se recomienda que los instructores muestren las características siguientes:

- Conocer bien las materias que han de enseñar
- Poseer deseo de enseñar a otros
- Contar con habilidad para comunicar a los demás
- Lealtad para la organización y sus objetivos

Las actitudes que debe adoptar el instructor en el desarrollo de las sesiones de un curso son:

- Conocimiento y manejo del grupo
- Seguridad en sí mismo

- Autoridad
- Control de la situación
- Entusiasmo
- Manera correcta de estar de pie
- Presentación ante el grupo
- Madurez emocional
- Modulación de la voz
- Uso de la mirada
- Manejo adecuado de las manos y expresiones faciales
- Actitudes y posiciones corporales

La forma en que el instructor maneje y dirija la presentación, creará desde el principio un ambiente afable y cordial.

Conocer a cada uno por su nombre le dará al instructor un mayor control de la situación.

Todo instructor debe presentar confianza y seguridad en sí mismo por lo que debe estar suficientemente preparado en el área que va a enseñar.

Conocer los detalles relacionados con el manejo de equipo y verificar que las instalaciones estén en óptimas condiciones, será de gran utilidad en el momento de la instrucción.

El instructor no debe hacer sentir al grupo que él es el jefe sino la persona que conduce las actividades del aprendizaje.

El instructor debe brindar la misma oportunidad a todos los participantes para que intervengan en la sesión y formar -- una agradable atmósfera de grupo.

Es necesario que todo instructor conozca y maneje las diferentes características de los participantes y en esa forma sepa tratar al silencioso, al agresivo, al sabelotodo, etc.

El tacto que emplee al marcar los errores ayudará eficientemente al instructor en su tarea.

Las actitudes positivas que se asumen en la sesión serán decisivas en el ánimo de los participantes.

El instructor debe mostrarse entusiasta durante el curso, el entusiasmo es contagioso, debe saber manejarlo y no abusar - de él. No permitir que la impaciencia y el aburrimiento aparezcan.

El instructor debe usar su voz natural y no ser sofisticado; para que el grupo pueda entenderlo necesita oírlo.

Todo instructor debe estar lo suficientemente maduro intelectualmente para aceptar las críticas o sugerencias que los participantes le hagan.

4.2.- EVALUACION DEL INSTRUCTOR

Ya se dijo anteriormente que el instructor es un elemento determinante en el resultado de un programa de capacitación.

Por lo tanto la evaluación de su trabajo nos permitirá - hacer correcciones o sugerencias para que desarrolle una mejor instrucción.

Consideramos que el siguiente cuestionario nos ayudará a determinar si existen fallas.

4.2.1- CUESTIONARIO

PARA EVALUAR AL INSTRUCTOR

Para evaluar al instructor hemos elaborado este cuestionario que pretende conocer su eficiencia pedagógica y las actitudes que asume con respecto a los participantes, debido a que es un elemento determinante en el resultado de un programa de capacitación; con el fin de que, de acuerdo a los resultados, se determine alguna forma de superación para él, misma que redundaría en beneficio de los campesinos.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR AL INSTRUCTOR

NOMBRE DEL EJIDO----- EDAD-----
 MUNICIPIO----- SEXO-----
 ESTADO----- ESCOLARIDAD-----

MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA CORRECTA.

1.- ¿Las explicaciones que usted recibió durante el curso fueron?

Buenas----- Regulares----- Malas-----

2.- ¿Organiza convenientemente el instructor las actividades de
 capacitación?

Si----- No-----

3.- ¿Al tomar la capacitación, cuáles de los materiales siguientes
 fueron utilizados por el instructor?

Pizarrón-----

Filminas-----

Transparencias-----

Textos y Folletos-----

Películas-----

Teatro Guiñol-----

Otros-----

4.- ¿Tiene dificultades el instructor para manejar los aparatos

que usa con los materiales didácticos?

Si----- No-----

5.- ¿Usa el instructor los materiales oportunamente?

Si----- No-----

6.- ¿Estimula el instructor la intervención de los participantes?

Si----- No-----

7.- ¿Establece el instructor relaciones cordiales con los participantes?

Si----- No-----

8.- ¿Entiende completamente las explicaciones del instructor?

Siempre----- A veces----- Nunca-----

9.- Permite a los participantes preguntar, plantear dudas y discutir los temas tratados?

Si----- No-----

10.- ¿Se preocupa el instructor acerca del desarrollo del curso?

Si----- No-----

11.- ¿Según usted el grupo respeta al instructor?

Si----- No-----

12.- ¿Le es aplicado un exámen al terminar el curso?

Si----- No-----

13.- ¿Cree usted que el instructor prepara la clase?

Si----- No-----

14.- ¿Cree usted que las actitudes y posiciones del instructor-
son correctas?

Si----- No-----

15.- ¿En general piensa usted que el curso fue?

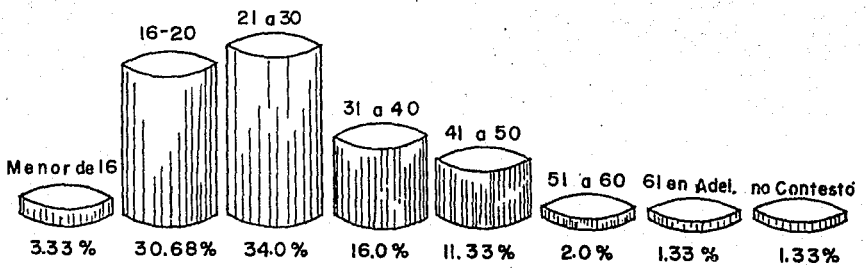
Bueno----- Regular----- Malo-----

EDAD.

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Menos de 16 años	5	3.33
b) De 16 a 20 "	46	30.68
c) De 21 a 30 "	51	34.00
d) de 31 a 40 "	24	16.00
e) De 41 a 50 "	17	11.33
f) De 51 a 60 "	3	2.00
g). Más de 61 "	2	1.33
h) NC	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00

La edad predominante de los asistentes al curso es de - 16 a 30 años, siendo este un factor favorable para que puedan- asimilar mejor el contenido del curso.

GRAFICA 22

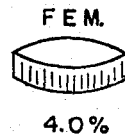


*
SEXO.

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Masculino	144	96
b) Femenino	$\frac{4}{150}$	$\frac{4}{100}$

La asistencia a los cursos de grupos mixtos en cuanto a mujeres se refiere es muy bajo, contando solo con un 4%.

GRAFICA 23

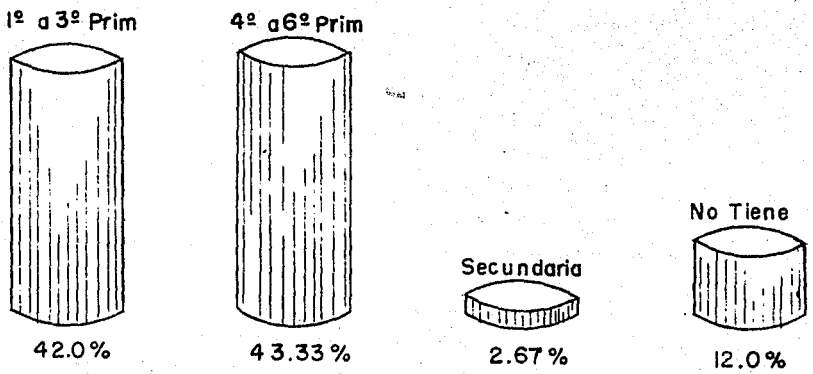


ESCOLARIDAD.

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) No tiene	18	12.00
b) De 1o a 3o	63	42.00
c) De 4o a 6o	65	43.33
d) Secundaria	<u>4</u>	<u>2.67</u>
	150	100.00

El nivel de estudios de los asistentes al curso en su -
 mayoría cuenta con la educación primaria y este es un factor -
 de suma importancia para la mejor comprensión de las materias-
 impartidas.

GRAFICA 24



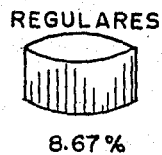
PREGUNTA 1.

¿Las explicaciones que usted recibió durante el curso fueron?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Buenas	137	91.33
b) Regulares	13	8.67
c) Malas	$\frac{0}{150}$	$\frac{0}{100.00}$

La tabla nos indica que el 91.33% contestaron positivamente, por lo cual nos damos cuenta que el instructor tiene -- una sólida preparación de su especialidad.

GRAFICA 25



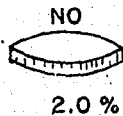
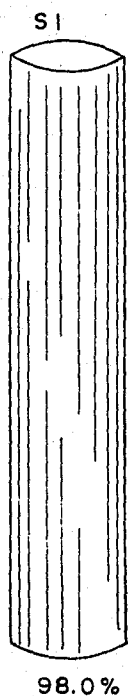
PREGUNTA 2.

¿Organiza convenientemente el instructor las actividades de capacitación?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	147	98.00
b) No	<u>3</u>	<u>2.00</u>
	150	100.00

Un elevado porcentaje de alumnos contestó a favor de la organización que tiene el instructor; favoreciendo esto, el éxito del programa, teniendo una planeación cuidadosa del mismo.

GRAFICA 26



PREGUNTA 3.

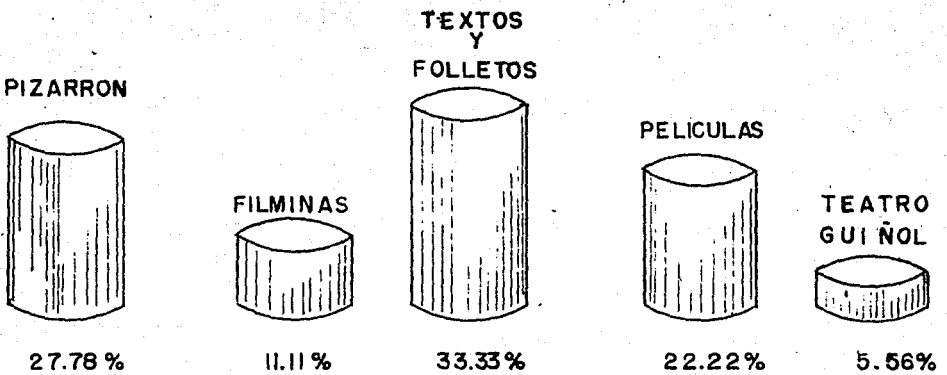
¿Al tomar la capacitación, cuáles de los materiales siguientes fueron utilizados por el instructor?

	<u>No Centrales</u>	<u>%</u>
a) Pizarrón	5	27.78
b) Filminas	2	11.11
c) Transparencias	0	0
d) Textos y folletos	6	33.33
e) Películas	4	22.22
f) Teatro Guiñol	<u>1</u>	<u>5.56</u>
	18	100.00

La muestra nos presenta, que de 6 centrales de capacitación 5 utilizan pizarrón, siendo esto el 27.78%, textos y folletos 6 centrales (33.33), películas 4 centrales (22.22%), filminas 2 centrales (11.11%) y Teatro guiñol 1 central (5.56%), por lo que observamos que es necesario también la utilización de filminas, teatro guiñol, transparencias en la mayoría de las centrales.

Deben ser seleccionados los materiales didácticos de acuerdo con técnicas de instrucción, contenido y número de participantes.

GRAFICA 27



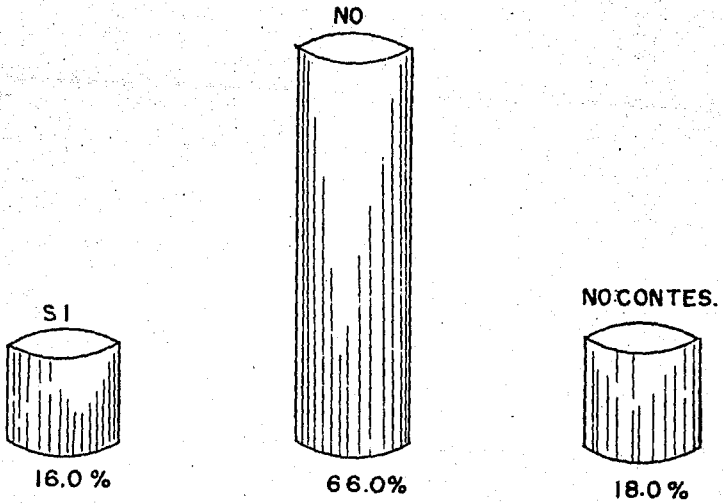
PREGUNTA 4.

¿Tiene dificultades el instructor para manejar los aparatos que usa con los materiales didácticos?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	24	16.00
b) No	99	66.00
c) NC	<u>27</u>	<u>18.00</u>
	150	100.00

Apreciamos en la tabla que la mayoría de los alumnos opinó que el instructor tiene facilidad para manejar los aparatos que usa con los materiales didácticos, observando que la actividad que realiza éste, evita la interrupción en la sesión, y facilita el aprendizaje.

GRAFICA 28



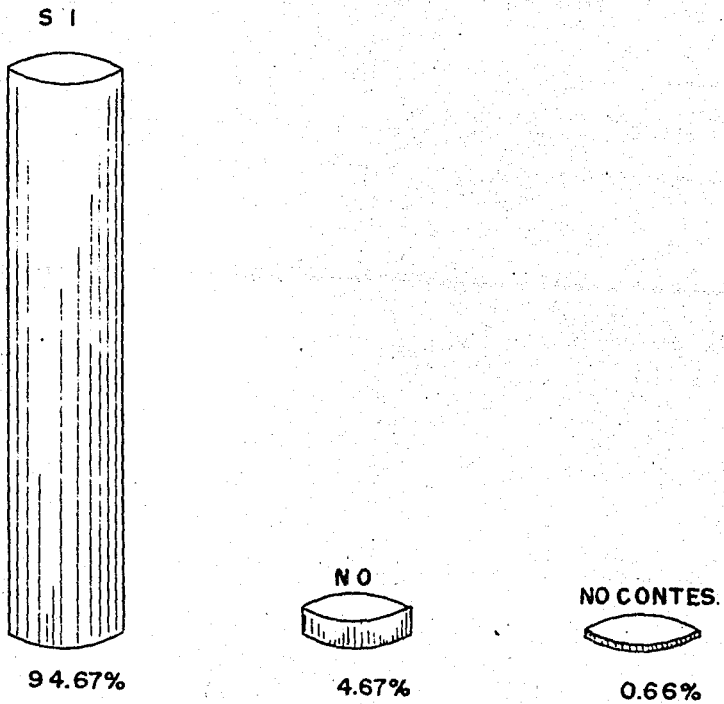
PREGUNTA 5.

¿Usa el instructor los materiales oportunamente?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	142	94.67
b) No	7	4.67
c) NC	<u>1</u>	<u>.66</u>
	150	100.00

Esta tabla nos muestra que la mayoría de los alumnos entrevistados opinaron que el instructor sí usa los materiales -- oportunamente, siendo ésto positivo para la capacitación, ya -- que teniendo un uso adecuado del material evita que éste por -- muy bueno que sea pierda efectividad.

GRAFICA 29



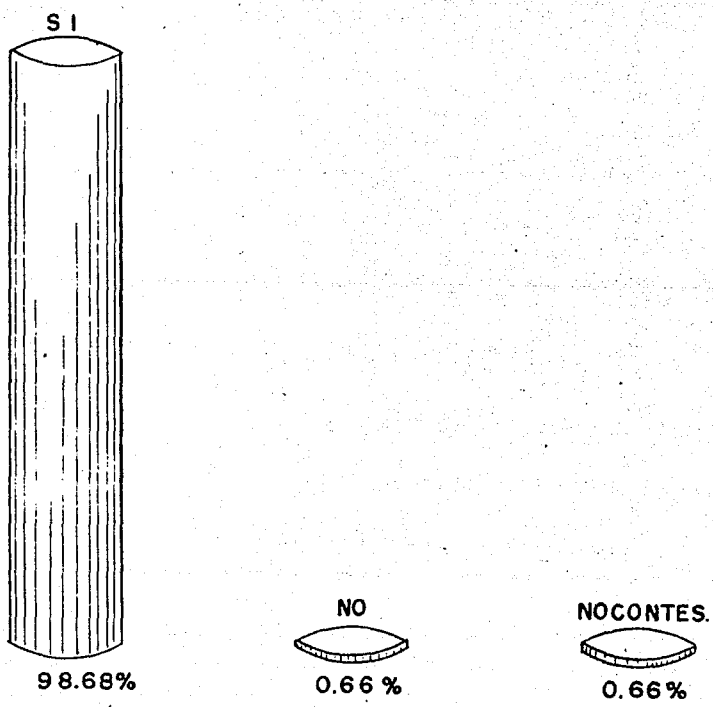
PREGUNTA 6.

¿Estimula el instructor la intervención de los participantes?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	148	98.68
b) No	1	.66
c) NC	<u>1</u>	<u>.66</u>
	150	100.00

La tabla refleja claramente que sí se estimula la intervención de los participantes por parte del instructor por lo -- que resulta ésta una acción positiva ya que el buen instructor debe promover la participación activa de todo el grupo; la acti vidad personal es indispensable para el aprendizaje.

GRAFICA 30



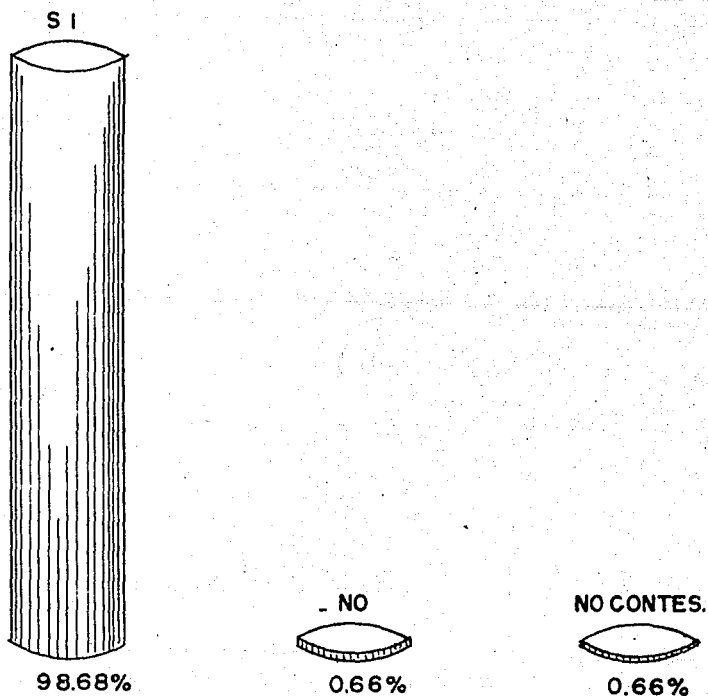
PREGUNTA 7.

¿Establece el instructor relaciones cordiales con los participantes?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	148	98.68
b) No	1	.66
c) NC	<u>1</u>	<u>.66</u>
	150	100.00

Por lo contestado en esta pregunta se puede decir que la actuación del instructor fue positiva, debido a que un ambiente agradable facilita el desarrollo de las actividades.

GRAFICA 31



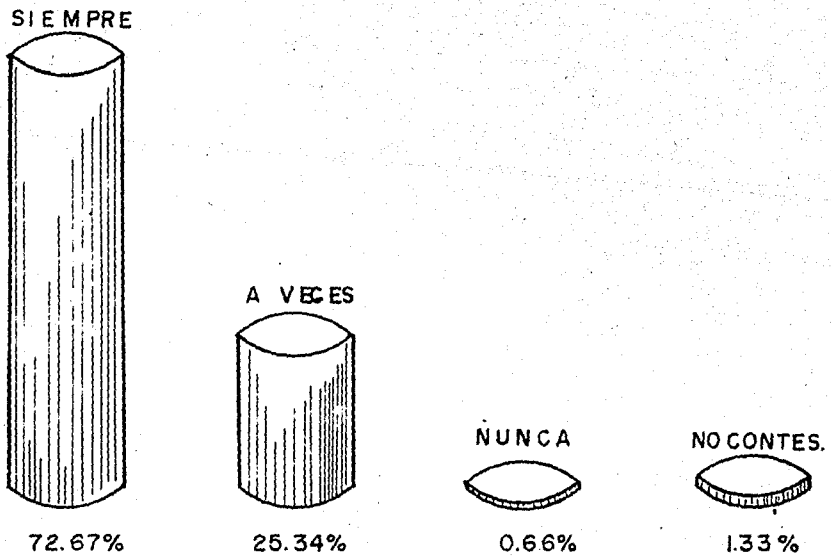
PREGUNTA 8.

¿Entiende completamente las explicaciones del instructor?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Siempre	109	72.67
b) A veces	38	25.34
c) Nunca	1	.66
d) NC	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00

Se puede apreciar en la tabla que el 72.67% entendió las explicaciones, sin embargo el 25.34% no siempre entendió las -- mismas, por lo que es necesario que el instructor utilice un len guaje adecuado al nivel de los participantes.

GRAFICA 32



PREGUNTA 9.

¿Permite el instructor a los participantes preguntar, plantear dudas y discutir los temas tratados?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	150	100.00
b) No	0	0.00
c) NC	<u>0</u>	<u>0.00</u>
	150	100.00

La gráfica muestra que el instructor promueve la participación del grupo, siendo esto una buena acción que hace a los participantes sentir que sus opiniones son tomadas en cuenta.

GRAFICA 33



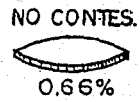
PREGUNTA 10.

¿Se preocupa el instructor acerca del desarrollo del curso?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	149	99.34
b) No	0	0.00
c) NC	<u>1</u>	<u>.66</u>
	150	100.00

En cuanto al interés que el instructor pone en el desarrollo del curso, se observa que un 99.34% contestó afirmativamente, siendo esto una acción positiva del instructor para con los alumnos.

GRAFICA 34



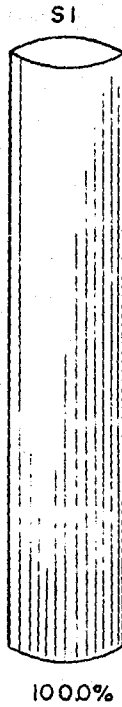
PREGUNTA 11.

¿Según usted el grupo respeta al instructor?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	150	100.00
b) No	0	0.00
c) NC	<u>0</u>	<u>0.00</u>
	150	100.00

En esta tabla el 100% de las personas entrevistadas están--
reflejando claramente el respeto que muestran hacia el ins -----
tructor, por lo que resulta una actitud favorable, ya que de és
te depende el control de situaciones difíciles.

GRAFICA 35



PREGUNTA 12.

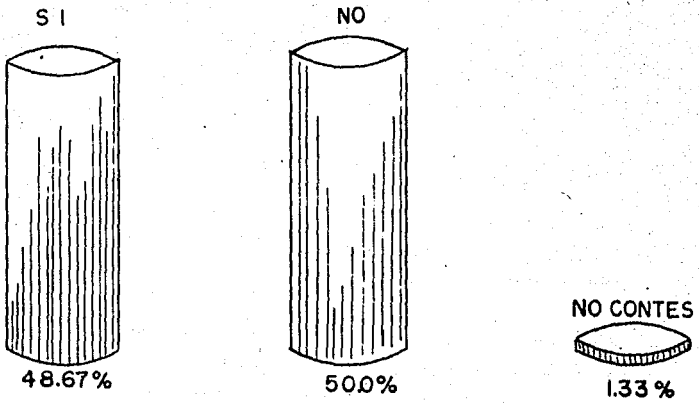
¿Le es aplicado un examen al terminar el curso?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	73	48.67
b) No	75	50.00
c) NC	$\frac{2}{150}$	$\frac{1.33}{100.00}$

La muestra manifiesta que les es aplicado un examen en-
3 centrales, por lo que vemos necesario que sea integral la --
aplicación ya que la evaluación en el curso y al final del mis-
mo permiten:

- Corregir fallas
- Solucionar los problemas
- Estimular a los participantes

GRAFICA 36



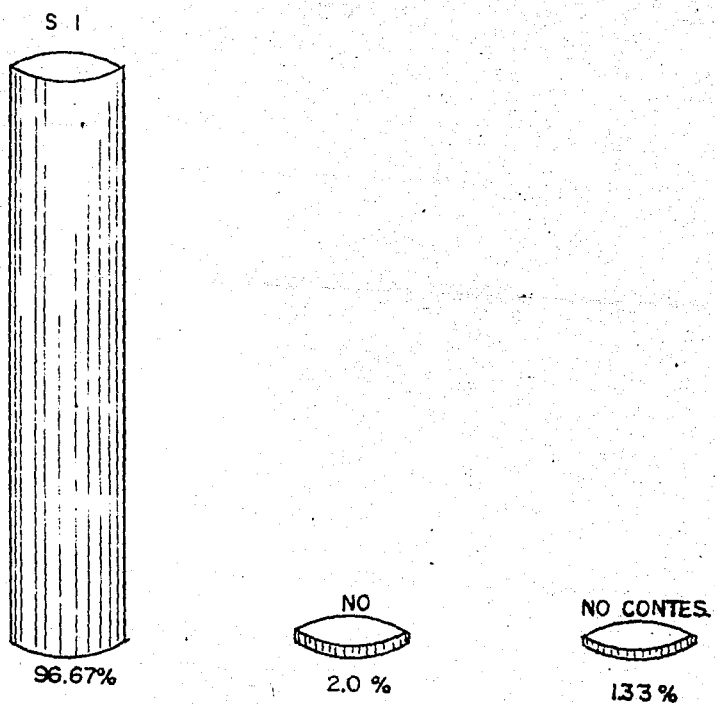
PREGUNTA 13.

¿Cree usted que el instructor prepara la clase?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	145	96.67
b) No	3	2.00
c) NC	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00

El 99.67% opina que el instructor prepara la clase, sien
do un buen resultado puesto que la planeación del programa favor
rece el éxito del mismo.

GRAFICA 37



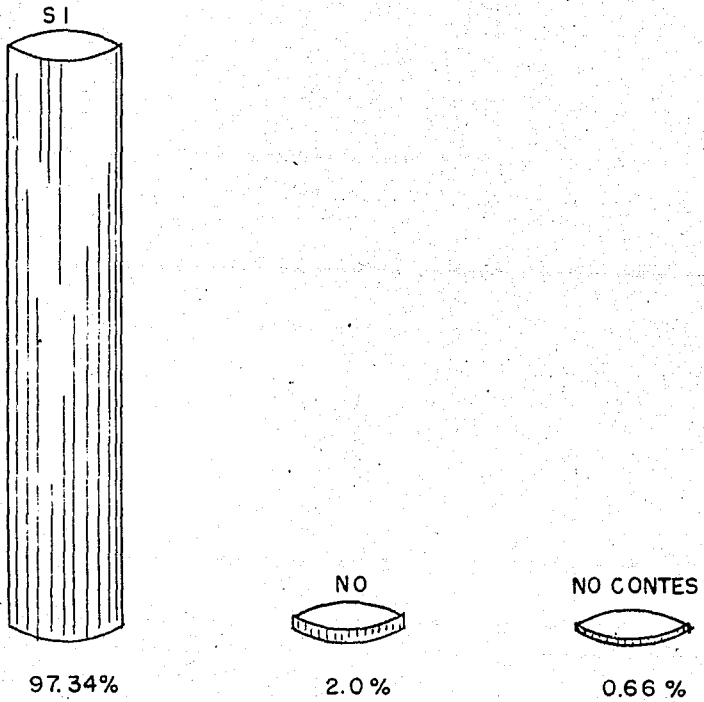
PREGUNTA 14.

¿Cree usted que las actitudes y posiciones del instructor son correctas?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	146 y	97.34
b) No	3	2.00
c) NC	<u>1</u>	<u>.66</u>
	150	100.00

Atendiendo a esta tabla el 97.34% contestó que las actitudes y posiciones del instructor son correctas, mismas que influyen directamente en los resultados de la instrucción y afectan a las personas capacitadas.

GRAFICA 38



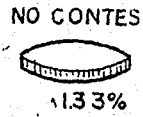
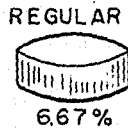
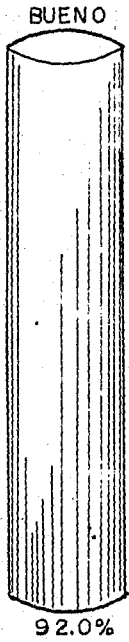
PREGUNTA 15.

¿En general piensa usted que el curso fue?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Bueno	138	92.00
b) Regular	10	6.67
c) Malo	0	0.00
d) NC	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00

Atendiendo a esta última gráfica se demuestra que el --
92.00% opinó que el curso fue bueno, sacando en conclusión que
el proceso enseñanza-aprendizaje resultó efectivo.

GRAFICA 39



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

PARA EVALUAR RESULTADOS DESPUES DE LA CAPACITACION

El objetivo que se persigue con este cuestionario, es saber si efectivamente los campesinos han aprovechado en forma óptima los conocimientos que se les impartieron en las centrales. Determinar si las condiciones ecológicas de sus ejidos les permiten aplicar dichos conocimientos y valorar la efectividad de los cursos de capacitación.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR RESULTADOS DESPUES
DE LA CAPACITACION

NOMBRE DEL EJIDO----- EDAD-----
 MUNICIPIO----- SEXO-----
 ESTADO ----- ESCOLARIDAD-----

MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA CORRECTA.

1.- ¿El interés que despertó en usted la capacitación fue?

Mucho----- Regular----- Poco-----

2.- ¿Los conocimientos adquiridos tienen aplicación en su trabajo?

Mucho----- Regular----- Poco-----

3.- ¿Los conocimientos que usted adquirió durante la capacitación piensa usted poder aplicarlos en un futuro cercano?

Suficiente ----- Regular----- Poco-----

4.- ¿La Profundidad con que se trataron los temas fue?

Mucha----- Regular----- Poca-----

5.- ¿Se le dificultó asimilar información y entender el contenido de los temas tratados?

mucho----- Regular----- Poco-----

6.- ¿Se considera satisfecho al haber tomado la capacitación?

Si----- No-----

7.- Mejoró su producción después de haber recibido la capacitación?

Mucho----- Regular----- Poco-----

8.- Mejoró en las actividades que deseaba?

Si----- No-----

9.- ¿Considera que la capacitación le ayudará en la organización de su ejido?

Mucho----- Regular----- Poco-----

10.- ¿Aprendió alguna forma de registrar sus cuentas?

Si----- No-----

11.- ¿Le dieron información sobre nuevas técnicas de cultivo?

Si----- No-----

12.- ¿Considera que la capacitación le ayudará a mejorar sus ventas o a aumentar sus clientes y mejorar la calidad de sus productos?

Mucho----- Poco----- Nada-----

13.- ¿Considera que la alimentación que se les proporciona durante el curso es:

Buena----- Regular----- Mala-----

14.- ¿Tuvo buena amistad con sus compañeros durante el curso?

Mucha----- Poca----- Nada-----

15.- ¿Las clases teóricas son complementadas con la práctica?

Siempre-----

Rara vez-----

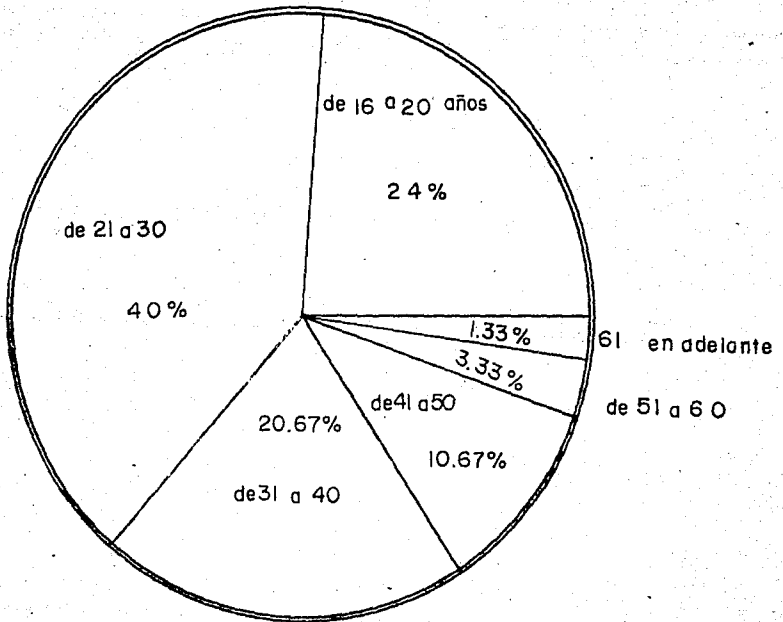
Nunca-----

EDAD.-

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Menos de 16 años	0	.00
b) De 16 a 20 "	36	24.00
c) De 21 a 30 "	60	40.00
d) De 31 a 40 "	31	20.67
e) De 41 a 50 "	16	10.67
f) De 51 a 60 "	5	3.33
g) Más de 61 "	2	1.33
h) NC	<u>0</u>	<u>.00</u>
	150	100.00

De los entrevistados en este cuestionario, al igual que el anterior las edades fluctúan entre los 16 a 30 años.

GRAFICA 40

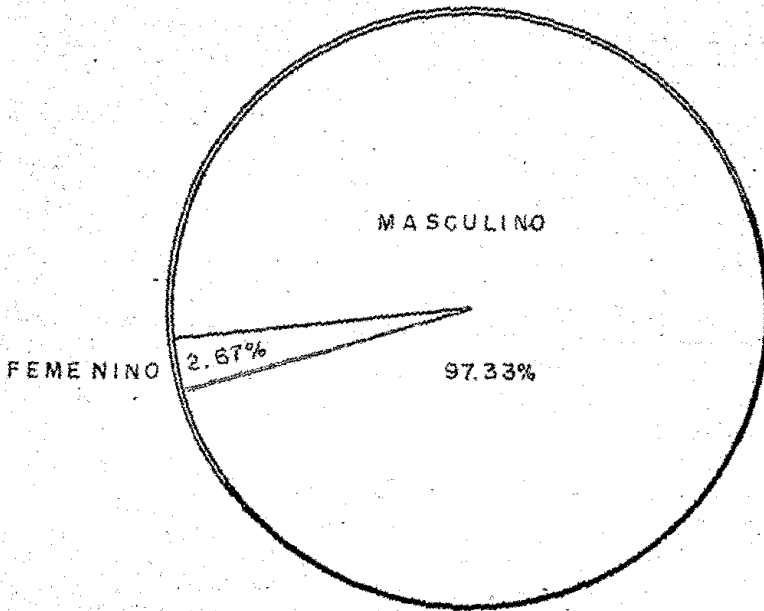


SEXO.-

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Masculino	146	97.33
b) Femenino	<u>4</u>	<u>2.67</u>
	150	100.00

Al igual que las personas entrevistadas anteriormente, predomina el sexo masculino, ya que la aplicación de los conocimientos en el campo los realiza generalmente el hombre.

GRAFICA 41

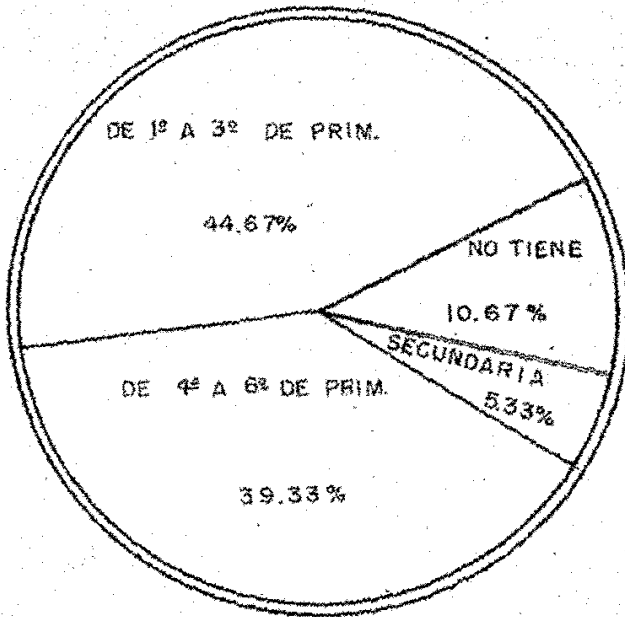


ESCOLARIDAD.-

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) No Tiene	16	10.67
b) De 1o.a 3o	67	44.67
c) De 4º 6º	59	39.33
d) Secundaria	<u>8</u>	<u>5.33</u>
	150	100.00%

El nivel de estudios de los entrevistados en este cuestionario es más bajo que en el anterior, ya que el 44.67% su escolaridad es de lo a 3o año de primaria, influyendo éste en la poca comprensión y mínima asimilación de las materias impartidas.

GRAFICA 42



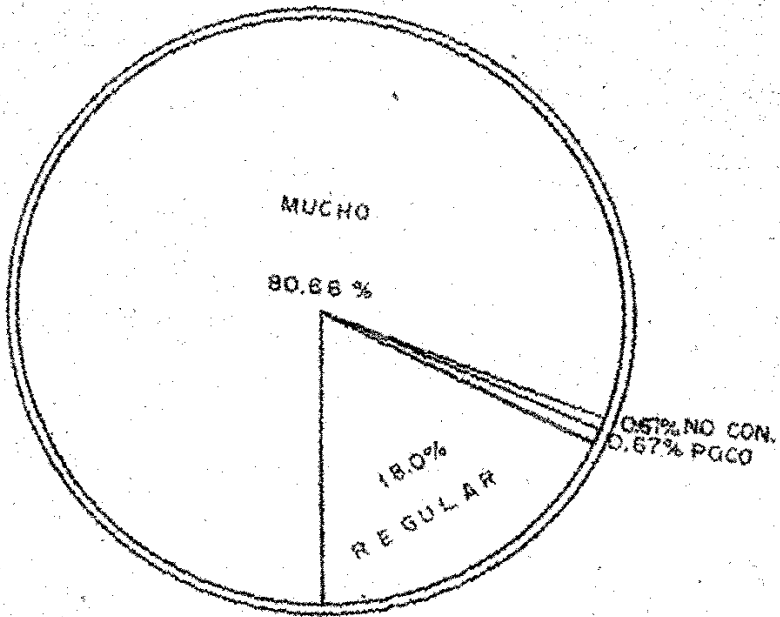
PREGUNTA 1.

¿El interés que despertó en usted la capacitación fue?

	<u>No.</u>	<u>%</u>
a) Mucho	121	80.66
b) Regular	27	18.00
c) Poco	1	0.67
d) NC	<u>1</u>	<u>0.67</u>
	150	100.00%

La mayoría de los entrevistados contestó que el interés despertado por tomar un curso de capacitación fue mucho, pensando en esta respuesta creemos que sería bueno que existiera un poco más de promoción para que se pudiera llevar más campesinos a las centrales de capacitación, y esto sería un motivo de gran importancia, pues despertaría en ellos el interés para aumentar sus conocimientos para un mayor rendimiento en todas sus actividades.

GRAFICA 43



PREGUNTA 2.

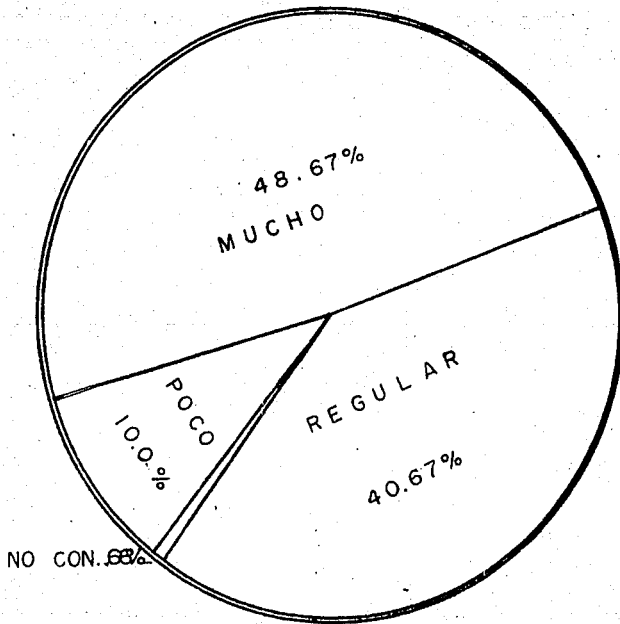
¿Los conocimientos adquiridos tienen aplicación en su trabajo?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Mucho	73	48.67
b) Regular	61	40.67
c) Poco	15	10.00
d) NC	<u>1</u>	<u>0.66</u>
	150	100.00

El porcentaje más alto de entrevistados (48.67%) consideran que los conocimientos adquiridos tienen aplicación en su -- trabajo.

Demostrando esto que la capacitación influye en el mejoramiento de la mayoría de sus actividades.

GRAFICA 4 4



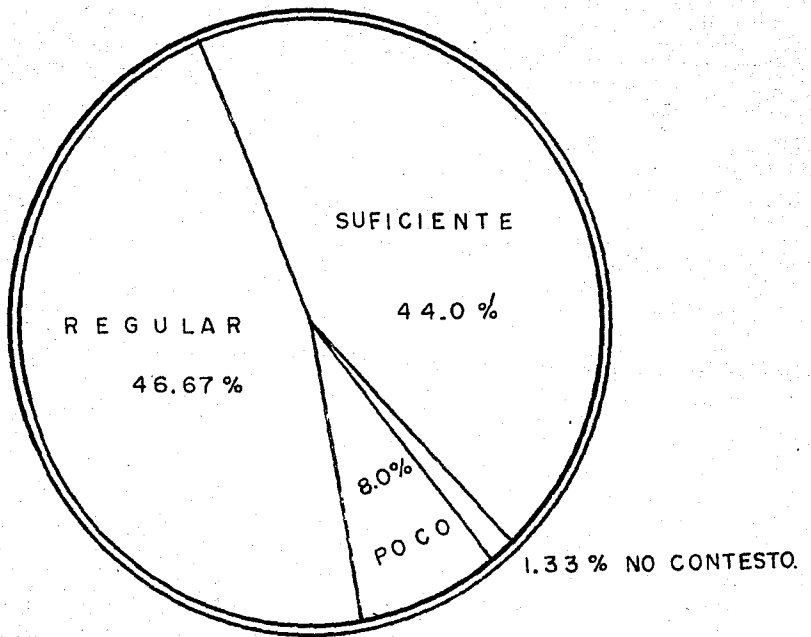
PREGUNTA 3.

¿Los conocimientos que usted adquirió durante la capacitación -
piensa usted aplicarlos en un futuro cercano?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Suficiente	66	44.00
b) Regular	70	46.67
c) Poco	12	8.00
d) NC:	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00

En los resultados anteriores nos dimos cuenta que los -
conocimientos adquiridos sí pueden ser aplicados, pero esto de-
muestra que la aplicación no es en forma inmediata; demostrando
se que es debido a la falta de los medios necesarios para efec-
tuarla.

GRAFICA 45



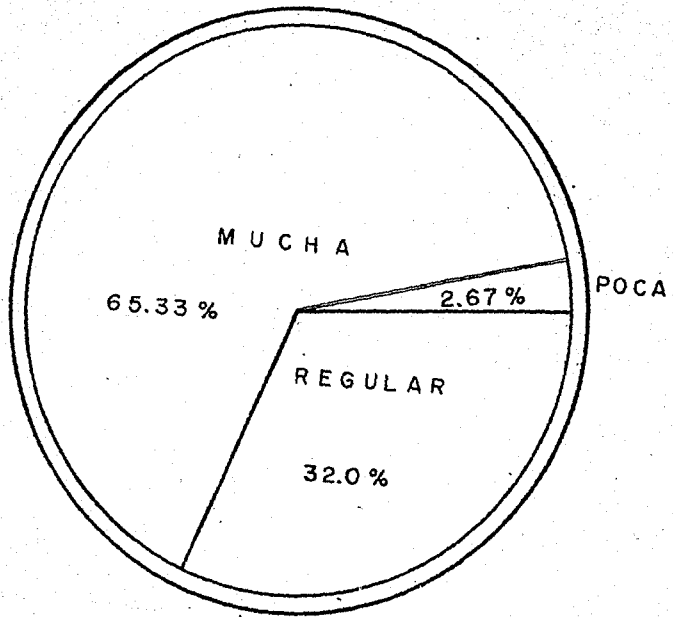
PREGUNTA 4.

¿La profundidad con que se trataron los temas fue?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Mucha	98	65.33
b) Regular	48	32.00
c) Poca	4	2.67
d) NC	<u>0</u>	<u>0.00</u>
	150	100.00

Es muy probable que la respuesta a esta pregunta haya si do dada sin la suficiente certeza debido a la falta de conoci-- mientos en el tema, de los participantes, porque según los re-- sultados el 65.33% contestó que la profundidad con que se trata-- ron los temas fue mucha.

GRAFICA 46



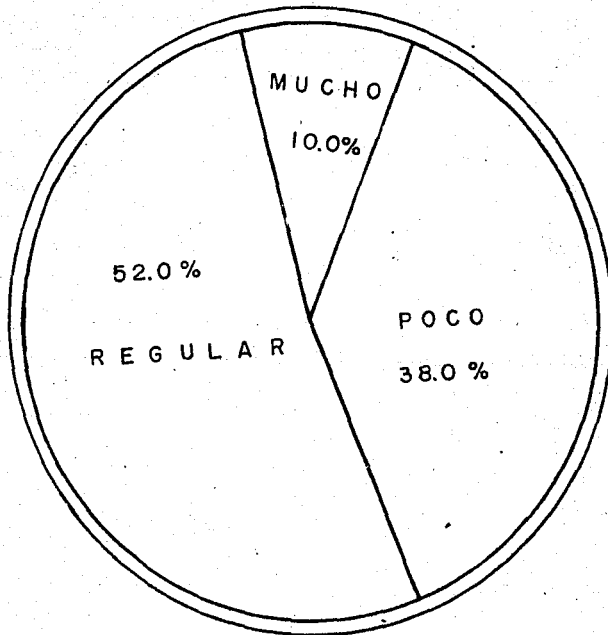
PREGUNTA 5.

¿Se les dificultó asimilar información y entender el contenido de los temas tratados?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Mucho	15	10.00
b) Regular	78	52.00
c) Poco	57	38.00
d) NC	<u>0</u>	<u>.00</u>
	150	100.00

Observamos por los resultados del cuestionario aplicado, que a la mayoría de los alumnos se les dificultó asimilar los temas tratados. Esto se debe al bajo nivel de estudios y al corto tiempo de duración del curso.

GRAFICA 47



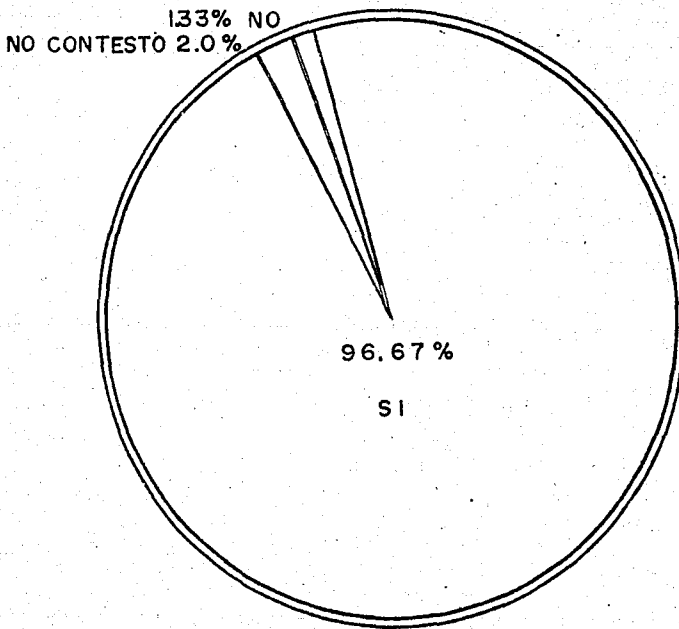
PREGUNTA 6.

¿Se considera satisfecho al haber tomado la capacitación?

	<u>No.</u>	<u>%</u>
a) Si	145	96.67
b) No	2	1.33
c) NC	<u>3</u>	<u>2.00</u>
	150	100.00%

Considerando las respuestas de esta pregunta vemos que para la mayoría de los campesinos (96.67%) es motivo de satisfacción el haber tomado un curso de capacitación; por lo tanto sugerimos que la capacitación sea integral en el campo.

GRAFICA 48



PREGUNTA 7.

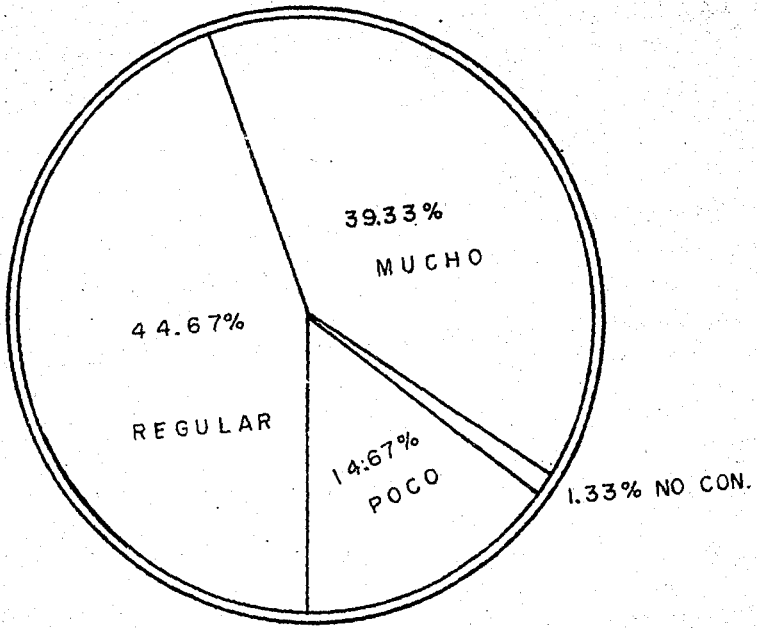
¿Mejóro su producción después de haber recibido la capacitación?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Mucho	59	39.33
b) Regular	67	44.67
c) Poco	22	14.67
d) NC	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	<u>150</u>	<u>100.00</u>

Un gran porcentaje de campesinos (44.67%) opinaron que - el mejoramiento de la producción es deficiente después de la capacitación.

Insistiendo que esto es debido a la falta de medios para lograrlo.

GRAFICA 49



PREGUNTA 8.

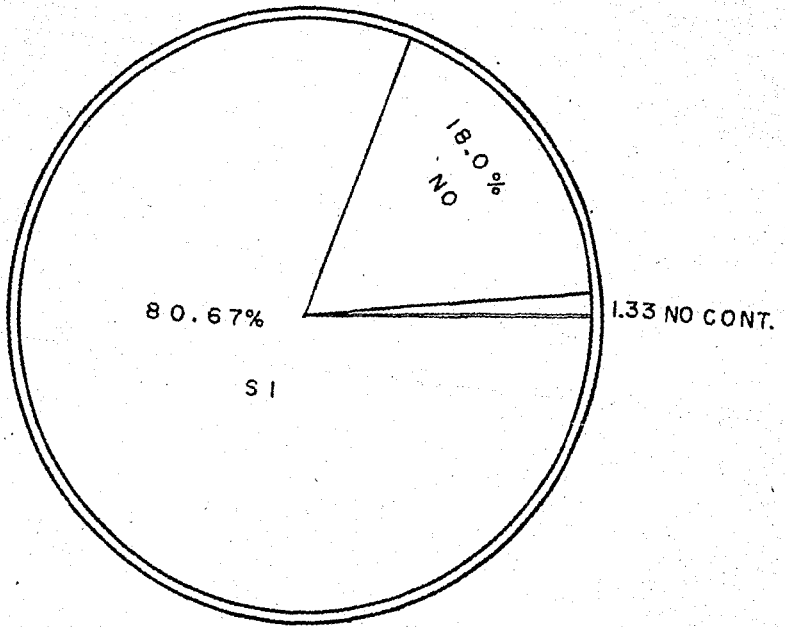
¿Mejoró en las actividades que deseaba?

	<u>NO.</u>	<u>%</u>
a) Si	121	80.67
b) No	27	18.00
c) NC	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00

La información obtenida de esta pregunta, no es confiable por la observación que hicimos en el campo, de que confunden el hecho de conocer las técnicas de cultivo en teoría y lo que es realmente su aplicación.

Por esto el 80.67% de campesinos opinaron que si mejoraron sus actividades.

GRAFICA 50



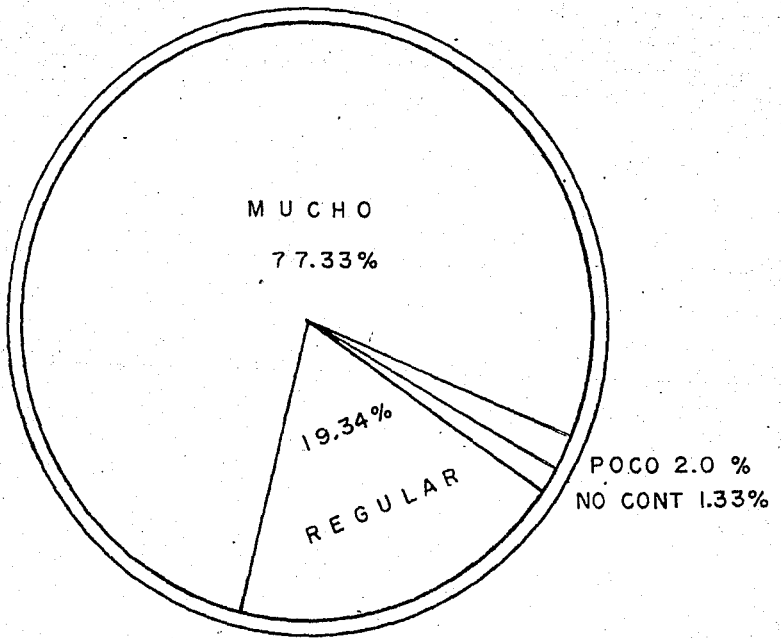
PREGUNTA 9.

¿Considera que la capacitación le ayudará en la organización --
de su ejido?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Mucho	116	77.33
b) Regular	29	19.34
c) Poco	3	2.00
d) NC	<u>2</u>	<u>1.33</u>
	150	100.00%

El 77.33% de campesinos, manifestaron que la capacitación les ayudará en la organización de su ejido, lo cual es un factor positivo ya que organizándose en su trabajo podrán obtener mayores rendimientos.

GRAFICA 51



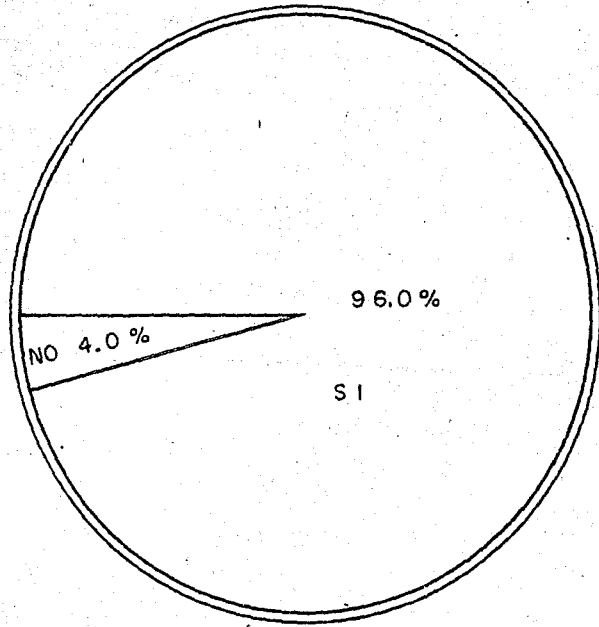
PREGUNTA 10.

¿Aprendió alguna forma de registrar sus cuentas?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	144	96.00
b) No	6	4.00
c) NC	<u>0</u>	<u>.00</u>
	150	100.00

En base a esta tabla se demuestra que el 96% de capacitados aprendió a registrar sus cuentas; esto es positivo ya que les ayudará a llevar un mejor registro de sus cuentas y en determinado momento conocer los recursos con que cuentan.

GRAFICA 52



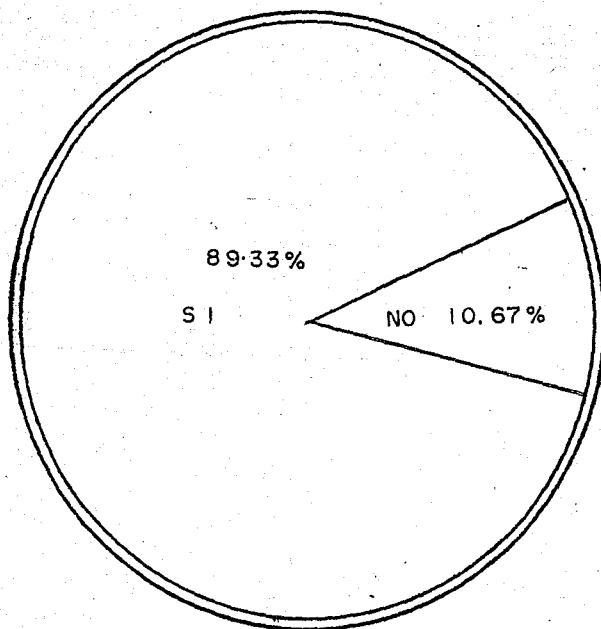
PREGUNTA 11.

¿Le dieron información sobre nuevas técnicas de cultivo?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Si	134	89.33
b) no	16	10.67
c) NC	<u>0</u>	<u>.00</u>
	150	100.00

Captamos en esta respuesta que si se les enseña nuevas - técnicas de cultivo, pero no es posible aplicarlas totalmente - debido a la falta de recursos del campesino y a las condiciones naturales de su ejido.

GRAFICA 53



PREGUNTA 12.

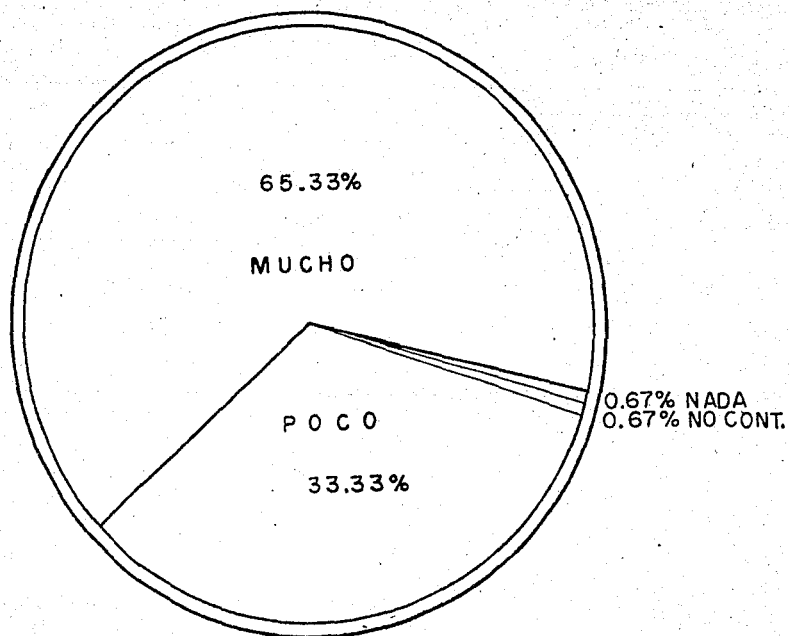
¿Considera que la capacitación le ayudará a mejorar sus ventas, o a aumentar sus clientes y a mejorar la calidad de sus productos?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Mucho	98	65.33
b) Poco	50	33.33
c) Nada	1	0.67
d) NC	<u>1</u>	<u>0.67</u>
	150	100.00%

Los resultados de esta pregunta demuestra que estando capacitados los campesinos se les facilitará más la comercialización de sus productos.

Hecho que estimula al campesino para seguir mejorando e incrementando su producción.

GRAFICA 54



PREGUNTA 13.

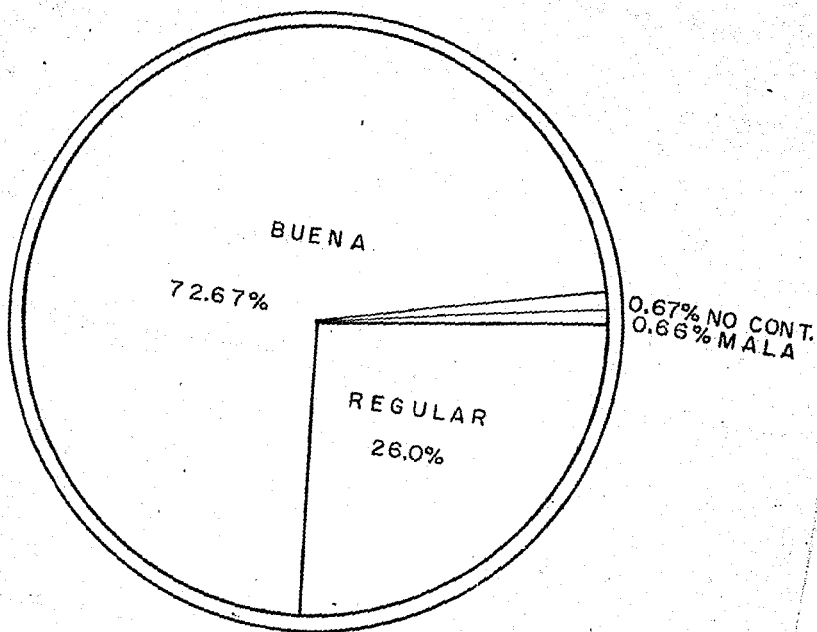
¿Considera que la alimentación que se le proporciona durante el curso es?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Buena	109	72.67
b) Regular	39	26.00
c) Mala	1	0.66
d) NC	<u>1</u>	<u>0.67</u>
	150	100.00%

Tomando en cuenta la alimentación normal de los campesinos en sus hogares, la que se les proporciona en la Central de Capacitación resulta ser muy buena, el 72.67% así lo expresó.

Esto es un aspecto muy positivo ya que una buena alimentación les permite asimilar mejor los conocimientos.

GRAFICA 55



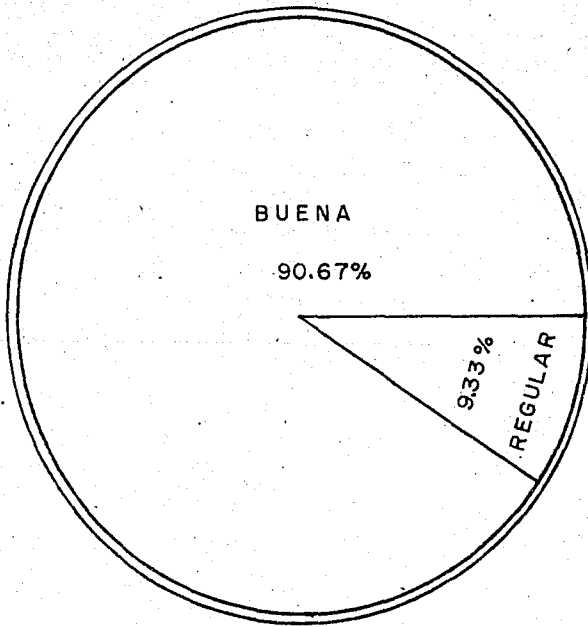
PREGUNATA 14.

¿La amistad que tuvo con sus compañeros durante el curso fue?

	<u>No.</u>	<u>%</u>
a) Buena	136	90.67
b) Regular	14	9.33
c) Mala	0	.00
d) NC	<u>0</u>	<u>.00</u>
	150	100.00%

Aquí se observa que las relaciones entre los campesinos en general son buenas, esto permite hacer más llevadera su estancia en las centrales de capacitación.

GRAFICA 56



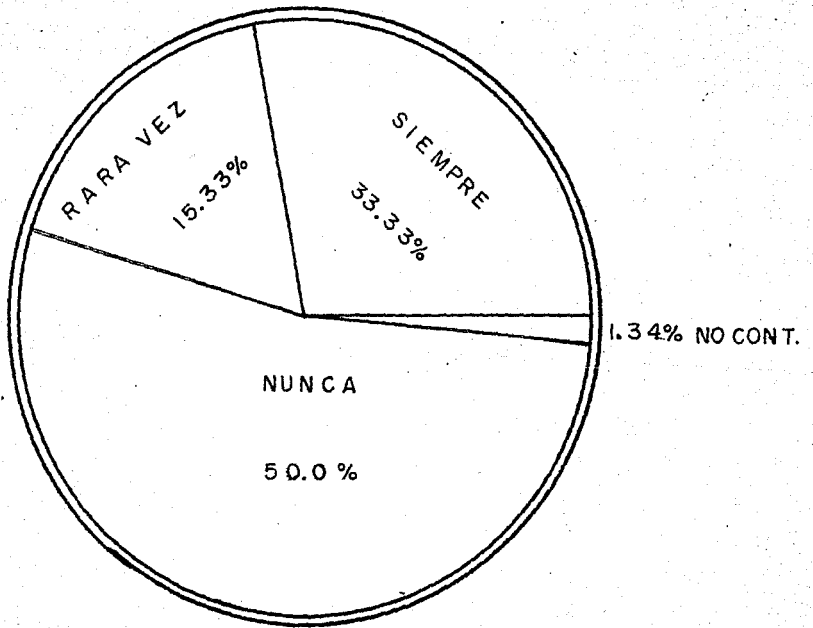
PREGUNATA 15.

¿Las clases teóricas son complementadas con la práctica?

	<u>No</u>	<u>%</u>
a) Siempre	50	33.33
b) Rara vez	23	15.33
c) Nunca	75	50.00
d) NC	<u>2</u>	<u>1.34</u>
	150	100.00%

De acuerdo a lo manifestado por los campesinos, es necesario que se haga incapié en la necesidad de que la teoría sea complementada con la práctica en los cursos de capacitación, - ya que es un factor muy importante para afianzar los conocimientos adquiridos y estar seguros de que realmente han aprendido lo que se les ha enseñado.

GRAFICA 57



CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Es fundamental reconocer la urgente necesidad de la Capacitación de la población rural. La Capacitación Campesina es -- una tarea compleja de gran magnitud que presenta multitud de -- factores que requieren de profunda atención y estudio.

Muchos factores concurren a agudizar los problemas que -- hacen de la Capacitación una necesidad; entre ellos encontramos principalmente a los bajos niveles de educación existentes en-- tre los campesinos y el alto ritmo de crecimiento de la pobla-- ción.

La capacitación de la población campesina ha de procurar proporcionarles las oportunidades de adquirir conocimientos y -- técnicas y autogenerar conductas que les permitan resolver posi-- tivamente los problemas de su ambiente, de tal modo que se in-- corporen a la vida económica nacional para alcanzar un mejora-- miento progresivo de sus condiciones de vida.

Ya dejamos asentado que los materiales didácticos cum-- plen su función de acuerdo a la situación en que se les emplea. Pues bien, en nuestras visitas a algunas Centrales de Capacita-- ción hemos observado ya no el mal uso que se les da a éstos, -- sino la carencia de los mismos, y en las que sí existen, el la-- mentable estado de conservación.

En cuanto al proceso enseñanza-aprendizaje en los cursos

de Capacitación, nuestras observaciones no permiten hacer notar que es positivo por la relación maestro alumno (motivación y estímulos del instructor hacia los alumnos, manifestada por sus actitudes hacia ellos, dentro y fuera de clase), que propicia el cambio del comportamiento, o sea, el aprendizaje. Esto da una respuesta positiva de parte de los alumnos demostrada con el hecho del gran interés que demuestran al estudiar en horas fuera de clase.

Lo único que podemos objetar a esta situación es la pobreza del contenido de los cursos que, como nos lo han dicho ellos mismos, no satisfacen plenamente sus inquietudes ya que consideran que no abarcan todo lo que ellos desean conocer.

La duración del Curso.

La duración del curso es uno de los puntos que dan a los campesinos mayores motivos para la crítica del mismo. Hemos podido comprobar que, verdaderamente un curso con 15 días de duración, es imposible que cubra satisfactoriamente con su cometido. Si bien es cierto que se les dan conocimientos elementales sobre organización, Administración rural y leyes de Reforma Agraria, etc., también lo es que sus inquietudes van más allá del simple conocimiento de dichas materias.

Creemos que es necesario modificar los sistemas y hacer un estudio sobre las condiciones de los campesinos que permita-

planear en base a ello los cursos, que les hagan sentir satisfacción, no desde el punto de vista que nos ha demostrado nuestra encuesta (por el simple hecho de asistir) sino la satisfacción de saber que al asistir a un curso de capacitación se les mejorará su forma de vida (esto no quiere decir, tampoco, que con solo asistir a un curso mejor preparado vaya a cambiar su forma de vivir, sino que se determine si se le da capacitación o medios para producir en su ejido; qué se le da primero). Porque no tiene caso impartir capacitación a personas que carecen de los medios elementales (como también lo ha demostrado nuestra encuesta) y hasta resulta ofensivo que se les enseñen nuevas técnicas de cultivo, de sistemas de riego, etc. si no cuentan con las condiciones favorables para aplicarlas.

Sugerimos que el curso se prolongue en función a las necesidades de las diferentes regiones y en base a los estudios que hayan de realizarse acerca de la situación de los campesinos.

Contenido del curso.

En este punto queremos hacer notar (aunque, creemos, es bien evidente para la Dependencia encargada de la Capacitación Campesina) que si nos atenemos a lo que hemos observado durante nuestra encuesta, el contenido del plan maestro no es el más adecuado. Porque consideramos que este tipo de materias son demasiado teóricas y lo que a ellos interesa son cosas prácticas relativas a las acti

vidades del campo. O sea, dichas materias si deben figurar en los cursos pero no constituir la base. Lo que nos parece mejor es que todo el sistema adoptara los Planes Especiales. Estos, (las llamadas Escuelas Abiertas) sí funcionan con alto grado de eficacia y nos parece que la Capacitación es efectiva ya que el método que siguen es así: las regiones que tengan algún problema específico y bien determinado se ponen en contacto con la Central (de plan especial) y piden un curso de Capacitación sobre su problema. Así los campesinos se trasladan hasta donde está ubicada y ahí -- personal profesional --Ingenieros Agrónomos, etc.) preparan el curso tomando en cuenta (en forma mínima) las materias del plan maestro y enfatizando en el problema que llevó a los campesinos hasta ellos. Esto nos parece que es efectivo y así debiera ser en todas las Centrales que conforman el Instituto Nacional de Capacitación Agraria.

Aunque ya hemos manifestado que estos planes de Capacitación son efectivos, lo serían más si terminado el curso se hiciera el "seguimiento" respectivo con el fin de hacer la evaluación correspondiente. Dicho seguimiento se haría (propone el Ingeniero capacitador) con personal que comisionaran para ello las Dependencias relacionadas con el campo --la S.A.G., con sus extensionistas, por ejemplo-- ya que sería imposible que lo realizaran los propios capacitadores debido a que serían muchos los lugares que deberían --

visitar porque hay un curso al mes. Este seguimiento permitiría hacer una evaluación como ya dijimos y a la vez las recomendaciones y ajustes pertinentes.

Es necesario para que haya una capacitación eficaz, que al seleccionar a los campesinos que asistirán a un curso se tome --- muy en cuenta el aspecto de la edad de los mismos. Esto ayudará a conservar el orden que debe haber siempre en las Centrales--- porque notamos que cuando los asistentes no llegan a la edad límite -16 años- no están del todo concientes acerca de los cur--sos y no los toman muy en serio. Pensamos que los menores de esta edad no deben asistir -además de que están en contra de los requisitos que deben reunir para poder tomar los cursos-, aún cuando no se logre el total de campesinos que se requieran para llenar la central, cualquiera que sea su capacidad. Esto redundaa---rá en mejor aprovechamiento por parte de los campesinos y una mejor imagen de la central.

En cuanto a los campesinos que no sepan leer y escribir, es necesario que se determine la manera en que se haga llegar a éstos los beneficios de la capacitación, ya que no estamos de - - acuerdo en que eso sea un requisito que les impida tomarla. Tam**bién** ellos tienen derecho a capacitarse y pudiera hacerse a la vez que se les va enseñando a leer y escribir. Por eso, insistimos, que los cursos sean de mayor duración.

Ya que el objetivo de la capacitación campesina es lo- -

grar mayor producción en el campo, ésta se debe dar tanto a los ejidatarios, como a los pequeños propietarios, jornaleros, comuneros, o sea, hacerla en general sin limitar a estos campesinos que por no serlo no asistan a los cursos.

Para evitar pérdidas de tiempo durante los cursos, la -- alimentación debe proporcionárseles siempre dentro de las mis--mas porque nos dimos cuenta que en algunas, comprendidas dentro del universo de nuestra muestra, tienen que salir a tomarla fuera.

4.5.- B I B L I O G R A F I A

1. -ADMINISTRACION DE PERSONAL
Centro Nacional de Productividad
2. -ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
Fernando Arias Galicia (Coordinador)
Editorial Trillas
México, 1975
3. -DOCUMENTOS DE LA CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA
Alberto Gutierrez Constancia
4. -DOCUMENTOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION AGRARIA
5. -FOLLETOS DE DIVULGACION
Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra
México, 1974
6. -HACIA UNA POLITICA DE CAPACITACION AGRARIA
Instituto Nacional de Capacitacion Agraria
7. -LECTURAS SOBRE ORGANIZACION
F. Rodil Urrego y F. Mendoza Trejo
Editorial Trillas
México, 1973
8. -MANUALES DE CAPACITACION PARA LOS CAMPESINOS
Secretaría de la Reforma Agraria
I.N.C.A.
9. -PSICOANALISIS DEL CAMPESINO
Erick From

4.5.- BIBLIOGRAFIA

1. -ADMINISTRACION DE PERSONAL
Centro Nacional de Productividad
2. -ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
Fernando Arias Galicia (Coordinador)
Editorial Trillas
México, 1975
3. -DOCUMENTOS DE LA CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA
Alberto Gutierrez Constanca
4. -DOCUMENTOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION AGRARIA
5. -FOLLETOS DE DIVULGACION
Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra
México, 1974
6. -HACIA UNA POLITICA DE CAPACITACION AGRARIA
Instituto Nacional de Capacitacion Agraria
7. -LECTURAS SOBRE ORGANIZACION
F. Rodil Urrego y F. Mendoza Trejo
Editorial Trillas
México, 1973
8. -MANUALES DE CAPACITACION PARA LOS CAMPESINOS
Secretaría de la Reforma Agraria
I.N.C.A.
9. -PSICOANALISIS DEL CAMPESINO
Erick From

10. -PUNTOS DE VISTA
Centro de Estudios Económicos y Sociales
Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Escuela de Economía
México, 1975