



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 161 – MORELIA, MICH.**



**TESIS**

**PROPUESTA CURRICULAR PARA LA INCLUSIÓN DE VALORES  
MORALES COMO CONTENIDOS TEMÁTICOS EN LOS CURSOS DE  
CAPACITACIÓN QUE IMPARTE LA BRIGADA DE EDUCACIÓN PARA EL  
DESARROLLO RURAL N° 104, EN FRANCISCO I. MADERO, MUNICIPIO DE  
CHARO MICHOACÁN.**

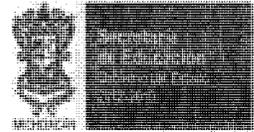
**CELSO RIVERA HERNÁNDEZ**

**MORELIA, MICHOACÁN**

**SEPTIEMBRE DE 2013**



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 161 – MORELIA, MICH.**



**“PROPUESTA CURRICULAR PARA LA INCLUSIÓN DE VALORES  
MORALES COMO CONTENIDOS TEMÁTICOS EN LOS CURSOS DE  
CAPACITACIÓN QUE IMPARTE LA BRIGADA DE EDUCACIÓN PARA EL  
DESARROLLO RURAL N° 104, EN FRANCISCO I. MADERO, MUNICIPIO DE  
CHARO MICHOACÁN”.**

**TESIS**

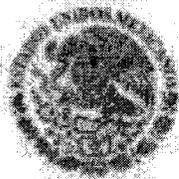
**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON CAMPO EN DESARROLLO CURRICULAR**

**PRESENTA:**

**CELSO RIVERA HERNÁNDEZ**

**MORELIA, MICHOACÁN**

**SEPTIEMBRE DE 2013**



Gobierno del Estado  
de Michoacán de Ocampo

Dependencia: Universidad Pedagógica Nacional  
Unidad: 187  
Oficina: DIRECCIÓN  
No. de Oficio: 778/13  
Asunto: DICTAMEN

**DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACIÓN**

Morelia, Mich., 11 de octubre del 2013.

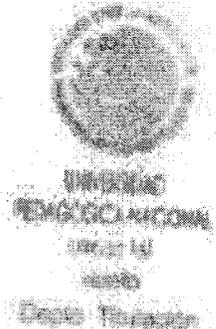
**C. CELSO RIVERA HERNANDEZ  
PRESENTE.**

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo: "PROPUESTA CURRICULAR PARA LA INCLUSIÓN DE VALORES MORALES COMO CONTENIDOS TEMÁTICOS EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE IMPARTE LA BRIGADA DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL No. 104 EN FRANCISCO I. MADERO, MUNICIPIO DE CHARO, MICHOACÁN ", opción: Tesis, a propuesta de la(a) asesor(a) Profra(a). Teodomiro Gómez Torres, manifiesto a Usted que refine los requisitos académicos establecidos por la Institución, de acuerdo a los dictámenes emitidos por los lectores asignados.

Por lo anterior se Dictamina favorable su trabajo y se le autoriza presentar su Examen Profesional a la Maestría en Educación con Campo en Desarrollo Curricular.

**Atentamente  
"Educar para Transformar"**

**Dr. Francisco Guzmán Marín  
Presidente de la Comisión de Titulación**



FCM/MS/13/07

## Resumen

Los valores morales incluidos como contenidos temáticos en los cursos de capacitación del sector rural favorecen la creación de espacios que propician el aprendizaje y la convivencia de los participantes en esos cursos; además, los contenidos temáticos de valores morales producen varios efectos: las actitudes que asumen los capacitandos en el microespacio de la capacitación, son reproducidas por ellos en sus interrelaciones en las redes sociales a las que pertenecen, produciendo cambios en las personas con las que conviven, de tal manera que se contribuye al enriquecimiento del tejido que forma a la sociedad y se abona al desarrollo rural. Para sustentar esta hipótesis se indaga entre los actores que promueven el desarrollo rural, entre los propios actores rurales y en un grupo de profesores que laboran en escuelas de diferentes niveles educativos, quienes comparten sus experiencias profesionales y sus experiencias como estudiantes universitarios de maestría en educación. Este ejercicio que se caracteriza por su enfoque en la investigación cualitativa y se fundamenta con un discernimiento filosófico, implica la revisión de los campos disciplinarios de las ciencias sociales para abordar esta tesis, y genera la propuesta curricular para adicionar los valores morales como contenidos en los cursos de capacitación que se imparten en el sector rural.

### Palabras clave:

Valores morales, capacitación del sector rural, cambios en las personas, investigación cualitativa.

## Summary

The moral values included as thematic contents in the courses of training of the rural sector favor the creation of spaces that they propitiate the learning and the coexistence of the participants in those courses, also the thematic contents of values morals produce several effects: the attitudes that assume the adult students in the micro space of the training, are reproduced by them in their interrelations in the social nets to those that belong, they produce this way new positive changes in people with those that cohabit in such a way that they contribute to the enrichment of the social fabric and they also contribute to achieve the rural development. To sustain

this hypothesis one investigates among the actors that promote the rural development, one also investigates among the rural actors and in a group of professors that they work in schools of different educational levels, those professors share their professional experiences and their experiences as university students of master in education. This exercise has the characteristic of the focus in the qualitative investigation and it is based with a philosophical discernment, this discernment implies the revision of the disciplinary fields of the social sciences to approach this thesis, and it generates the curricular proposal to add the moral values as topics in the training courses that are imparted in the rural sector.

Keywords:

Moral values, training of the rural sector, changes in people, qualitative research.

*"(...) pues esa miseria vieja  
no se remedia jamás;  
todo el que viene detrás  
como la encuentra la deja.*

Hernández, José. La vuelta de Martín Fierro. 1879.

## **Dedicatorias**

*A mis familiares y amigos, por su inquebrantable solidaridad con mis causas. Especialmente:*

*A Don Celso y Aurorita, mis padres (q.e.p.d.), por ser mis más grandes maestros y mejores amigos.*

*A Celso Hiram, Omar David, Alba Cistina, Alba, Licha (q.e.p.d.), Geno y Chencho. Por su permanente estímulo.*

*A María de Jesús Bahena Rodríguez, Cruz Fernández (q.e.p.d.) Bertha Bahena Rodríguez (q.e.p.d.), Leovigildo Rivera Rodríguez, Eduardo Domínguez, Conrado Hinojoza Madrigal, Cirenio Victoria, Hiram Rivera Teja y Ángel Mondragón Ortiz, por ayudarme a encontrar nuevos senderos. Y a Luis Manuel Martínez Vergara, por su constante estímulo.*

*A Adrián, Angélica Yazmín, Arturo, Claudia Yunuén, Diana, Edgard, Emélida, Fanny Alejandra, Gabriela Roxana, Julio Cesar, Liliana, Lissette, Nancy Alejandra, Rosario, Saín, Yunuén Viridiana y Carlos Tizoc Ima. Por su camaradería y amistad entrañable.*

*A mis profesores de la escuela de párvulos, preescolar, primaria, secundaria, bachillerato, licenciatura y maestría. Por la aportación con que cada uno de ellos contribuyó, en su oportunidad, para mi formación.*

*A los colegas de las brigadas de educación para el desarrollo rural, misiones culturales y educación indígena. Verdaderos apóstoles de la educación no formal y del desarrollo comunitario.*

*A los especialistas del desarrollo rural y de la educación. Por sus valiosas contribuciones en esos campos.*

*A los luchadores sociales. Por su empatía y convicción.*

*Y con un clamor que brota de lo más profundo de mi corazón: ¡A todos aquellos que no se rinden ante la adversidad!*

*Espero que compartan mi opinión sobre que no soy lo que fui, sino lo que la escuela hizo de mí. En lo cual, principalmente, las personas mencionadas contribuyeron enormemente con distintas aportaciones que se caracterizan por tener algo en común: su valía y significatividad en mí.*

## CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL OBJETO DE ESTUDIO	
1.1 Conceptualización del objeto de estudio y del objeto de investigación	8
1.2 Problematización	11
1.3 Objetivos	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Hipótesis	15
1.5 Categorías de análisis	16
1.5.1 Proceso de capacitación	16
1.5.2 Capacitación con enfoque en normas técnicas de competencias laborales y competencias docentes	16
1.5.3 Los valores morales como contenidos de la capacitación para el trabajo	16
1.5.4 Interrelaciones	17
1.5.5 Entornos socioculturales	17
1.5.6 Contenidos de la capacitación	17
1.5.7 Estrategias de capacitación	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 El proceso de capacitación para el trabajo	18
2.1.1 Conceptualizaciones teóricas de la capacitación para el trabajo	21
2.1.2 Relevancia de los contenidos de capacitación	23
2.1.3 Los valores morales como contenidos en la capacitación	25
2.1.4 El entorno de los procesos de capacitación	28
2.2 La capacitación para el trabajo en el medio rural y las normas técnicas de competencia	31
2.2.1 El proyecto de modernización de la educación técnica y la capacitación (PEMETYC)	33
2.2.2 El consejo de Normalización y Certificación en Competencias Laborales (CONOCER)	34
2.2.2.1 Normas internas de competencias laborales (NIES) de la Dirección General de Educación Tecnológica agropecuaria (DGETA)	36
2.2.3 La competitividad económica del sector rural	36
2.2.4 Desarrollo comunitario rural	40
2.3 Competencias laborales y docentes para ser capacitador	42
2.3.1 Certificación en diseño e impartición de cursos de	46

	capacitación	
2.3.2	Uso de las tecnologías de información y comunicación en la capacitación	48
2.3.3	Dominio de técnicas instruccionales	50
2.3.4	Ética laboral del docente-capacitador	53
2.3.5	Valores morales	56
2.4	El proceso de capacitación para el trabajo	58
2.4.1	Detección de necesidades de capacitación	59
2.4.2	Diseño del curso de capacitación basado en necesidades de capacitación, con la inclusión de valores morales	60
2.4.3	Población meta	61
2.4.4	Objetivos del curso	62
2.4.5	Contenidos temáticos	63
2.4.6	Evaluación del aprendizaje	63

### CAPÍTULO III. INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y DOCUMENTAL

3.1	Metodología	66
3.1.1	Enfoque cualitativo	67
3.2	Etnografía	68
3.2.1	Estudio de caso	68
3.3	Trabajo de campo	69
3.3.1	Técnicas	70
3.4	Trabajo documental	72
3.4.1	Indagación conceptual	73
3.4.1.1	Técnicas para lectura de los textos	74
3.5	Instrumentos, materiales, equipo y software para el acopio de información	76
3.6	Análisis de la información	81
3.7	Presentación de la información	82
3.7.1	Transcripciones de entrevistas a actores del desarrollo rural	82
3.7.2	Consulta a ex alumnos de la Maestría en Educación con campo terminal en Desarrollo Curricular	138
3.8	Categorías de los datos	148
3.8.1	Categoría de perfiles profesiográficos de los actores del desarrollo rural	149
3.8.1.1	Subcategoría de perfiles laborales	150
3.8.2	Categoría de conceptos sobre el desarrollo rural	152
3.8.2.1	Subcategoría conceptualización de desarrollo rural	153
3.8.2.2	Subcategoría de indicadores del desarrollo rural	156
3.8.3	Categoría de capacitación para el trabajo rural	158
3.8.3.1	Subcategoría de conceptos de la capacitación	159

3.8.3.2	Subcategoría de valores morales	162
3.8.3.3	Subcategoría del proceso productivo	165
3.8.3.4	Subcategoría de comercialización	167
3.8.3.5	Subcategoría de emprendimiento agropecuario rural	170
3.8.3.6	Subcategoría de aspectos de organización que inciden en la estructura grupal	173
3.8.3.7	Subcategoría de gestión de microempresas rurales	178
3.8.3.8	Subcategoría de captura y procesamiento de información en equipo de cómputo	181
3.8.4	Categorización de los conceptos abstraídos de la información de ex alumnos de la Maestría en Educación con campo terminal en Desarrollo Curricular	183
3.8.4.1	Conceptuación de la categorización de conceptos	186
3.9	Interpretación de los datos	187
3.9.1	Cursos de capacitación y contenidos temáticos que emergen de la categorización	187
3.9.2	Valores morales y actitudes positivas que emergen de la categorización como contenidos temáticos de la capacitación rural	189
3.9.3	Caracterización de un ambiente propicio de aprendizaje en un grupo de adultos, estudiantes de maestría en educación	193
3.9.4	Análisis interpretativo	194
3.10	Valoración y criticidad de los datos	195
3.10.1	Competencias docentes que se deben desarrollar para ejercer la capacitación	199
3.10.2	Flujograma del impacto de los valores morales en el desarrollo rural	202

#### CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE VALORES MORALES EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN

4.1	Marco global	206
4.1.1.	Dimensión económica	207
4.1.1.1	Globalización económica	208
4.1.1.2	Desarrollo tecnológico	210
4.1.1.3	Estandarización de las competencias laborales	212
4.1.2	Dimensión social	213
4.1.2.1	Desarrollo económico nacional	214
4.1.2.2	La sociedad rural	217
4.1.3	Dimensión política	218

	4.1.3.1	Marco legal	220
	4.1.3.2	Sistema nacional de estándares de competencia laboral	221
	4.1.3.3	Política educativa para el sector rural	223
	4.1.3.4	Las brigadas de educación para el desarrollo rural	227
4.1.4		Dimensión prospectiva	228
	4.1.4.1	Elusión de las fronteras económicas-financieras	229
	4.1.4.2	México, retos del desarrollo rural frente a la globalización	230
4.2		Marco específico	231
	4.2.1	Antecedentes de la planificación de capacitación	232
	4.2.2	Medios para el desarrollo del plan de capacitación	233
	4.2.2.1	Instrumentos del plan de capacitación	234
	4.2.2.2	El programa de capacitación	235
	4.2.2.3	Proyectos de capacitación	236
	4.2.3	Plan comunitario de capacitación	237
	4.2.3.1	Grandes objetivos	239
	4.2.3.2	Metas	239
	4.2.3.3	Generalidades	240
	4.2.3.4	Demanda social de capacitación	244
	4.2.3.5	Responsabilidad docente	244
	4.2.3.6	Financiamiento del plan comunitario de capacitación	245
	4.2.3.7	Fundamentación	245
	4.2.3.8	Perfiles de ingreso y egreso	246
	4.2.3.9	Pedagógica/didáctica	247
	4.2.3.10	Metodológica	248
	4.2.3.11	Diagnóstico	248
	4.2.3.12	Escenarios	253
	4.2.3.13	Metodología de planeación	255
	4.2.3.14	Planeación de los programas de capacitación	258
	4.2.3.15	Planteamiento de problema educativo	266
	4.2.3.16	Estructura general de los programas comunitarios de capacitación	266
	4.2.3.17	Competencias para el trabajo que se desarrollarán	268
	4.2.3.18	Estructura de los cursos de capacitación con enfoque en competencias laborales	268
	4.2.3.19	Recursos didácticos para la capacitación de adultos	272
	4.2.3.20	Factibilidad	274
	4.2.3.21	Ejecución	274
	4.2.3.22	Evaluación	274
	4.2.3.23	Cronograma del plan comunitario de	276

	capacitación	279
	4.2.3.24 Diseño del currículo propuesto	279
4.3	Discernimiento filosófico	280
4.3.1	Disciplinas filosóficas	282
4.3.2	Epistemología	283
4.3.2.1	Principales campos epistemológicos	284
4.3.2.2	Análisis epistemológico	289
4.3.3	Ontología de la propuesta curricular	292
4.3.4	Análisis psicológico de la propuesta curricular	295
4.3.4.1	Generalidades de la psicología	296
4.3.4.2	Psicología social	297
4.3.4.3	Psicología de la educación	298
4.3.4.4	Psicología de los valores morales	299
4.3.5	Pedagogía	300
4.3.5.1	Clasificación de la educación	300
4.3.5.2	Teorías pedagógicas	301
4.3.5.3	Didáctica	302
4.3.5.4	Modelos de estilos de aprendizaje	303
4.3.5.5	Pedagogía para el trabajo rural	304
4.3.5.6	Objetivos de la pedagogía para el trabajo rural	305
4.3.5.7	Elementos de la pedagogía para el trabajo rural	305
4.3.5.8	Paradigma de la pedagogía para el trabajo rural	307
4.3.5.9	Didáctica de la pedagogía para el trabajo rural	307
4.4	Propuesta curricular de inclusión de valores morales como contenidos en un curso de capacitación para el trabajo rural	310
4.4.1	Título del curso	311
4.4.2	Temario específico	311
4.4.3	Bibliografía sugerida	313
4.4.4	Actividades de aprendizaje	313
4.4.4.1	Actividades de apertura	314
4.4.4.2	Actividades de desarrollo	314
4.4.4.3	Actividades de culminación	314
4.4.4.4	Evidencias de desempeño	314
4.4.5	Evaluación	316
	CONCLUSIONES	317
	FUENTES DE CONSULTA	321

## INTRODUCCIÓN

El diseño curricular de la capacitación para el trabajo rural, como instrumento que orienta la práctica docente, no está exento de evolucionar en favor de la intervención educativa. Actualmente, en lo concerniente a las brigadas de educación para el desarrollo rural, el currículo se basa en la revisión de una sola materia y cuando integra más temas, estos son sobre asuntos técnicos, administrativos, de comercialización o sobre aspectos teóricos del desarrollo humano.

La propuesta de inclusión de valores morales como contenidos temáticos en los cursos de capacitación parte de la praxis del autor del presente estudio, la intervención docente realizada en diferentes comunidades y con distintos grupos de pobladores rurales en procesos de capacitación permite establecer una hipótesis a partir del descubrimiento de los vínculos entre la inclusión de valores morales como contenidos temáticos de los cursos impartidos y las actitudes de los capacitandos al finalizar los procesos.

Como preámbulo a la promoción del desarrollo rural mediante la capacitación para el trabajo incluyendo valores morales es de considerarse la dificultad que representa obtener el sustento en esas comunidades, principalmente por las distancias que las separan de las fuentes de empleo lo cual es factor determinante. También influye la falta de alternativas de instrucción académica, con cuya carencia la población rural queda en desventaja de condiciones para concursar por los empleos.

Por tanto, la alternativa del emprendimiento rural surge como posibilidad para obtener el sustento familiar, que como ingreso para la adquisición de satisfactores se convierte en acelerador del desarrollo social. Sin embargo, los testimonios recuperados dan cuenta de que la capacitación para el trabajo por sí no es suficiente, siendo necesaria la intervención docente para reanimar los valores morales y fomentar actitudes positivas que favorezcan ambientes propicios tanto para la capacitación como para el enriquecimiento del tejido social.

Por consiguiente la presente propuesta recupera los testimonios de actores del desarrollo rural que intervienen mediante el servicio público oficial y privado, así como de productores rurales que participaron en la capacitación para el trabajo cursando simultáneamente contenidos en valores morales lo cual les favorece para continuar organizados aún después de treinta años, a diferencia de otros grupos que no concurren a tal modalidad de capacitación y que por lo tanto fracasaron.

Es necesario comentar que el autor realizó la intervención educativa mencionada sin contar con perfil docente, sino que únicamente con los referentes aprendidos en el seno familiar y el entorno de convivencia, del que forman parte la escuela y las redes sociales. Y que para presentar esta propuesta, el mismo autor, decidió cursar la Maestría en Educación con campo en Desarrollo Curricular, entendiendo que para desarrollar el currículo es necesario conocer su diseño.

La trascendencia de la propuesta estriba en que profundiza en la transformación humana, privilegiando el discernimiento entre valores y antivalores e incitando a la práctica de los primeros, en el espacio más propicio representado por el de la capacitación para el trabajo rural. Ahí el promotor-docente dirige el desarrollo del currículo y por tanto se erige como ascendente moral en el microespacio lo cual favorece su intervención para que los capacitandos descubran sus valores, dado que éstos se empiezan a construir desde la infancia, y tengan oportunidad de practicarlos para posteriormente reproducirlos en el ámbito familiar y social.

Reiterando sobre el particular, los adultos ya cuentan con un bagaje de valores y otro de antivalores, se establece que en ocasiones los primeros prevalecen pero otras veces son rebasados por los antivalores. En cuyo caso la intervención docente favorece el descubrimiento y práctica de los valores morales, dado que estos no se enseñan ni aprenden sino que se construyen, y se practican en las interrelaciones del microespacio educativo por intervención del docente.

Con tales antecedentes, se considera que la propuesta curricular que aquí se desarrolla es trascendental porque además de lograr resultados inmediatos mediante la capacitación para el trabajo y la reanimación de los valores morales, sus efectos permean en el ánimo de los capacitandos incitándolos a la búsqueda de nuevas asignaturas que favorezcan su incursión en el emprendimiento empresarial y el acceso a nuevos ámbitos de formación humana.

Así pues, esta propuesta se delimita a la intervención educativa en la modalidad de capacitación en la comunidad rural de Francisco I. Madero, conocida en el ámbito del Municipio de Charo como “El Pantano”. Lugar que se tiene asignado para desarrollar las actividades, como promotor-docente de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104.

Para lo anterior el presente estudio incluye como Capítulo I el Marco referencial, en el que se expone la conceptualización tanto del objeto de estudio como de investigación, se prosigue con la problematización hasta establecer los objetivos. Luego se expone la hipótesis y se determinan las categorías de análisis para facilitar el propio análisis y la clasificación de conceptos.

En el Capítulo II se refiere al Marco Teórico y en él se revisa el proceso de capacitación para el trabajo mediante conceptualizaciones teóricas sobre la capacitación, su entorno, y la relevancia de los contenidos de capacitación en los que se incluyen los valores morales.

En ese mismo capítulo se aborda la relación entre la capacitación para el trabajo en el medio rural y las normas técnicas de competencia, que da origen al proyecto de modernización de la educación técnica y la capacitación. Enseguida se describe el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, como órgano oficial que norma los estándares de competencia, mismo que establece la apertura para que cada institución o empresa cree sus propias normas internas de

competencias laborales, las cuales impactan significativamente en la competitividad económica del sector rural y el desarrollo comunitario rural.

También se abordan las competencias laborales y docentes para ser capacitador, la importancia que éstos obtengan la certificación en diseño e impartición de cursos de capacitación, así como de potencien el uso de las tecnologías de información y comunicación en la capacitación y que dominen las técnicas instruccionales. Se aborda la ética laboral del docente-capacitador como elemental para el eficaz desempeño de su labor y la relevancia de los valores morales en el proceso de capacitación para el trabajo.

Otro tema planteado en este capítulo es la detección de necesidades de capacitación como esencial para el diseño de los cursos de capacitación, en los que se propone la inclusión de valores morales. Se especifica la población meta de la capacitación y los objetivos del curso, al igual que los contenidos temáticos y la evaluación del aprendizaje.

En el Capítulo III que se expone el trabajo de campo iniciando con la conceptualización de la metodología adoptada, su enfoque, se cita la investigación conceptual y sus fuentes, así como las técnicas para la lectura de los textos y los instrumentos para realizar la investigación conceptual. Después, en el subtítulo de la investigación de campo se define el universo del trabajo de la investigación, sus procedimientos y técnicas.

Aquí mismo se determina el estudio de caso para profundizar en la investigación, el método para el análisis de la información y el formato para su presentación, la abstracción de conceptos en la categorización de éstos y los datos que emergen de ella. En el mismo capítulo, se indaga sobre las características de los procesos de capacitación para el trabajo y las competencias docentes que se deben desarrollar para el ejercicio de las labores de capacitación.

El Capítulo IV contiene la propuesta curricular para la inclusión de valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo rural, se establece un marco global desde el que se aborda la dimensión económica, social, política y prospectiva de la propuesta. La primera por ser condicionante de las políticas públicas, la social por la magnitud de los fenómenos en las grandes masas, la dimensión política por sus implicaciones en las decisiones del Estado, y la dimensión prospectiva para explorar la posteridad.

En el marco específico se explican los precedentes, medios e instrumentos de la planificación de la capacitación con la inclusión de valores morales consistentes en un plan comunitario de capacitación, el cual establece en sus grandes objetivos el impulso del desarrollo comunitario endógeno mediante la intervención educativa. Por otro lado, ese plan, lo integran 2 programas de capacitación: uno enfocado a la intervención educativa con adultos y el otro a la intervención educativa con jóvenes.

Las generalidades del plan comunitario de capacitación, establecen la conversión de retos en oportunidades, el emprendimiento y reconversión productiva del sector rural, el enriquecimiento del tejido social como consecuencia de contar con mejores de contar con más satisfactores como efecto de mejorar el poder adquisitivo familiar y la vinculación de la capacitación para la vida y el trabajo con el desarrollo rural.

También expone la congruencia con la realidad dado su origen en la demanda social de capacitación, enseguida se aborda la responsabilidad docente como aspecto condicionante del desarrollo rural. Enseguida se analiza el financiamiento del plan comunitario de capacitación y su fundamentación, se continúa con los perfiles de ingreso y egreso de los capacitando, el aspecto pedagógico-didáctico, el metodológico y el diagnóstico.

Enseguida se plantea el escenario actual, tendencial y el prospectivo. Se exponen las características de la metodología de planeación y se desarrolla el plan

comunitario de capacitación. Se aborda la misión y visión del supra sistema educativo y el de la unidad educativa a la que pertenece el autor, para construir la propia misión y visión del plan comunitario. Por su parte la construcción de los objetivos parte de la categorización de conceptos surgidos de las entrevistas al personal docente de la unidad educativa mencionada.

Se continúa con el planteamiento del problema educativo, que da origen a los programas comunitarios de capacitación, luego sigue la estructura general de éstos, se señalan las competencias para el trabajo que se desarrollarán, la estructura general de los cursos de capacitación incluyendo los recursos didácticos para la capacitación de adultos. Se detalla la factibilidad del plan comunitario, su ejecución y evaluación; así como el cronograma respectivo y la bibliografía.

Prosigue el diseño del currículo propuesto, para lo cual se hace el discernimiento filosófico indagando la nomenclatura del campo de las ciencias y las tecnologías, establecida por la UNESCO; se profundiza en la epistemología y en sus principales campos, estableciendo el enfoque epistemológico para aproximarse a la realidad de los actores locales. Enseguida se discurre ontológicamente sobre la propuesta curricular, luego se efectúa el análisis psicológico de ésta abordando las generalidades de la psicología, profundizando en sus ramas social, educativa y de los valores morales.

Luego se examina el campo de la pedagogía y la clasificación de la educación que establece la UNESCO; se continúa con las teorías pedagógicas, resaltando la pertinencia de construir la pedagogía para el trabajo rural como para emprender el estudio de la capacitación en ésta modalidad. Después se plantea la didáctica como disciplina pedagógica que interviene en la organización de contenidos como en el diseño e implementación de instrumentos que facilitan ese proceso y se define la didáctica para establecer estrategias de enseñanza pertinentes para cada uno de ellos.

En cuanto a la pedagogía para el trabajo rural, se asume como disciplina educativa que vincula las necesidades de competencia para el trabajo de la sociedad rural con las necesidades laborales del sector productivo, reanimando sus valores adormecidos para incursionar en el emprendimiento y acceder a mejores estadios de bienestar personal y colectivo. Se establecen sus objetivos y se identifican como elementos al actor comunitario, el docente-capacitador, el desarrollo comunitario. La capacitación para el trabajo, el trabajo productivo y el emprendimiento.

Continúa el IV capítulo con la valoración del paradigma de la pedagogía para el trabajo rural y su didáctica, hasta la presentación del desarrollo de la propuesta curricular para la inclusión de los valores morales, ejemplificada en un curso de capacitación para el trabajo rural. El diseño de éste contiene el temario específico, bibliografía básica y complementaria, actividades de aprendizaje, de apertura, de desarrollo y culminación; las unidades que componen el curso, las evidencias de competencias y la evaluación. Concluye el capítulo con las conclusiones sobre la propuesta curricular.

# CAPÍTULO I

## EL OBJETO DE ESTUDIO

### 1.1 Conceptualización del objeto de estudio y del objeto de investigación

Los dinámicos avances científicos y tecnológicos facilitan el acceso a la información, sin embargo los mensajes sobre la cohesión familiar y social son escasos. Por lo contrario, abundan los reportes aculturales, dicho en referencia a los mensajes publicitarios del comercio de artículos superfluos y canciones con letra vulgar que además resaltan la inmoralidad y los vicios. Y cuando éstos se reproducen en la sociedad, resultan cambios nocivos en los hábitos de la población (para confirmarlo, actualmente basta escuchar o leer cualquier medio de comunicación masiva), en tal grado que en múltiples aspectos deterioran el tejido social<sup>1</sup>

En este sentido, el docente como principal interventor educativo, está obligado a la búsqueda de propuestas que incorporen nuevos contenidos curriculares, que contribuyan a revertir el deterioro social y revaloren a los individuos, adicionando estos propósitos fundamentales a su práctica; contribuyendo así, en la reversión de conductas funestas, mediante el desarrollo de la sensibilidad humana del sujeto.

La consideración anterior se fundamenta en el compromiso del docente como función inherente a la misión de la escuela. En esta implicación, resalta la importancia de reconocer el valor de emociones y sentimientos como fuentes de reacciones conductuales en los individuos. Por lo tanto, se considera que entre las características docentes para practicar la capacitación en competencias laborales, se cuentan la sensibilidad social, empatía, interculturalidad y sentido humano<sup>2</sup>.

Las actitudes y valores deben formar parte del perfil docente, para dar pertinencia a su labor en pro de la consecución de los propósitos de la capacitación

---

<sup>1</sup> Percepción del autor.

<sup>2</sup> Constructo del autor.

laboral y simultáneamente en la reanimación de los valores adormecidos en los capacitandos. Las actitudes por significar una disposición anímica hacia determinados tipos de conducta, y los valores por su cualidad de ánimo que suministra firmeza para asumir posturas coherentes para la identificación y solidaridad con la problemática de la comunidad rural, la vocación de servicio, comprensión del principio de subsidiaridad, paciencia, sentido de responsabilidad, cumplimiento de los compromisos contraídos, y comprensión del proceso de organización como compromiso de trabajo conjunto y participativo.

También se asumen la práctica de la democracia, tolerancia y respeto mutuo, como fundamentales en la revaloración de los individuos y la reanimación social; proceso en el que resalta la práctica democrática, ya sea en el seno de la estructura grupal o al interior de la dinámica comunitaria. Los efectos de la práctica o negación democrática se reflejan en los grupos que actúan favoreciendo la transparencia y la rendición de cuentas, y en los que malogran sus oportunidades<sup>3</sup>. Tal es el caso de los apoyos tanto institucionales como privados que se asignan para proyectos productivos, pues beneficiados en esta modalidad, en algunos casos vuelven a ser apoyados cuando tuvieron éxito con el primer patrocinio.

Se considera pertinente señalar que el presente estudio se desarrolla en el marco de la capacitación para el trabajo con enfoque en normas técnicas de competencia laboral, teniendo como beneficiarios a los estratos productivos del sector rural. Y que la labor docente, además de facilitar el desarrollo de las actividades propias de la capacitación para la consecución de los objetivos previstos, también debe pugnar por el logro de los objetivos que favorecen la cohesión grupal y disminuyen la deserción.

En este sentido la colaboración entre profesores y el uso de recursos didácticos idóneos facilitan las buenas prácticas docentes, incrementando la eficacia

---

<sup>3</sup> En el transcurso de 30 años, mis actividades profesionales se han relacionado con grupos que se organizan para el trabajo, en el medio rural, y durante ese tiempo he tenido oportunidad de observar que pocos grupos son exitosos y la gran mayoría fracasan. En ambos casos la práctica democrática ha sido el factor decisivo.

de la capacitación con enfoque en normas técnicas de competencia laboral y valores morales, produciendo actitudes positivas simultáneamente al desarrollo de competencias laborales. En el caso de los recursos didácticos, las tecnologías de información y comunicación se presentan como opciones atractivas para los capacitandos y como recursos provechosos para el docente, en el desarrollo de la proactividad tanto en lo individual cuanto en lo grupal.

Así mismo, es de tomar en cuenta que las propuestas para el desarrollo comunitario integral, recientemente incorporan nuevos elementos: el respeto al medio ambiente y el uso racional de los recursos no renovables. Estos inducen a la asunción de nuevas actitudes y la acuñación de nuevos valores, que ahora representan la disposición anímica del individuo ante la naturaleza y frente a las nuevas generaciones.

En el contexto de las siguientes ideas se considera la temática de la investigación, toda vez que el planteamiento del tema se constituirá en un objeto de estudio y de investigación, derivado de los campos problemáticos que se enumeran en los párrafos posteriores.

La incorporación de estos elementos encuentra pertinencia con el objeto de este estudio, toda vez que se realiza para presentar una propuesta de rediseño curricular en la capacitación para la vida y el trabajo con enfoque en competencia laboral que oferta la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104, ubicada en el Municipio de Charo, del Estado de Michoacán, en la que colabora el autor de esta investigación.

La capacitación con las características mencionadas es la actividad sustantiva de un programa operativo institucional, de las Brigada de Educación, que incluye la asistencia técnica en actividades productivas, asesoría a microempresas y grupos de trabajo, promoción de actividades productivas de traspasamiento y realización de campañas de carácter educativo-social, cuyo propósito es que los estratos productivos del

sector rural desarrollen competencias para mejorar la productividad, e identifiquen y aprovechen los servicios y apoyos institucionales y privados para elevar su bienestar.

## **1.2 Problematización**

Asumiendo que la construcción del problema de investigación permite la orientación del campo en que se habrá de trabajar, que también posibilita conocer la realidad que se quiere transformar y la visión que se tiene en la resolución problemática que dará sustento al proceso investigativo, en consecuencia se reflexiona sobre las oportunidades en las que el autor ha participado como promotor-docente incluyendo valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo rural.

En esas reflexiones se rememoran los cambios de conducta significativos observados en los capacitandos, y en consecuencia se practica el autocuestionamiento sobre los aspectos relevantes que se deben confirmar empírica y teóricamente, para identificar los componentes de una propuesta curricular de capacitación que beneficie a la población del medio rural y consecuentemente promueva el desarrollo rural sustentable. A partir de lo expuesto se establecen las siguientes preguntas guía:

1 ¿Cuáles serían las características de los procesos de capacitación para el trabajo que propicien el desarrollo sustentable?

2 ¿Qué competencias docentes se deben desarrollar para ejercer la práctica de la capacitación?

3 ¿Qué relevancia tienen los contenidos temáticos de capacitación?

4 ¿Qué estrategias de trabajo grupal facilitan el ejercicio de valores morales y actitudes positivas, de los grupos que se encuentran en proceso de capacitación?

5 ¿Cuál es la pertinencia de la inclusión de contenidos en valores morales y actitudes positivas, en los cursos de capacitación para el trabajo?

6 ¿Qué tipo de contenidos laborales y actitudinales apoyan los cursos de capacitación?

7 ¿En qué medida el trabajo grupal propicia la integración?

8 ¿Qué tipos de valores morales y actitudes positivas, se deben promover en los grupos de trabajo?

9 ¿Qué contenidos temáticos deben incluirse en los cursos de capacitación, para que los capacitandos mejoren sus competencias laborales y desarrollo humano?

10 En la práctica de capacitación ¿cómo deben articularse los procesos de inclusividad, identidad, pertenencia, y colaboración?

11 ¿Cuáles son los criterios de una estrategia, para mejorar la capacitación para el trabajo y el desarrollo humano?

12 ¿Cómo se evidencia la práctica grupal de valores morales y actitudes positivas, en los grupos de trabajo y en la comunidad?

De todo este campo problemático, se derivan los siguientes propósitos de investigación:

- 1) Sustentar la oferta de capacitación para el trabajo en necesidades sentidas.
- 2) Fomentar la reconversión productiva, el autoempleo y el emprendimiento empresarial.
- 3) Fomentar los valores morales y el desarrollo humano.
- 4) Favorecer la equidad de género y capacidades diferentes, así como el aprovechamiento racional de sus recursos naturales y materiales.
- 5) Incorporar esparcimiento y bienestar emocional.
- 6) Promover el trabajo transdisciplinario.

Derivada de estos propósitos, surge la pregunta rectora:

¿Cuáles serían las características de un programa de capacitación que responda a las necesidades de la población rural, propiciando la reanimación de los valores morales para la promoción del desarrollo sustentable, favoreciendo la interculturalidad y equidad de género?

La pregunta establecida posibilitará unir los fines y propósitos, que permitirán ir construyendo y ordenando los conocimientos descubiertos.

### 1.3 Objetivos

Establecer los objetivos de la investigación, facilita la orientación del estudio del fenómeno que se ha determinado; además, implícitamente establecen una delimitación previa del objeto de estudio. Esta delimitación favorece tanto el trabajo de campo como de gabinete, por precisar los propósitos que se persiguen y prever las actividades que se deberán realizar.

Para Soriano, R. (2010), los objetivos de investigación “...son los puntos de referencia o señalamientos que guían el desarrollo de una investigación y a cuyo logro se dirigen todos los esfuerzos”, (pág. 81). Obviamente, antes de plantear los objetivos ya se debe tener plena seguridad de lo que se pretende investigar y de los propósitos.

Siguiendo a Martínez, M. (1991).

El objetivo debe ser muy preciso, como, por ejemplo, clarificar tal o cual fenómeno o área problemática, aun cuando sus problemas específicos o dificultades propias estén todavía muy enredados y solo se puedan plantear o formular expresamente cuando la investigación esté más adelantada. (pág. 38).

En consecuencia, se asumen como objetivos de investigación:

#### 1.3.1 Objetivo general

La redacción del objetivo general corresponde al requisito de establecer con claridad las pretensiones de la investigación, como el problema que se aborda y la manera como se desea contribuir para su solución. Una aseveración coincidente con las aspiraciones del presente estudio es la de Martínez, M. quien señala

Dada la gran trascendencia que tienen las investigaciones serias en el área del comportamiento humano y, en general, de la vida humana, sería deseable que los objetivos que se pretende lograr estuvieran siempre relacionados con el conocimiento, el desarrollo y la promoción (...), y nunca con su abuso o explotación. (Ibídem).

Por otro lado, Alva, A. describe que para redactar los objetivos de investigación

Se expresa una acción a llevar a cabo. Por lo tanto debe estar iniciado por verbos fuertes, que indican acciones, a continuación se indica el fenómeno en el que o con quien se llevará a cabo dicha acción. Seguidamente se indica el objeto de investigación, es decir, el fenómeno o las partes en relación que serán investigados, indicando finalmente para qué se realiza esta acción investigativa. (pág. 1).

En concordancia con lo anterior, la redacción de los objetivos del presente proyecto pretende ser explícita sobre los propósitos establecidos sobre el comportamiento humano y la dinámica social. Por lo tanto, el objetivo general declara lo siguiente:

### **Objetivo general**

Diseñar una estrategia curricular que favorezca la creación de ambientes propicios para aprendizajes de valores morales y actitudes positivas, para el desarrollo humano de los habitantes del medio rural que se capacitan con enfoque en normas técnicas de competencias laborales.

Este objetivo general se delimita con los objetivos específicos que se enlistan en las siguientes líneas, estos se generan a partir del objetivo general, dándole especificidad y abundando en los detalles de sus alcances, estableciendo la secuencia de sus propósitos particulares. Alva, A. afirma que los objetivos específicos son cualitativos (que si se pretende cuantificarlos se convertirían en metas), conductuales y específicos, (ídem, pág. 3). Atendiendo esta advertencia, se asientan de la siguiente manera:

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Realizar un diagnóstico de las condiciones que prevalecen en la cotidianidad de un grupo de productores rurales.
- Precisar a través del análisis, los valores morales y actitudes que favorecen la integración de los miembros de los grupos de productores rurales en proceso de capacitación.

- Establecer cuáles son las competencias docentes para propiciar el aprendizaje en valores morales y actitudes.
- Integrar contenidos temáticos en valores morales y actitudes, para su inserción curricular.
- Diseñar una estrategia pedagógica, que favorezca el proceso de capacitación en un ambiente de aprendizaje, valores morales y actitudes.

#### **1.4 Hipótesis**

La hipótesis en la investigación social permite pluralizar los hallazgos logrados en los casos estudiados, toda vez que las cualidades encontradas en esos casos representan el universo en que está inmerso el fenómeno estudiado. Martínez, M. lo dice de la siguiente manera “La generalización es posible porque lo general solo se da en lo particular”, (óp. cit., pág. 40).

Sobre el particular, Rojas, R. resume aseverando

Una hipótesis científica es aquella formulación que se apoya en un sistema de conocimientos organizados y sistematizados (...) en la que se establece una relación entre dos o más variables para explicar y predecir en la medida de lo posible, los fenómenos que le interesan. (óp. cit., pág. 149);

en este contexto, se establece la siguiente:

#### **Hipótesis**

La capacitación con enfoque en normas técnicas de competencias laborales, cuando agrega a su programa de capacitación contenidos en valores morales, facilita que los productores rurales en proceso de capacitación mejoren sus interrelaciones personales y sus actitudes en la cotidianeidad de la vida comunitaria y el contacto permanente con su entorno cultural.

## **1.5 Categorías de análisis**

Dada la abundante información que se recaba en la investigación cualitativa, es pertinente establecer categorías de análisis y así clasificar los conceptos que se abordan para esclarecer el tema de estudio. Así mismo estas categorías delimitan la indagación que se realiza en la investigación, a fin de focalizar la atención y los esfuerzos del investigador en la materia de examen.

En las categorías de análisis se incorporan subcategorías que establecen los aspectos de las propias categorías que interesan al investigador, por lo tanto las subcategorías son de suma importancia para el tema de investigación aunque por sí solas no agoten la explicación de la categoría que las contiene. En este sentido las subcategorías tienen mayor importancia para el tema de investigación que para el tema de la propia categoría.

### **1.5.1 Proceso de capacitación**

- a) Características de la capacitación
- b) Incumbencia de la andragogía.
- c) Relevancia de los contenidos.

### **1.5.2 Capacitación con enfoque en normas técnicas de competencias laborales y competencias docentes**

- a) Contenidos temáticos de las normas técnicas.
- b) Competencias laborales y el mercado de trabajo.
- c) Competencias docentes en la función de capacitación.

### **1.5.3 Los valores morales como contenidos de la capacitación para el trabajo**

- a) Conceptualización de valores morales.
- b) Identificación de valores morales.
- c) Formación de actitudes.

#### **1.5.4 Interrelaciones**

- a) Relaciones intergrupales.
- b) Relaciones intercomunitarias.

#### **1.5.5 Entornos socioculturales**

- a) El tejido social.
- b) Rasgos culturales.
- c) Ecosistema.

#### **1.5.6 Contenidos de la capacitación**

- a) Enfoque en normas técnicas de capacitación para el trabajo.
- b) Valores morales.
- c) Evaluación del capacitando.
- d) Evaluación del curso.
- e) Evaluación del capacitador.

#### **1.5.7 Estrategias de capacitación**

- a) Requerimientos.
- b) Protocolo de inicio.
- c) Encuadre del curso.
- d) Recursos didácticos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

La estructuración del marco teórico se realiza después de las preguntas de la problematización y consiste en una estructura conceptual que concuerda tanto con el planteamiento del problema como con los objetivos que se pretenden lograr, (Zapata, O. 2005, pág., 101).

Consecuentemente, se asume como marco teórico, el grupo central de conceptos del estudio que se pretende realizar y que facilita la exposición de las ideas básicas de la fundamentación. Y que sus elementos son la argumentación del autor y los productos de las consultas documentales y de campo, que conjugados se convierten en enunciados coherentes.

Para Rojas, R. 2010 el marco teórico consta de tres niveles:

El manejo de teorías generales y los elementos teóricos particulares (...), información empírica secundaria proveniente de (...) investigaciones o informes publicados en revistas y periódicos (...), estadísticas u otros datos (...) [de] archivos públicos y privados; (...) [e] información empírica primaria o directa [del] acercamiento con la realidad, (óp. cit. pp. 95-96).

Por lo tanto, se considera imprescindible incorporar en este capítulo los conceptos previos que el autor del presente estudio ha recuperado en el ejercicio de su labor docente, los conceptos de la literatura de los especialistas en materia de capacitación para el trabajo y la información que se recabe de los actores locales en campo. De acuerdo con ello, se pretende realizar un proceso de análisis de la información, articulando los señalamientos de Rojas, R.

#### **2.1 El proceso de capacitación para el trabajo**

Para los trabajadores una de las consecuencias de la ineludible inserción de México en el proceso de globalización, es la exigencia de los empleadores para que sean más competitivos en el trabajo calificado. Esa competitividad actualmente es

regulada por los estándares de competencia laboral, los cuales presentan nuevos retos de capacitación o actualización en los procesos del trabajo. Actualmente los estándares mencionados están sujetos a normas técnicas de competencias laborales autorizadas por el Registro Nacional de Estándares de Competencias.

De acuerdo con el CONOCER, (2010) el Registro Nacional de Competencias es un catálogo nacional donde se encuentran inscritos los estándares de competencias laborales. Y a su vez, esos estándares de competencias son patrones de “conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requieres (sic. se requieren) para realizar una actividad en el ámbito laboral, social, gobierno, o educativo y es el referente para evaluar tus (sic. las) competencias”, (párr. 1). Las abreviaturas CONOCER, significan Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, fideicomiso instituido por la Secretaria de Educación Pública.

En las líneas anteriores resalta el sentido laborista, dicho en términos de emplearse para obtener un salario, que el CONOCER impregna en sus preceptos. Sin embargo la capacitación para el desarrollo de competencias implica otros ámbitos laborales, como el trabajo en el autoempleo en unidades productivas familiares. En esta última categoría se encuentran las personas que detectan oportunidades de autoempleo y las aprovechan o pretenden aprovecharlas realizando actividades productivas, que son múltiples y variadas.

Entre esa multitud de actividades de autoempleo, someramente se pueden enunciar las productivas de los siguientes campos: el comercio, bienes y servicios, agropecuario, textil e incluso de varias manifestaciones del arte. Además, también en el apartado del autoempleo se consideran oficios como: mecánica, plomería, albañilería, carpintería, electricidad, entre otros, que dadas las tendencias actuales de la capacitación para el trabajo, también representan necesidades sociales cuya atención apremia.

En consecuencia, para atender las necesidades de capacitación internas o para el ámbito de incumbencia de sus servicios, las instituciones pueden crear sus propias normas de capacitación, éstas se denominan Normas Institucionales o Normas Internas de Competencia Laboral.

Para abundar al respecto, la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria ha establecido lineamientos para que el personal docente de sus unidades educativas, entre ellas las brigadas de educación para el desarrollo rural, diseñen cursos de capacitación con enfoque en competencias laborales en respuesta a las demandas del sector rural. Asumiendo de esa manera la responsabilidad que su origen y misión le atribuyen a los lineamientos señalados.

La pertinencia de las acciones mencionadas, se sustenta en el potencial del segmento de población rural para incursionar en el microemprendimiento o bien para fortalecer las microempresas que ese mismo segmento poblacional ya ha establecido. Se reitera que las microempresas rurales se caracterizan principalmente por estar integradas entre familiares y en escasos casos por personas que no tienen parentesco entre sí pero que comparten lazos de afinidad. Otra característica destacada es que la mayoría de esas microempresas tienen propósitos productivos agropecuarios.

Por lo tanto el diseño curricular de los cursos de capacitación para el medio rural exhorta, por evento, al concurso interdisciplinario. De esta manera se sumarían las aportaciones del personal docente que tenga los conocimientos que precisa cada etapa del currículo; ejemplificando lo expuesto, se puede mencionar que para la capacitación en el combate de una plaga del cultivo de maíz, participaría el personal competente en diseño del currículo, combate de plagas, impartición de cursos, manejo de agroquímicos, logística, etc. Pudiendo darse casos en que una misma persona cuente con competencias en más de una actividad de las mencionadas.

### **2.1.1 Conceptualizaciones teóricas de la capacitación para el trabajo**

Entre las más antiguas aspiraciones humanas se identifica al bienestar. Por la necesidad de obtener más y mejores satisfactores, los humanos han transformado la naturaleza. Así, las destrezas para eficientar el trabajo en la transformación de la naturaleza se han desarrollado conforme a las condiciones imperantes en cada época de la humanidad. Esas circunstancias han variado a través de la historia, actualmente los satisfactores han aumentado en cantidad y variado en su tipificación, a tal grado que en gran medida se obtienen por compra – venta.

Los satisfactores que se obtienen con el comercio, obliga a contar con dinero, crédito o recurrir al trueque para efectuar la transacción. En los dos primeros casos es fundamental tener una fuente de ingresos que permita poseer liquidez para pagar de contado la adquisición del satisfactor deseado o solvencia para obtener el satisfactor a crédito; mejor es todavía, cuando se cuenta con liquidez y solvencia. Y la fuente de ingresos se establece mediante el trabajo.

Entonces ya sea que el trabajo tenga carácter subordinado en cuanto a la pretensión de contratarse o de ser emprendedor, esto último en el sentido de comenzar un negocio o empresa, el desarrollo de competencias laborales impacta en la eficiencia de los operarios. Y así se llega a la parte sustancial de este tema: el servicio de capacitación con enfoque en competencia laboral.

Este servicio es el mismo que proporciona la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural N° 104 (también identificada por sus siglas BEDR 104), y tiene como usuarios a los habitantes del medio rural del Municipio de Charo, Michoacán. Resaltando que una característica de la capacitación ofertada es impulsar a los emprendedores noveles y fortalecer a los emprendedores ya formados, en las actividades productivas de su afinidad.

Para dilucidar esta exposición se sigue a Limón, M (1996) citado por Argüelles, A. (2005) "La Educación Basada en Normas de Competencia (...) cuenta con programas de estudio modulares (...) [que responden] a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva nacional...", (pág. 11). Se recupera esta aseveración por considerar su trascendencia toda vez que al exponerla Miguel Limón fungía como Secretario de Educación de México, no obstante que en ella se percibe la orientación de subordinación con que se sentencia a los capacitandos, también ilustra sobre los propósitos institucionales sobre el tema.

Por otro lado Siguiendo a Zúñiga, G. (2011) en su análisis conceptual de las competencias laborales se encuentra las siguientes citas

Para (N. Kobinger 1996) "la competencia laboral es el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una fusión, una actividad o una tarea. (párr. 14).

Para (Mertens, L 200) (...) "es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. (Ibídem, párr. 18).

en ambas citas se intuyen sentencias parecidas, tendientes a decretar la subordinación laboral y a desdeñar los anhelos de la autorrealización de los segmentos de población que aspiran al emprendimiento y al autoempleo. Esas predisposiciones se encuentran en casi todas las conceptualizaciones de los especialistas.

Las citas anteriores se han recuperado para exponer las concepciones reduccionistas, sin embargo también en Zúñiga, G. se encuentra otra referencia en la que se vislumbra una concepción sobre la capacitación para el trabajo basada en normas de competencias, más amplia e incluyente, que comprende los intereses personales de ofertar la mano de obra y/o de emprender un negocio. Tal referencia dice así:

En Cuba, uno de los aportes esenciales emitidos para la implementación del perfeccionamiento empresarial es el establecimiento del concepto de competencia laboral, conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que

son aplicadas por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones. R/M 21/98. (Párr. 36).

Conforme a lo expuesto en los párrafos anteriores y en el marco de la función institucional en que el autor se desempeña como docente, así como por el propósito del objeto de estudio, se asume como capacitación para el trabajo: el proceso de facilitar el desarrollo de competencias individuales en los capacitandos, para desarrollar actividades productiva en determinado contexto conforme a los estándares oficiales de desempeño y tendientes al emprendimiento empresarial rural.

### **2.1.2 Relevancia de los contenidos de capacitación**

En opinión de Nelson, A. (2011), respecto la propuesta de Dewey y Holt, sobre los contenidos del plan de estudios en el sentido que “el contenido debe ser totalmente congruente con los instintos e inclinaciones naturales de estudiantes”, (Óp. cit. pág. 21), reviste de mayor importancia la capacitación para el trabajo de jóvenes y adultos toda vez que responde a las necesidades planteadas por éstos, para resolver una determinada carencia de competencias relacionadas con su trabajo.

En la alusión anterior resaltan los términos instintos e inclinaciones naturales. Estableciéndose similitud de su producción entre estudiantes y capacitandos, toda vez que en los emprendedores adultos, los instintos, se producen como reacciones de sus percepciones de necesidades de capacitación. Correspondiendo al diseñador del curso establecer la correspondencia entre esas necesidades intuitivas con los procesos propios de las competencias que se pretendan desarrollar, originándose el ajuste necesario de las necesidades manifestadas con los contenidos pertinentes de la capacitación.

En cuanto a las inclinaciones de los estudiantes, se equiparan a la vocación laboral de los jóvenes y adultos que desean incursionar en el emprendimiento de

algún negocio. Esas inclinaciones se muestran desde las primeras manifestaciones para iniciarse en el autoempleo, pudiéndose afirmar que posteriormente surgen las necesidades instintivas de capacitación que se refirieron en las líneas anteriores.

Entonces, en los cursos de capacitación para jóvenes y adultos, es elemental la congruencia entre los contenidos de los cursos, los instintos e inclinaciones naturales de los interesados, y los procesos de producción o negocio en los que pretenden incursionar. Por lo tanto el diseñador de cursos de capacitación está obligado a consultar a los especialistas que puedan aportar propuestas en cada curso, para enriquecerlo.

La exposición anterior también se sustenta en la aseveración de Pansza, M. (2005), cuando expone “El egresado de un plan de estudios, medirá el éxito o fracaso de los mismos, (...) por su desempeño en la incorporación al sistema productivo y cultural del país”, (pág. 11). Así pues, es de considera que la demanda de capacitación corresponde a una necesidad real de desarrollo de competencias en ámbitos determinados del emprendimiento.

Por consiguiente en el diseño de los cursos de capacitación correspondientes subyace el compromiso del docente para incorporar las partes constitutivas, de esos cursos, que conciernan al sistema productivo de interés. Esta acción asegurará la consecución del objetivo trascendente, identificado en el desempeño exitoso del egresado al incorporarse al sistema productivo.

Sobre este mismo tema, para Gago, A. (2006), al establecer los contenidos temáticos se debe evitar llegar a la ligereza pues “gran número de profesores han empleado como programa de asignatura un simple listado de temas y subtemas”, (pág. 31). Aclarando que por lo contrario

En nuestro modelo, dicho listado cubre la función de ubicar en un marco de conocimientos determinados lo ya indicado en la sección de objetivos terminales y es, al mismo tiempo, un enlace con la de objetivos específicos, donde habrá de precisarse

el tipo o nivel de aprendizaje particular que de cada tema se pretende que logre el alumno. (Ibídem).

Ambas aseveraciones confirman la consideración del párrafo anterior, en el sentido prospectivo de la capacitación. Y este sentido es lo que asigna relevancia a los contenidos de los cursos de capacitación, puesto que se asume a esta como recurso pedagógico para la consecución de mejores niveles de desempeño, llevando implícito el anhelo de contribuir al éxito laboral del capacitando.

Se puntualiza que el sentido prospectivo mencionado se refiere concretamente a recuperar las experiencias del pasado, en que se impartieron cursos de capacitación únicamente por cumplir con las metas del centro de trabajo, para que a partir de ellas se construyan alternativas que respondan a las necesidades actuales de contar con esquemas de procesos de capacitación formativa, en lo humano y empresarial. Y lograr que en el futuro, los actuales capacitandos, por sí mismos puedan emprender la búsqueda de nuevas etapas de desarrollo humano y socioeconómico.

### **2.1.3 Los valores morales como contenidos en la capacitación**

Los años que el autor ha dedicado a la promoción y capacitación de grupos de emprendedores rurales, han permitido acumular cierto caudal de casos en los que la propia intervención educativa en valores ha sido decisiva para que esos grupos perduren a través de los lustros. En la práctica también se ha podido constatar el fracaso de grupos similares, en cuanto a sus propósitos de organización y pretensiones productivas, que rehusaron participar en la capacitación con contenidos en valores.

Por lo tanto, se pondera la inclusión de los valores morales como contenidos de los cursos de capacitación como alternativa viable y fiable para contribuir con los capacitandos a que logren mejores niveles de éxito. Rivera, L. (2008) expone sobre el particular

Desde el punto de vista de su aplicación, no son la formación ni la capacitación a secas lo que conduce al desarrollo y al progreso de los pueblos, sino la educación, la formación y capacitación con valores y principios morales. (Pág. 74).

Y precisamente los valores y principios morales que se incluyeron como contenidos transversales de los cursos de capacitación impartidos a emprendedores rurales en los años 1985, 1992, y 2011, en los ejidos “Los Llanitos” Municipio de Jaral del Progreso, Gto., Villa Charo, Municipio de Charo Mich., y en la comunidad indígena Peña Cargada, perteneciente a este último municipio, han sido sustanciales en la dinámica interna de esos grupos y en los éxitos alcanzados.

Consecuentemente como parte de los éxitos mencionados se destacan las competencias desarrolladas para asumir principalmente ejercicios de democracia, transparencia, tolerancia y respeto mutuo, que finalmente se reflejaron en la fusión de intereses comunes y en la subsistencia de esos grupos.

Sobre el mismo tema también, Rivera, L. agrega que

Aunque muchos capitales en el mundo se han conseguido [mediante latrocinio, tráfico de salud, estafa e imposición de intereses], han dejado en el grueso de la población una estela de sufrimiento y resentimiento difíciles de olvidar. (Ibídem).

A esta afirmación, la experiencia propia permite agregarle que además de sufrimiento y resentimiento también se provoca inhibición en los actores rurales para realizar nuevos emprendimientos en asociación. Situación que se contrapone a la generalidad de lineamientos institucionales que norman la asignación de recursos para emprendimientos.

Referente al mismo asunto Izquierdo, C. (2007) expone “El conocimiento de los modelos de estructura y de funcionamiento de las instituciones de grupo al que uno pertenece (...) es el comienzo de la integración social en cuanto conciencia de pertenecer o poder pertenecer a ella”, (pág. 83). Lo anterior, para el objeto del presente estudio, se interpreta como el acto mediante el cual el capacitando se percata de los propósitos del grupo de capacitación al que se ha integrado.

Por lo tanto cuando se da el caso de que el mismo capacitando se interese en formar parte de otro grupo de trabajo, igual se percata de los propósitos de ese nuevo grupo, pero además de las reglas que ahí prevalecen. Comprometiéndose, implícitamente, en la consecución del bien común.

Siguiendo con Izquierdo, C. “La integración en las estructuras y, por tanto, en la sociedad misma, no se efectúa si no es mediante la asimilación socio–educativa de los valores del grupo o valores sociales”, (Ibídem). Por lo tanto, se asume que para lograr integrarse en las estructuras asociativas implica involucrarse por convicción en el proceso de capacitación para el trabajo con contenidos temáticos en valores morales. Responsabilidad que no recae únicamente en el capacitando, como principal interesado, sino que compromete profesionalmente al capacitador en cuanto es partícipe del diseño e impartición de los cursos.

Acosta, M. y otros (1985), ponderan la toma de decisiones como acción fundamental en la armonía de los grupos de trabajo. Enfatizan que las decisiones se toman individualmente o entre los miembros de un grupo, y el propósito tiende al logro de un objetivo común, (pág. 326). A esta ponderación se agrega que para se tome conciencia de la prospectiva del grupo, como interés común, es menester incluir los contenidos en valores morales como temas de los cursos de capacitación y que la apropiación de esos contenidos se reflejan en la moderación de las tensiones individuales que subyacen en todo proceso de integración grupal.

#### Enseguida Acosta, M. y otros proponen que

En la toma sinérgica (sic. sinérgica) de decisiones es necesario que todos los miembros de un grupo compartan las decisiones, teniendo en cuenta diversos puntos de vista e incrementando la participación a través de la creación de un clima de confianza, armonía, apoyo [mutuo] y facilidades. (Ibídem).

En esta propuesta, se considera que, se encuentra sustento a la proposición del autor sobre la inclusión de los valores morales en la capacitación, puesto que el establecimiento del clima de confianza pocas veces se logra prescindiendo de la

intervención docente y de la práctica de los valores. En cuanto a la armonía e interdependencia se asume que resultan precisamente del clima de confianza cimentado en los valores mencionados.

Reiterando lo expuesto en los párrafos anteriores, se ratifica la certeza sobre la pertinencia de la inclusión de los valores morales como contenidos de los cursos de capacitación para el trabajo con enfoque en competencias laborales. Su revisión durante el proceso de capacitación reanima en los actores rurales los valores individuales adormecidos, a causa de las décadas de abandono institucional, y da origen a la conciencia de grupo. Y considerando que por lo general los grupos de emprendedores rurales se organizan en torno al interés común de establecer un proyecto productivo, al releer los valores morales abonan el éxito de su emprendimiento.

#### **2.1.4 El entorno de los procesos de capacitación**

Se admite que el entorno del proceso de capacitación lo conforman tanto el microespacio como el ámbito inmediato y el ámbito mediato en que se desarrolla dicho proceso. El microespacio es el lugar físico en que se desarrolla cada proceso de capacitación, destinado a la interacción de los capacitandos y docentes, en el cual se reproducen las actitudes y conductas que caracterizan a cada individuo participante.

El microespacio cumple la función de centro de convivencia durante el proceso de capacitación, da oportunidad para establecer relaciones personales más estrechas. Luego esas relaciones pueden ser armónicas y en consecuencia crear un ambiente propicio para la capacitación o tornarse hostil, fenómeno al que contribuirán decididamente los contenidos del curso, el desempeño docente y las conductas de los capacitandos. En este sentido se puede dar por hecho que las causas son producto de la imperfección humana, sin embargo por sí sola esta consideración poco abona para compensar esa imperfección.

Respecto a lo expuesto en los párrafos anteriores, se encuentra coincidencia en la afirmación de Yturalde, E. (2012), quien expone

En un entorno educativo, en donde el grupo tiene su grado de responsabilidad, cada uno de los participantes puede convertirse en un recurso creando una simbiosis vertical y horizontalmente. (Párr. 29).

Apropiando esta cita al estudio del microespacio, se obtienen valiosas contribuciones toda vez que confirma lo favorable de crear un ambiente propicio de aprendizaje, favoreciendo la interacción de los capacitandos para la adopción de propósitos comunes y consecución de objetivos colectivos en el entorno de los procesos de capacitación.

Esos propósitos y objetivos del colectivo escolar, se alcanzan favoreciéndose de la simbiosis vertical a que hace referencia Yturalde, representada por la transmisión explícita de algún conocimiento que un capacitando comparte con otro; y mediante la simbiosis horizontal que se refiere al ejercicio de receptividad y apertura entre los capacitandos, característico del aprendizaje colaborativo. Dada la relevancia de este fenómeno simbiótico-educativo, es de suma importancia potenciarlo para enriquecer las relaciones en el microespacio, como porción del entorno de los procesos de capacitación.

En la potenciación del fenómeno simbiótico-educativo, las habilidades docentes juegan un rol decisivo. Propiciar en el microespacio del curso de capacitación un ambiente favorable para su desarrollo fomentará la convivencia armónica y potenciará el esfuerzo grupal para la consecución de los objetivos que se pretendan.

Otros aspectos intervinientes en la convivencia del microespacio, son el ámbito inmediato del microespacio y el ámbito mediato. El ámbito inmediato se identifica en el exterior del lugar físico en que se realiza la capacitación, que puede ser el centro educativo, o alguna edificación de la que forme parte el microespacio, incluso puede ser una casa habitación facilitada para realizar la capacitación; ese

espacio inmediato está poblado por las personas que en él conviven, por las cosas puestas ahí y las propias condiciones físico-ambientales.

Las interrelaciones que se desarrollan en el ámbito inmediato matizan el entorno de los procesos de capacitación, influyendo en ellos de variadas maneras, es decir: beneficiando el proceso de capacitación o desfavoreciéndolo. En el supuesto que el ámbito inmediato al microespacio sea una unidad educativa, ésta está poblada por la plantilla de profesores, personal administrativo y demás estudiantes. Siendo este el caso, entonces las peculiaridades de las relaciones gremiales de profesores y las de los estudiantes, permean el microespacio e influyen anímicamente el entorno en que se desarrolla el proceso de capacitación.

Un efecto semejante sucede cuando el microespacio forma parte de algún otro tipo de edificación, al que también se denomina ámbito inmediato, incluso cuando se trata de una casa habitación en la se concede un microespacio para desarrollar el proceso de capacitación. El tipo de relaciones que practican sus habitantes, así como las condiciones físicas y la disponibilidad de servicios, también trascienden el entorno del proceso de capacitación.

Respecto al ámbito mediato, se considera que es el contorno del ámbito inmediato, que a su vez alberga al microespacio, está caracterizado por una mayor diversidad de condiciones físico-ambientales y mayor complejidad de interacciones de su población. Este ámbito también forma parte del entorno de los procesos de capacitación, y dado que la complejidad de los fenómenos sociales que en él se desarrollan corresponde a una mayor cantidad poblacional, también puede alterar significativamente el entorno de los procesos de capacitación.

En el ámbito mediato cohabitan: los habitantes, las organizaciones sociales, las instituciones locales, las autoridades y la población flotante. En sus características elementales se identifican el medioambiente, formado por sus recursos naturales y artificiales, vías de comunicación, servicios de comunicación y

transporte, servicios públicos, seguridad pública y abasto. Tanto las relaciones sociales como la disponibilidad y calidad de los servicios, representan factores importantes para el entorno de cada proceso de capacitación.

Las consideraciones anteriores se exponen teniendo como antecedente las observaciones expuestas en la guía de equipamiento para los cursos de capacitación, propuesta Rodríguez, J. (coordinador) (2003) que a la letra dice

Gran parte de las actividades se realizan en espacios cerrados y abiertos en los que se desempeñan los facilitadores y los productores [capacitandos], (...) se considera como equipamiento lo siguiente:

- Aula que puede estar ubicada en una escuela, la presidencia municipal o la propia Brigada de Educación para el Desarrollo Rural.
- Las comunidades de los productores en donde se realizará la capacitación.

(pág. 113).

Una vez referidas las características del entorno del proceso de capacitación, se considera pertinente plantear algunos aspectos extrínsecos al entorno de los procesos de capacitación, que sin embargo, influyen determinadamente en él: la capacitación es la respuesta a una demanda social específica, sus objetivos son ecuanímenes con los intereses de la sociedad, la oferta de la capacitación debe ser transparente, los requisitos de ingreso al curso deben ser explícitos, y los intereses locales no son de la incumbencia del capacitador, en los términos de su función específica. Así, se podrán construir entornos favorables del proceso de capacitación.

## **2.2 La capacitación para el trabajo en el medio rural y las normas técnicas de competencia**

El modelo de capacitación por competencia laboral para el sector agropecuario, fue elaborado de manera colegiada por los docentes adscritos en los centros educativos de esa dirección general. La capacitación forma parte de los programas transversales con los que la dirección general mencionada fortalece sus diversos tipos y modalidades de educación que tiene encomendados, (Reyes, R.

(editor), (2002), Programa de Desarrollo de la Educación Tecnológica Agropecuaria 2001-2006, pp. 24 y 109).

La capacitación para el trabajo busca dotar a los emprendedores rurales, en su calidad de capacitandos, de las competencias necesarias para que enfrenten los retos implícitos en los proyectos que pretendan desarrollar. Para este fin se cuenta con un catálogo de normas técnicas aprobadas por el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

No obstante, las unidades educativas de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, crean sus propias normas de institución educativa (también llamadas normas internas o institucionales) de competencia laboral, con el propósito de atender las necesidades concretas que la sociedad rural plantea por conducto de las brigadas de educación para el desarrollo rural. Esas normas son descritas por el CONOCER como

El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requieres (sic. se requieren) para realizar una actividad en el ámbito laboral [rural] (...) y es el referente que permite evaluar tus (sic. las) competencias y en su caso obtener un certificado que lo respalde. (Párr. 1).

Aunque la capacitación por competencias laborales es incluyente tanto para los capacitandos del medio urbano como del rural, en el sentido de que les oferta la opción de obtener un certificado que respalde la evaluación de las competencias desarrolladas, habitualmente, los capacitandos del medio rural no muestran mayor interés por realizar el trámite de certificación.

Lo anterior se debe a que para desempeñarse como emprendedores les basta desarrollar las habilidades y destrezas que su proyecto les requiere y por otro lado porque la obtención de la certificación representa un gasto ineludible, que se paga al CONOCER. En este sentido la capacitación laboral que se realiza con enfoque en normas técnicas de competencias y que proporcionan las brigadas de educación

tecnológica agropecuaria, obvia el proceso de certificación que, además, tiene un costo en efectivo aludido.

### **2.2.1 El proyecto de modernización de la educación técnica y la capacitación (PEMETYC)**

El PEMETYC es un proyecto coordinado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, financiado por el Banco Mundial, su origen se establece en 1993 por las necesidades de las dos primeras instituciones para mejorar la calidad, pertinencia y flexibilidad de los servicios educativos, atendiendo las necesidades específicas de las diferentes ramas de producción del país (CONALEP Guanajuato. 2010, pág. 9).

El proyecto de modernización de la educación técnica y la capacitación se sustenta en cinco componentes:

- 1) El sistema normalizado de competencia laboral, 2) El sistema de evaluación y certificación de competencia laboral, 3) Transformación de la oferta de capacitación y de educación, para facilitar el paso de la educación al trabajo, 4) Estímulos económicos a la demanda de capacitación y certificación y 5) Información, evaluación y estudios sobre los impactos del proyecto. (Ídem, pág. 10).

Otro referente sobre el PEMETYC se localiza en Paniagua, J. y otros (coordinadores), (1999), quienes expresan

El modelo de capacitación basada en normas de competencia laboral que impulsa la DGETA (...) [se avanza] en la construcción de estrategias y metodologías, que permitan llevar este enfoque para la formación de los recursos humanos en el sector rural. (Pág. 7).

En el referente anterior ya se manifiesta la tendencia institucional para adoptar la capacitación basada en normas de competencia laboral, en el marco del proyecto de modernización de la educación técnica y capacitación.

La participación de la DGETA en el PEMETYC se realiza en dos aspectos que inciden en el desarrollo de este capítulo, esos aspectos son: 1) La capacitación

basada en competencias, ofertada a trabajadores y productores rurales, así como a desempleados del mismo sector. 2) La propuesta metodológica para captar necesidades de capacitación, el diseño curricular con enfoque en competencias para microempresas y productores rurales, (Ibídem).

La exposición anterior, pone en relieve la importancia que para los sectores educativo y laboral reviste el proyecto de modernización de la educación técnica y la modernización. Además se intuye que ese proyecto es parte de una tendencia internacional, toda vez que, según lo publicado por el CONALEP Guanajuato, es apoyado por el Banco Mundial.

Por lo que corresponde a México, y particularmente al sector rural, se rememora que la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, teniendo como antecedente el PEMETYC, crea el modelo de capacitación por competencia laboral para productores y microempresas del sector rural. Y los servicios de capacitación para ese sector son ofertados principalmente por 125 brigadas de educación para el desarrollo rural, de las cuáles la número 104 está ubicada en el Municipio de Charo, Michoacán.

### **2.2.2 El consejo de Normalización y Certificación en Competencias Laborales (CONOCER)**

El CONOCER es una institución paraestatal, que sin formar parte del sector gubernamental sí colabora con ésta. Pertenece al sector educativo, su órgano de gobierno lo conforman doce consejeros propietarios de los cuáles seis pertenecen a la administración del gobierno federal, tres consejeros representan al sector patronal y otros tres al sector laboral (QUIENES PARTICIPAN EN EL SNC, 2012, párr. 4-6).

Los seis consejeros del CONOCER, representan a las secretarías de Trabajo, Economía, Agricultura, Turismo, Energía y Hacienda; tres consejeros pertenecen al sector patronal representando al Consejo Coordinador Empresarial, La Confederación Patronal de la República Mexicana y a la Confederación de Cámaras

Industriales; los otros tres consejeros representan al sector laboral, concretamente al Congreso del Trabajo, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y a la Confederación de Trabajadores de México, (Ibídem).

Un nivel estratégico del Consejo de normalización y Certificación en Competencias Laborales, está integrado por Comités de Gestión por Competencias, éstos se encargan de definir los estándares de competencias de las personas, de la evaluación de esos estándares y la certificación de las personas que cumplen satisfactoriamente con ellos, (Ibídem, párr. 7).

En el nivel operativo participan los prestadores de servicios institucionales e independientes, son entidades de evaluación y certificación. Ellos efectúan las evaluaciones revisando las evidencias de competencias de las personas que participan en los procesos de evaluación. Las evidencias mencionadas son integradas en paquetes llamados portafolios de evidencias y son el sustento de las certificaciones expedidas por el CONOCER (ibídem, párr. 9).

Así, retomando que del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación se originan varios modelos educativos, tanto por iniciativa institucional como privada, estos modelos ajustan sus programas educativos o de capacitación a los estándares establecidos, a fin de homologar la enseñanza y el desarrollo de competencias. En este mismo sentido, en el medio rural se obra en consecuencia con la capacitación de emprendedores y trabajadores.

El fin último de estos modelos de educación y capacitación, en el medio rural, es que los actores locales estén a la altura de los nuevos retos que imponen las tendencias productivas y educativas mundiales, que están vinculadas a las normas nacionales y en algunos casos internacionales de sanidad e inocuidad alimentaria. Procurando cumplir con los objetivos del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación mediante los estándares autorizados por el Consejo de Normalización y Certificación en Competencias Laborales.

### **2.2.2.1 Normas internas de competencias laborales (NIES) de la Dirección General de Educación Tecnológica agropecuaria (DGETA)**

La norma interna de competencia laboral de la DGETA, es un estándar de desempeño elaborado por el personal docente de las unidades educativas de la dirección general mencionada. Las normas internas se elaboran en respuesta a las necesidades de capacitación planteadas localmente, dentro del área de influencia de los centros educativos, y considerando tanto los procesos productivos locales como los estándares nacionales de desempeño.

Esas normas internas de competencia laboral, delimitan la capacitación de la población objetivo de las brigadas de educación para el desarrollo rural. Y por lo general los capacitandos que participan en estos procesos de capacitación no muestran interés por someterse al proceso de evaluación para obtener la certificación expedida por el CONOCER. Se intuye que tal desinterés se debe a que los capacitandos rurales no pretenden emplearse, sino más bien se interesan en establecer algún proyecto productivo de su interés.

Por lo tanto, las normas internas de competencia laboral no son registradas por la DGETA ante las instancias autorizadas por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, antecedente por el que en la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural N° 104 los contenidos y redacción de las normas internas de competencia laboral no se apegan a los requisitos del formato de los estándares de competencias que ha establecido el CONOCER. A este respecto el autor considera que sí se deben respetar los lineamientos establecidos para la elaboración de las normas de competencias laborales nacionales.

### **2.2.3 La competitividad económica del sector rural**

El diccionario de economía define como competitividad a "... la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores", (párr. 1). Entonces, dado que la rentabilidad se expresa en términos de las utilidades obtenidas, en consecuencia se asume que competitividad

económica en el sector rural, es la capacidad de la empresa micro, mediana o macro, establecida mediante el emprendimiento grupal o individual, para resistir los embates mercantiles de sus competidores.

Este concepto de competitividad económica en el sector rural, está implícita en las necesidades manifiestas de capacitación. Al obviarse el concepto en el proceso de diseño de un curso de capacitación, se puede incurrir en la gravedad de deficiencias curriculares, toda vez que los capacitandos únicamente se prepararán para realizar los procedimientos productivos rutinarios, careciendo de los complementos procedimentales que les permitirán ensanchar su margen de utilidades por un lado, por otro optimizar sus procesos de producción, y por otro lado más, consolidarse como empresarios para enfrentar con posibilidades de éxito la competitividad económica.

En tal sentido es menester la promoción de grupos para el trabajo considerando su agrupamiento en base a las afinidades entre los interesados para potenciar sus perspectivas, la compatibilidad de intereses a fin de favorecer los consensos, y la portación de recursos para determinar las aportaciones individuales. Siendo éstas últimas las que han de servir de base para los cálculos de productividad y ganancias.

A la labor de promoción le sigue el proceso de capacitación, no como ciclo escolar que se ha de cursar ininterrumpidamente sino como sucesión de cursos diseñados en función de las demandas de cada grupo y las sugerencias de especialistas. Por lo que en tanto se acondicionan los espacios para la producción o se espera la fecha oportuna para realizar las inversiones, se inicia la capacitación en cursos sobre: organización, administración, procesamiento de textos en computadora, búsqueda de información en la web, prácticas productivas, comercialización, y en cada uno de ellos incluir contenidos temáticos en valores morales.

Como resultados, los capacitandos en proceso de integración paulatina y secuencialmente se van transformando en empresarios rurales, estableciendo objetivos y metas con lo cual permanecen asociados más tiempo, aún después de varias décadas de la partida del promotor-docente. Reflejándose en esos grupos la formación humana y empresarial, cuyos integrantes adoptan estatutos y establecen reglas que regulan sus relaciones, actividades y procedimientos. Y que en consecuencia demanda nuevos esquemas de capacitación, conforme a la evolución de su realidad<sup>4</sup>.

Así mismo, siguiendo al diccionario de economía, se encuentra la siguiente afirmación: “Una nación será más competitiva si su entorno incentiva a lograr una mayor creación de valor, por ejemplo, mediante innovaciones”, (ibídem, párr. 10). Este nuevo concepto se adapta, proporcionalmente, a las condiciones del área de trabajo de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural N° 104; proponiendo el autor, además de la innovación mencionada, el agregado de valor a los productos primarios y aún a los secundarios.

Ejemplificando la aseveración expuesta, se recurre al maíz como producto primario. Éste se destina para tres fines principales: su venta a las empresas que fabrican alimentos balanceados para el ganado, el mercado local y el autoconsumo. Así que para que el productor agregue valor al maíz, puede preparar sus propias mezclas de alimento para el ganado y venderlas directamente a los ganaderos.

Otra opción para agregarle valor es precocer el grano para comercializarlo, atendiendo a un amplio segmento de población que gusta preparar sus propios alimentos pero que no quiere destinar tiempo en los procesos de algunos de los ingredientes que necesitan. Con esta exposición, se pretende asentar la importancia de incluir el enfoque de competitividad económica en el diseño de los cursos de capacitación.

---

<sup>4</sup> Vivencia del autor.

Pero también se expuso que los productos terminados son susceptibles de agregarles valor, pues bien, para agregarle valor al maíz, se propone fabricar mezclas de alimentos para el ganado, precocer el producto, incluyendo una práctica que ya se realiza: elaborar tortillas manualmente. Estos productos terminados pueden variar su modalidad de venta a granel por una presentación de envasado que satisfaga las exigencias del consumidor o que se le presente con más atractivo.

Se aclara que se tiene la certeza de que las alternativas propuestas en los dos párrafos anteriores, deben soportarse en un estudio de mercado; sin embargo también se cree firmemente que esos aspectos deben tenerse presentes en el diseño de los cursos de capacitación, con el fin de desarrollar en los capacitandos rurales las competencias que les permitan enfrentar la competitividad económica.

En la actualidad hay nuevas prácticas que mejoran la competitividad económica, una de ellas es el benchmarking. Si bien en la actualidad esta tendencia es propia de la macroempresa, se tiene la certeza de que puede ser practicada en el microemprendimiento. Spendolini, M. (1990), citado por Román, J. (2011), define al benchmarking como

Un proceso sistemático y continuo para evaluar los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones que son reconocidas como representantes de las mejores prácticas, con el propósito de realizar mejoras organizacionales. (Párr. 2).

Por su parte, Boxwell, R. (1996), también citado por Román, J. afirma

Una empresa hace benchmarking cuando decide mejorar el proceso de su negocio comparándolo con el proceso y las técnicas de mejoramiento de una segunda organización o como buscar al mejor en cualquier parte del mundo, y compararse con él para mejorar. (Ibídem, párr. 4).

Sobre las prácticas para la competitividad Duany, A. (2009), expone un abanico de características del nuevo enfoque gerencial cubano, "Uno de sus valores principales es la completa coherencia que tiene con técnicas como la gestión de la

calidad, la reingeniería, el benchmarking, la planeación estratégica y otras (...)", (párr. 5).

Con el fin de ratificar la certeza de que las prácticas, de las dos citas anteriores, se pueden instrumentar en el microemprendimiento, se recurre a la aseveración de Migueles, M. (1991), "La generalización es posible porque lo general sólo se da en lo particular. No se trata de estudios de casos, sino de estudios en casos o situaciones", (pág. 40). Así, se ratifica la convicción de que en sus proporciones, la capacitación para el trabajo en el medio rural tiene enorme potencial de contribuir mayormente en el desarrollo de competencias para enfrentar la competitividad económica desde la perspectiva rural.

#### **2.2.4 Desarrollo comunitario rural**

En la consulta de los conceptos, se sigue a Ander-Egg, E. (1998), quien precisa las posibilidades del desarrollo comunitario

El ámbito operativo del desarrollo de la comunidad (...) es la comunidad. No cualquier comunidad, sino aquella o aquellas sobre las cuales y con las cuales se quiere llevar a cabo un programa con el fin de atender sus necesidades y problemas, lograr su desarrollo y mejorar su calidad de vida. (Pág. 25).

Esta aseveración ilustra sobre las posibilidades concretas del desarrollo comunitario, toda vez que la conceptualización general indica una característica universal, sin considerar las intervenciones que realmente se realizarán. Y además delimita la generalidad de otros conceptos sobre el desarrollo comunitario.

Por otro lado, Del Castillo, J. (1998), plantea

El desarrollo económico local puede definirse como aquel proceso reactivador de la economía y dinamizador de la sociedad local que mediante el aprovechamiento eficiente de los recursos endógenos existentes en una determinada zona es capaz de estimular su crecimiento económico, crear empleo y mejorar la calidad de vida de la comunidad local. (Pág. 12).

En esta conceptualización resalta el aspecto económico como detonante del desarrollo, mas se considera de suma importancia agregar otros elementos

reanimadores de la identidad, de afirmación de los rasgos culturales y de respeto al medioambiente. Pero la cita da a lugar a describir uno de los rasgos que actualmente caracterizan a la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104:

Los servicios que se ofertan principalmente promueven el desarrollo económico mediante la capacitación, promoción de grupos productivos, asesoría a microempresas, asistencia técnica en la producción y la promoción de actividades productivas de traspatio; sin embargo, la intervención para el desarrollo económico no se realiza con fines de continuidad.

En lo personal, se infiere que los servicios proporcionados en lugar de ser ofertados deben satisfacer su demanda mediante un plan comunitario de desarrollo endógeno<sup>5</sup>, lo cual garantiza que la población se involucre por convicción, y fomentar la especialización en cada grupo de capacitandos para la producción de bienes y servicios, inhibiendo la competencia desleal y más bien promoviendo la interdependencia mediante la creación de cadenas productivas.

Consecuentemente el autor experimenta la necesidad de indagar, mediante el trabajo de campo del proceso de investigación cualitativa, las opiniones de distintos actores del desarrollo rural sobre las características idóneas de una intervención para desarrollo del sector mencionado pero en un esquema más amplio, que promueva la revaloración de los actores locales, el desarrollo productivo, económico, social y el respeto al medio ambiente. Reportando los hallazgos en el Capítulo III.

Otra definición sobre el desarrollo comunitario se encuentra en Rivera, C. (2011), quien lo plantea de la siguiente manera

Se asume como desarrollo comunitario al proceso de mejora del nivel de vida de los actores de un área geográfica determinada, que para tal efecto revalúan sus valores humanos y asumen el control responsable de los recursos de su entorno para la reconversión de sus procesos productivos. Este proceso caracterizado

---

<sup>5</sup> El desarrollo endógeno ubica a los agentes externos en el plano de promotores que favorecen la convergencia de las demandas sociales en un plan general de desarrollo que los actores internos habrán de gestionar.

particularmente por su espíritu endógeno depende de elementos aceleradores identificados en los actores externos, políticas de gobierno y servicios institucionales. (Pág. 90)

En el mismo sentido se encuentra la referencia conceptual de Alonso, O (2004) en el parafraseo que Rivera, C. hace de sus aseveraciones en las que “desarrollo es un cambio en los individuos, redes y estratos sociales, que induce a los actores al establecimiento de nuevos objetivos que les permitan mejorar el estatus sin renunciar a su origen”, (Ibídem).

En conformidad con los conceptos citados, el desarrollo comunitario rural se logra mediante cambios progresivos en la consecución de mejores niveles de bienestar a los que accede la comunidad rural cuando cuenta con servicios educativos, el ejercicio democrático para la toma de decisiones, prácticas transparentes en el ejercicio de sus autoridades y representantes, enriquecimiento del tejido social, instalación y mejora de la infraestructura básica, acceso a los servicios públicos, convivencia con el medio ambiente y desarrollo e innovación de sus procesos productivos y comerciales, enfatizando en la reafirmación de la identidad a la par de la búsqueda de la mejora en la calidad de vida.

Por lo consiguiente, la capacitación para el trabajo, que responde a necesidades precisas de aprendizaje y desarrollo de competencias laborales, con la perspectiva de mejorar el ingreso de los actores rurales, es susceptible de incorporar en el diseño de sus cursos contenidos en materia de reanimación de las cualidades humanas. De tal manera que se potencie el estado anímico de los capacitandos que se disponen a la búsqueda de mejores estadios de bienestar económico, instigándolos a que también incursionen en la búsqueda del desarrollo humano, y consecuentemente se conviertan en protagonistas del desarrollo de su comunidad.

### **2.3 Competencias laborales y docentes para ser capacitador**

Teniendo en cuenta de que al docente ya no se le considera el único que posee conocimientos y que el capacitando cuenta con su propio acervo de

conocimientos y experiencias, y que aunado a esto existe una marcada diferenciación entre estudiante y capacitando, consecuentemente las prácticas de capacitación para el desarrollo de competencias han evolucionado.

Para esclarecer la exposición anterior, se hace necesario definir la diferenciación entre estudiante y capacitando. Por estudiante se entiende que es la persona que cursa un programa de estudios para aprehender los contenidos temáticos de determinadas asignaturas que conforman dicho programa, enfatizando su actividad en la producción de conocimientos; este ejercicio cognitivo tiene una función intelectual. El estudiante se encuentra matriculado en alguna institución de educación formal y para cursar determinado grado de estudios, previamente debió cursar otro.

Referente al capacitando, desde el enfoque de los procesos de capacitación, se infiere que es el individuo que cursa un proceso de capacitación característico de la educación no formal, con el propósito de desarrollar competencias en alguna actividad productiva. Dado el propósito de prepararse para el trabajo, se deduce que el capacitando tiene perspectivas inmediatas distintas a las del estudiante y que, generalmente, se trata de una persona adulta que desarrolla habilidades y destrezas laborales en mayor proporción a la función intelectual.

En consecuencia, las competencias laborales y docentes para ser capacitador deben ser acordes a las necesidades y expectativas de aprendizaje de los adultos. El sustento a esta aseveración se encuentra en Knowles, M (1967), parafraseado por Requejo, A. (2003), quien expone

Se hace evidente que los aspectos básicos de la pedagogía basados en la educación de niños y jóvenes no siempre resultan adecuados para la educación de adultos aunque algunos de ellos puedan ser aplicables. (Pág. 89).

Después, ya en términos propios, Requejo, A. propone la andragogía como alternativa de enseñanza a los adultos aseverando "La Andragogía es por tanto el

arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender en contraste con la Pedagogía como arte y ciencia de enseñar a los niños”, (Ídem, pág. 90).

Aunque en principio se concuerda con lo citado, es de tomar en cuenta la apertura implícita en la cita anterior a ésta, en cuanto menciona que no siempre resultan adecuados los aspectos básicos de la pedagogía en la educación de adultos, frase que deja entrever la conveniencia de que el capacitador desarrolle competencias laborales y docentes en otros aspectos pedagógicos que sí sean aplicables a la educación de adultos y particularmente al proceso de capacitación.

En consecuencia se asume que las competencias laborales y docentes del capacitador deben incluir tanto aspectos andragógicos como pedagógicos. Entre los primeros Kranjnc, A. (1993), parafraseado por Requejo, A. (2003), asienta que

El llamado ciclo andragógico se estructura en cinco fases que definen un conocimiento y praxis educativa diferenciada:

1. Identificación de las necesidades educativas (...).
2. Planificación del programa (...).
3. Planificación de los métodos (...).
4. Aplicación del programa (...).
5. Evaluación de los resultados y rediagnóstico de aprendizaje. (Pág. 92).

Respecto a estas propuestas se considera oportuno realizar algunas precisiones que develan el vínculo entre los conceptos expuestos y la práctica: la identificación de necesidades de capacitación es una fase que implica el desarrollo de la sensibilidad social del capacitador, en primer término porque implica practicar la competencia desarrollada para establecer una comunicación efectiva.

En segundo lugar, porque para clarificar la información sobre las necesidades de capacitación es necesario que previamente haya desarrollado otra competencia, que según la afirmación de Gómez, T. (2012) es la de “abstracción de la información subyacente en la lectura de datos”, (disertación) ya sea que se hayan obtenido mediante reactivos abiertos o cerrados.

La Información subyacente enriquece los comunicados de los actores, pues ellos al dar parte de sus intereses y el capacitador al escucharlos o leerlos, frecuentemente omiten datos e interpretaciones que consideran irrelevantes o que en ese instante estiman que por estar implícitos en los comunicados surgirán por sí mismos en cualquier momento. Por tanto, se sostiene que la habilidad para la abstracción de información subyacente es parte de las competencias labores del capacitador.

Respecto a la planificación del programa y de los métodos, en la capacitación de productores rurales se adoptan dos aspectos pedagógicos como mejor alternativa: la enseñanza modular y el aprendizaje práctico. Esta alternativa forma parte de los planteamientos encontrados en Pansza, M. (2005) que en la conceptualización cita a Clates, quien al respecto del desarrollo curricular modular manifiesta que es una

Estructura integrativa multidisciplinaria de actividades de aprendizaje, que en un lapso flexible permite alcanzar objetivos educacionales de capacidades, destrezas y actitudes que le permitan al alumno (sic. estudiante o capacitando) desempeñar funciones profesionales... Cada módulo es autosuficiente para el logro de una o más funciones profesionales. (Pág. 47);

por tanto, el diseño curricular modular emerge como competencia laboral que el capacitador debe dominar.

Sobre la aplicación del programa de capacitación modular, se advierten otras competencias docentes que el capacitador debe dominar, como detectar necesidades de capacitación en el medio rural, diseñar programas de capacitación conforme a las necesidades detectadas, conducir el proceso de capacitación según el programa diseñado y evaluar el proceso de capacitación.

Esas competencias le permitirán dominar el tipo de enseñanza que aplique, los medios didácticos necesarios, así como el diseño y la aplicación de los instrumentos para la evaluación del proceso de capacitación y de las competencias desarrolladas por los capacitandos. Otras competencias laborales y docentes que

necesita dominar el capacitador son promover la creatividad e interacción y manejar situaciones reales de la cotidianeidad del capacitando.

A las anteriores, se suman las competencias para la operación de tecnologías digitales para la información y comunicación (TICs), que agilizan y facilitan el intercambio de conocimientos. Igual son valiosas las TICs en la consulta remota de procesos productivos practicados por otros grupos sociales, de los que se puede obtener conocimiento para mejorar los procesos locales.

También son necesarias las nuevas competencias docentes que germinan en situaciones del contexto de las interacciones sociales que se desarrollan en el área de trabajo de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural N° 104, y que están matizadas por los conflictos entre grupos delictivos a consecuencia de sus disputas por la hegemonía. Esas competencias son: sortear las condiciones de peligro y eludir el trato con actores relacionados con esos grupos en conflicto. Las competencias mencionadas son de carácter conductual y permiten al capacitador permanecer incólume e intachable en el ámbito de su labor.

### **2.3.1 Certificación en diseño e impartición de cursos de capacitación**

De conformidad a las tendencias nacionales actuales de certificar las habilidades y destrezas laborales, los docentes-capacitadores no son la excepción. Al respecto, el Consejo de Normalización y certificación de competencia Laboral ha autorizado la norma técnica código URCH1426.01 titulada “Diseñar cursos de capacitación e instrumentos para su evaluación”, asignándole una clasificación genérica.

La bondad de esta certificación es que se otorga a las personas cuya formación académica es ajena a la pedagógica, con el requisito de capacitarse y aprobar la evaluación del curso y del desarrollo de las competencias contempladas

en la norma técnica mencionada. Así, quedan habilitadas para el trabajo como capacitadores en las brigadas de educación para el desarrollo rural.

De acuerdo con el CONOCER (2002) (consejo nacional de normalización y certificación), esta norma tiene como propósito aportar los factores necesarios para evaluar las competencias de capacitador, en el diseño de cursos de capacitación incluyendo el diseño de los instrumentos de evaluación aplicables al curso. La norma está integrada por dos elementos, a saber: El diseño de cursos de capacitación y el diseño de instrumentos para la evaluación del aprendizaje, (pág. 1).

Siguiendo al CONOCER, la norma define la labor de capacitación como “el diseño de cursos y sus instrumentos de evaluación; el diseño de material didáctico; la impartición de cursos; y la evaluación, tanto del aprendizaje como del proceso en sí y la aplicación de lo aprendido por parte de los capacitandos, (...) [y su] cobertura [son las] personas que se dedican al diseño e impartición de cursos presenciales y grupales a nivel nacional”, (ibídem).

En este mismo sentido, la certificación de los docentes a las brigadas de educación para el desarrollo rural, en diseño e impartición de cursos de capacitación, es una prioridad que ha establecido la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria por ser éstos quienes inician el proceso de capacitación desde la detección de necesidades hasta el diseño, impartición y evaluación del curso, en el marco del programa operativo anual que anualmente emite.

Para tal fin, de acuerdo con Rodríguez, J. (coordinador), (2003), la DGETA promueve la capacitación de su personal docente mediante el curso “Formación de facilitadores para el desarrollo de proyectos productivos”, afirmando que

Lo que se busca con el curso es dotar a los promotores de las Brigadas de Educación para el Desarrollo Rural de la DGETA de las competencias necesarias para instrumentar los procesos de capacitación dirigidos a los productores rurales. (Pág. 11).

Ahora bien, a los productores rurales que participan en cursos de capacitación, al término de ésta y a petición de los interesados se les extiende una constancia de aprobación del curso. Y en el caso de pretender la obtención del certificado que extiende el Consejo Nacional de Normalización y Certificación, el mismo interesado debe inscribirse en el proceso de evaluación que le convenga (en función de sus competencias desarrolladas) y pagar la cuota establecida de derechos. Contando con asesoría gratuita para realizar los trámites necesarios. Cabe señalar que en el país hay pocos centros de evaluación y que las cuotas son onerosas.

### **2.3.2 Uso de las tecnologías de información y comunicación en la capacitación**

Los recientes desarrollos tecnológicos conocidos como tecnologías de información y comunicación representan valiosas herramientas susceptibles de potenciar la labor de capacitación para el trabajo. Esas tecnologías se definen como medios de comunicación sumamente rápidos y versátiles que por tanto agilizan la transferencia e intercambio de información, y que utilizados didácticamente en los procesos de capacitación para el trabajo favorecen el proceso enseñanza-aprendizaje.

Las tecnologías de la información y comunicación han desarrollado una variedad de aparatos que pueden representarse herramientas didácticas de mucha utilidad. Entre esos aparatos destacan la computadora personal, el proyector, las grabadoras portátiles de video y audio, la impresora, el escáner, y el señalador laser. Otros aparatos desarrollados recientemente que por su volumen y precio únicamente pueden ser adquiridos por comerciantes, son las grandes impresoras. Éstas, aunque sus precios de venta las dejan fuera de las posibilidades de compra de los docentes o de las unidades educativas, ofrecen la ventaja de reproducir materiales educativos a bajos precios.

Así mismo, los desarrollos tecnológicos en cuestión de comunicaciones representan oportunidades que pueden ser aprovechados en la docencia y particularmente en la capacitación para el trabajo en el medio rural. Tal es el caso del internet, que permite indagar en abundantes y diversos sitios especializados que albergan información clasificada por áreas de conocimiento. Otro servicio de comunicaciones es la telefonía celular, que a pesar de que actualmente no se conoce que se utilice didácticamente sí se aprovecha para agilizar la información.

Respecto al internet, es menester realizar algunas consideraciones sobre su impacto en la realidad. Para esto, se considera oportuno recurrir a las aseveraciones de Villafuerte, D. (2007), "...la capacitación debe lograr que los usuarios rurales puedan ser capacitados para reorganizar y reformatear la información y contenidos externos con el objeto de darle utilidad como usuarios locales...", (pág. 10). Lo cual representa un nuevo campo de intervención docente, que de atenderse eficazmente mejorará los resultados de la capacitación.

Otra aseveración importante, que tiene como antecedente la cita anterior, es de Bossio, J. citado por Villafuerte, D., que se refiere a la capacitación para reorganizar y reformatear la información para "determinar qué información externa les sirve y adquieran la capacidad de traducir la información de acuerdo a las capacidades de manejo de la información local", (ibídem). De acuerdo con lo citado, los materiales que se recuperan de la web no siempre tienen contenidos que se identifiquen plenamente con la realidad local, aunque es de considerarse su aportación al ejercicio intercultural aún entre localidades muy remotas.

Luego, con una aportación que se interpreta que tiene el ánimo de volver a la cordura a los imprudentes, Villafuerte, D. expone

Suponer que las TICs, asociadas al desarrollo de lo más avanzado de la ciencia y la técnica, propio de los países más desarrollados, de las grandes metrópolis y de las zonas urbanas, pueden resolver los problemas de las zonas rurales es un entusiasmo frecuentemente compartido por personas que precisamente no conocen el contexto social y cultural en que se encuentran los habitantes rurales. (Ídem, pág. 11).

Reiterando sobre el particular, se enfatiza la utilidad del internet en la docencia y considerando pertinentes las citas al respecto, se infiere que su uso educativo debe ser congruente con la realidad local. Debiendo asesorar a los capacitandos en la adaptación de la información a sus propias circunstancias. Así, utilizando reflexivamente las tecnologías de información y comunicación en la capacitación para el trabajo, se optimizan las intervenciones docentes y mejoran los resultados.

Abundando al respecto se considera relevante mencionar que el autor ha realizado algunas intervenciones de capacitación en el uso de computadoras, en respuesta a las demandas sociales presentadas en las comunidades de Francisco I. Madero y Charo. En este ejercicio se han potencializado el escaso equipo que es de la propiedad del docente así como los compartidos por la Plaza Comunitaria del INEA, en el caso de la comunidad de Charo, y la renta de un ciber que se paga con recursos del concepto “material didáctico” que la SEP otorga al docente.

Con lo expuesto se resalta que el centro de trabajo carece de equipamiento y que la capacitación se realiza mediante el préstamo de equipo entre compañeros de trabajo, también consiguiéndolo mediante solicitudes presentadas en otras dependencias o con particulares, aunque en este último caso es con pago por alquiler por tiempo determinado. En el anexo 1 se detalla la capacitación de adultos en el uso de computadoras, con equipo prestado por el INEA y el rentado en un ciber.

### **2.3.3 Dominio de técnicas instruccionales**

La importancia de que el docente-capacitador domine las técnicas instruccionales o didácticas, es elemental toda vez que facilitan el logro de los objetivos de aprendizaje y hacen más amena la estancia del grupo en la sesión de capacitación para el trabajo. La elección y combinación de las técnicas pertinentes para cada sesión es parte de las competencias docentes, por la importancia que revisten es necesaria la inclusión de éstas en el programa desde el proceso de planificación.

Se hace notar que el perfil profesional del capacitador es determinante en su labor, en concordancia la DGETA facilita la superación académica y actualización del personal que labora en las brigadas de educación para el desarrollo rural a fin de que se tenga un mejor desempeño académico. Es así que continuamente se acude a cursos de actualización en disciplinas como industrialización de productos agropecuarios, producción agrícola y pecuaria o computación.

Referente a la brigada de adscripción de autor, en las siguientes líneas se caracteriza al personal docente. Un técnico agropecuario titulado, tres licenciados en derecho de los cuales dos cuentan con título profesional, un médico veterinario zootecnista titulado, tres ingenieros agrónomos titulados y uno de ellos con grado de maestría en desarrollo regional, un licenciado en desarrollo comunitario titulado y aspirante al grado de maestro en educación, dos licenciados titulados en psicología educativa de los cuales uno tiene especial en educación de adultos.

De estos once docentes diez han sido evaluados en el diseño e impartición de cursos de capacitación y cuentan con la certificación respectiva, que les fue otorgada por el CONOCER. Lo anterior constata el compromiso por enriquecer el acervo y dominar las técnicas de la docencia. Se resalta que el docente que aún no ha sido evaluado, es porque recién ingresó a las brigadas y por lo tanto carece de la certificación que se otorga al aprobar dicha evaluación<sup>6</sup>.

La descripción anterior está relacionada con las técnicas instruccionales anteriormente mencionadas, Mismas que se diferencian de las de la educación formal por cuestiones de origen y aplicación. Se dice que por su origen porque la capacitación para el trabajo es un campo de la pedagogía laboral y el estilo predominante es el del aprendizaje práctico, adicionando sobre el particular, se resalta que en los procesos de capacitación para el trabajo en el área rural participan

---

<sup>6</sup> Información propia. Obtenida por el autor mediante la charla con el personal adscrito al centro de trabajo. En pp. 227-228 se reporta personal docente y administrativo.

adultos, con intereses y convicciones distintos a los que caracterizan a los estudiantes universitarios, o bachilleres.

Sin embargo, las técnicas instruccionales propias de la educación formal también son de utilidad en el ámbito de la educación no formal, a la que pertenece la capacitación para el trabajo. Así, las técnicas instruccionales que debe dominar el capacitador son entre otras: capacitación para el puesto, instrucción en el puesto, rotación de puesto, juego de roles, aprendizaje programado, simulaciones, conferencia y exposición audiovisual, (Carlos, J. Psicología y empresa. 2011). A estas técnicas se agregan otras como la participación (individual de cada capacitando), repetición (que combinada con la anterior se le conoce como práctica activa y repetición), y retroalimentación,

Otras técnicas con las que se puede auxiliar en la capacitación para el trabajo y que también se incluyen en el cuadro 1 son la exposición, diálogos simultáneos, cuchicheo, mesa redonda, lluvia de ideas, por citar algunas, (Velasco, M. Técnicas instruccionales en capacitación. 2007). Pero además de las técnicas instruccionales, es relevante la actitud comprometida del docente-capacitador, pues su rectitud y profesionalismo delinearán el proceso de capacitación y algo más: el huso de las tecnologías de información y comunicación (TIC's).

<b>Carlos, J.</b>	<b>Velasco, M.</b>	<b>Otras técnicas</b>
Capacitación para el puesto.	Exposición.	Participación.
Instrucción en el puesto.	Diálogos simultáneos.	Repetición.
Rotación de puesto.	Cuchicheo.	Retroalimentación.
Juego de roles.	Mesa redonda.	Huso de las TIC's.
Aprendizaje programado.	Lluvia de ideas.	
Simulaciones.		
Conferencia.		
Exposición audiovisual		

Cuadro 1. Técnicas instruccionales

### **2.3.4 Ética laboral del docente-capacitador**

Asumir actitudes ético-profesionales que contribuyan directamente al desarrollo social de las regiones y sectores más desfavorecidos del estado de Michoacán y concretamente del Municipio de Charo, es la respuesta esperada de la valoración que realiza el docente-capacitador sobre la demanda social. Esas actitudes habrán de abonar al propio ejercicio educativo, en bien de la sociedad.

En este sentido, la suma de voluntades de gobierno, autoridades educativas y docentes, en el diseño y operación de cursos de capacitación que impacten favorablemente el desarrollo comunitario, para que los actores de las comunidades que más lo necesitan se conviertan en protagonistas de su propio desarrollo, exige a los capacitadores corresponder con actitudes profesionales congruentes con la demanda social rural que da origen a su labor.

Así mismo, el contexto nacional incidido por sucesivos cambios de carácter económico, político y social, provocados por profundas crisis sociales, influye en las conductas de la población y sus profesionistas. Es aquí donde es pertinente recapitular los principios éticos que distinguieron a los grandes educadores y para el caso adaptar el recurso pragmático del benchmarking.

De tal manera que con este ejercicio se instigue a cotejar la labor propia con la de los mejores docentes en el propósito de identificar las prácticas y actitudes que los distinguen y reproducir en la vida y labor propias lo mejor de aquellos; practicando los principios de ética que induzca a asumir las responsabilidades inherentes, y por lo tanto contraídas, durante los estudios, formación y ejercicio laboral de los docentes.

Sobre el mismo tema, en nuestro país las leyes prevén las conductas que deben guardar sus habitantes, México cuenta con una constitución política de vanguardia, obra de pensadores nacionalistas y liberales, y es por eso que para

abordar esta temática se recurre al acervo legal en vigor buscando inspiración y sustento.

Así mismo se consideran los clamores de nuestra sociedad, que llegan al suplicio pidiendo que las instituciones cumplan la responsabilidad de participar en la búsqueda de propósitos colectivos, fortaleciendo la ayuda mutua, el desarrollo de los individuos, la auto motivación, el rescate de valores adormecidos y la integración, ponderando la confianza en ellas y los principios éticos de los docentes.

En este entendimiento, los principios éticos deben normar la conducta del docente-capacitador en sus relaciones con las personas que demandan sus servicios, la sociedad rural en general, sus colaboradores, sus colegas, las instituciones y las autoridades. Pero también deben matizar con ellos todas sus actividades laborales, dando congruencia a su vocación de educador con el deber del profesionista.

La función primordial de los principios éticos es tocar y despertar la conciencia del profesionista, poniendo en práctica sus valores y obligaciones, con la finalidad de que se desarrolle profesionalmente en un ámbito de legitimidad y justicia en pro de la educación. En este sentido, los principios éticos contribuyen a engrandecer al profesionista, erigiéndolo como un fin y no como un medio. De igual manera le recuerdan permanentemente los compromisos inherentes a su origen, la sociedad a la que pertenece y las instituciones que incidieron en su formación.

Para el desarrollo comunitario rural es importante contar con capacitadores que actúen bajo principios éticos y que en consecuencia engendren un compromiso social que inspire respeto a la vida, a la dignidad, a la etnicidad, las ideas, los valores y creencias de las personas y su ambiente, y que sublimice los esfuerzos y lecciones de los maestros que le compartieron su esencia procurándole una formación sólida, cimentada en los mejores principios humanos.

Por lo tanto, se asume que la observancia responsable, consciente y voluntaria de los principios éticos, engendran sentimientos de satisfacción en el docente-capacitador; siendo importante que cómo profesional establezca su propio código de ética que le guíe entre el ser y el deber, en razón de la valía que sus colegas y la sociedad le otorguen.

Es importante recordar que un código de ética profesional es un legado de conciencia que establece en forma clara los principios morales, deberes y obligaciones que guían el buen desempeño profesional. Lo cual obliga a procurar la excelencia en los estándares del desempeño y mantiene una estrecha relación con la ley del ejercicio profesional que determina las normas mínimas aceptadas para adoptar una función bienintencionada, encomiendas a que se debe obligar el docente-capacitador.

Siguiendo estas pautas, el docente-capacitador deberá aplicar sus valores a través de la paciencia y la inteligencia, con capacidad de observación, reflexión y optimismo para que pueda conducir su práctica con un alto sentido ético, de satisfacción propia y de beneficio social. Consecuentemente los principios de la ética deben constituirse necesariamente en una guía de conducta, con fundamentos que unifiquen y delimiten los conceptos sobre el hombre común, la sociedad y sí mismo.

Estos principios debe practicarlos el capacitador-docente de tal forma que logre considerar al hombre como un ser dinámico, que interactúa dentro del contexto total de su ambiente y que participa como miembro de una comunidad; a la sociedad como un conjunto de individuos que en nuestro país se constituyen en un Estado social y democrático por derecho, que promueven como valores superiores los ordenamientos jurídicos: la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

En consecuencia el capacitador docente debe considerar de manera prioritaria: la conciencia de asumir un compromiso profesional serio y responsable, la intervención coherente de este compromiso dentro de la realidad social, el

reconocimiento y aplicación de su ejercicio en los principios de la ética profesional, y la práctica de una conducta de verdadero respeto a los derechos humanos.

### **2.3.5 Valores morales**

El propósito fundamental del presente estudio es proponer la inclusión de los valores morales como contenidos de los cursos de capacitación que oferta la Brigada de Educación para el Desarrollo rural N° 104. Teniendo esta rememoración como preámbulo de este subcapítulo y considerando que los cursos de capacitación para el trabajo son impartidos por docentes, profesionistas, es de concluirse que los valores a los que se hace referencia son una característica de la actuación profesional del docente-capacitador que emprende su intervención en un proceso de capacitación.

Entonces, el docente-capacitador debe conocer y practicar los valores que lo caracterizarán ante los capacitandos y la sociedad, pues aunque su actuación a simple vista pudiera parecer ordinaria, mas el escrutinio de los actores del entorno revela sus peculiaridades. En este sentido, Scheller, M. citado por Martínez, J. (2010), expone una aseveración axiológica “el hombre vive rodeado de valores, y (...) éstos, en tanto esencias, no pueden ser objeto de análisis teórico, sino de intuición sentimental o emocional”, (pág. 3).

Un nuevo concepto axiológico, ahora de Ortega, J, citado también por Martínez, J. (2010), revela que “los valores son “cualidades de tipo irreal” por eso no pueden ser directamente perceptivos”, (ibídem). Esta cita evidencia que para detectar los valores se debe contar con capacidad de abstracción subjetiva y así identificar los valores en las cosas y en los hechos; trasladando esta exposición al proceso de capacitación, se intuye que los valores no se revelan en el diseño curricular del curso de capacitación sino que subyacen en la actuación del capacitador.

Una nueva cita de Ortega, J. también recuperada por Martínez, J. clarifica “El estimar es a los valores lo que el ver a los colores y el oír a los sonidos”, (ibídem). Y aún más, el mismo autor citado aclara que mediante la sensibilidad se distinguen sonidos y colores, y en cambio con la facultad estimativa nos permite percibir los valores, afirmando que “hay genios en el estimar, como los hay del pensamiento”, (ibídem). A lo anterior se añade, que estimar no es privativo de genios puesto que la sociedad rural también cuenta con facultades para apreciar, evaluar y juzgar el ejercicio y cumplimiento del docente capacitador validando o invalidando sus valores.

Al citar a Fabelo, J., Martínez J. (2010) expone “solo lo que tiene un significado positivo para la sociedad es valor, mientras que lo opuesto es un antivalor: en cambio las valoraciones pueden ser positivas y negativas”, (pág. 4). Como consecuencia de esta nueva aseveración, el docente capacitador, está obligado a hacer un razonamiento axiológico para diferenciar sus actos y juicios socialmente aceptables de los inadmisibles, cuidando que esa diferenciación se realice con seriedad y apego a la verdad.

Martínez, J. (2010) asevera que para casi todos los filósofos marxistas los “valores son objetivos porque objetiva es la actividad práctico material en la que surgen y porque son expresión de las necesidades sociales”, (ibídem). Asemejando esta cita con la práctica del docente-capacitador, se intuye que su desempeño es parte de la respuesta institucional a las demandas sociales, por tanto asume un doble compromiso: cumplir con las expectativas sociales mediante la práctica material de su función y abonar al cumplimiento de la encomienda institucional que en él se deposita.

Al respecto Iglesias, S. (2003) expone “cumplimos con los deberes que las leyes nos imponen, pero a veces cumplimos a regañadientes, a veces lo cumplimos a escondidas, con provecho o con astucia”, (pág. 43); esta afirmación revela la podredumbre del servicio público, inmoralidad que debe esquivar el docente capacitador mediante la práctica de valores socialmente aceptables.

Así mismo Iglesias, S. (2010) afirma “No basta (...) la intención, [se] requiere de una prueba real, y ésta se encuentra en la conducta de los sujetos”, (pág. 44). Por lo tanto, la actuación del capacitador se matiza con la convicción de su pensamiento sano, probándose así mismo por su valía, y por las demostraciones de afecto que le dispensen tanto los capacitandos como los actores del entorno en que se desenvuelve en ocasión del ejercicio pleno de sus valores.

## **2.4 El proceso de capacitación para el trabajo**

Se asume como proceso de capacitación a la secuencia de actividades educativas que permiten conocer las necesidades en este sentido, en un grupo social, la caracterización de los participantes en el proceso, el diseño del curso o taller de capacitación incluyendo las formas de evaluación, y dar respuesta a la demanda social en ese sentido.

Los procesos de capacitación tienen diferentes sustentos teóricos y normativos, dependiendo de la institución o empresa que oferte el servicio y el perfil ideológico que sustenta. De tal manera que las instituciones educativas oficiales difieren en sus sustentos de las privadas, y aún entre las instituciones oficiales se adoptan diferentes corrientes que las distinguen entre sí; lo mismo sucede en la iniciativa privada, en donde además intervienen aspectos como los compromisos comerciales con otras empresas y las demandas de calidad que se presentan mutuamente.

En las siguientes líneas se establece un procedimiento para la capacitación para el trabajo imparcial en cuanto a sustento ideológico, pero en apego a los preceptos teóricos recomendados por autores de prestigio. Y recapitulando sobre la cualidad hipotética del presente documento, se resalta que sus contenidos representan el marco teórico para un posterior estudio profundo.

### **2.4.1 Detección de necesidades de capacitación**

La detección de necesidades es el principio del proceso de capacitación, este ejercicio requiere contar con instrumentos para la captación de la información necesaria para el diseño del curso o taller, incluyendo los procedimientos de evaluación, los ítems de los instrumentos mencionados deben redactarse en lenguaje claro y precisar la información requerida.

Para realizar una eficaz detección de necesidades los docentes de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural inicialmente indagan, al menos en sus generalidades, los procesos productivos locales para contrastarlos con los procesos productivos intensivos, practicados en empresas más tecnificadas. Esto, con el propósito de que previamente se cuente con un acervo que facilite la interpretación de modismos locales.

Posteriormente, cuando las condiciones en que se desarrolla la captación de necesidades lo permiten, se procede individualmente o en grupo a promover reuniones comunitarias para detectar necesidades de capacitación y para lograrlo es preciso favorecer el ambiente propicio. Así, si las condiciones climáticas son adversas, se tiene disposición para intentarlo en el momento que éstas mejoren; lo mismo cuando los asuntos de los actores locales les impiden atender al entrevistador. Y así en cada caso de adversidad, lo conducente es intentarlo cuando sea más propicio.

Es menester señalar que a cada docente, la jefatura de la brigada, le asigna dos comunidades rurales como área de trabajo. En consecuencia, para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación por lo general se procede individualmente y cuando las circunstancias lo ameritan se solicita el apoyo de otros compañeros. Una vez que se cuenta con el diagnóstico se elabora un programa de capacitación con cursos de no menos de ochenta horas de duración y con un mínimo de diez capacitandos mayores de dieciséis años. Posteriormente se agregan otros cursos que emergen de las nuevas circunstancias del devenir comunitario.

Un aspecto relevante, en este mismo sentido, es tomar nota de los términos que no precisen la información recabada durante la captación de necesidades de capacitación, para enseguida cuestionar concretamente a quien los menciona y esclarecer las dudas al respecto. Teniendo cuidado en los términos que forman parte del acervo personal de entrevistado para diferenciarlos del argot local, lo cual puede confundir al entrevistador.

Por lo tanto, el entrevistador debe tener presente la importancia de cubrir el porcentaje más alto de su muestra de entrevistas, a fin de que científicamente sea válida. Y además, obtener la información más veraz que le sea posible, puesto que de ésta depende que el diseño del curso de capacitación responda a las necesidades sentidas y reales de los actores.

#### **2.4.2 Diseño del curso de capacitación basado en necesidades de capacitación, con la inclusión de valores morales**

El diseño del curso de capacitación cubre las necesidades del interesado y las adaptaciones y métodos se desarrollados por precepto del experto. Pues las necesidades de capacitación captadas, son en términos de actividades o procedimientos para la producción y en su caso, en términos de necesidades de mejorar la convivencia, conducción de la familia, desarrollo personal. Por consiguiente, a esas propuestas de posibles contenidos temáticos, se agregan los aspectos teórico-metodológicos de la capacitación con enfoque en competencias.

Los aspectos mencionados son el establecimiento de objetivos en función de las necesidades de capacitación captadas, dar a esas necesidades el formato de contenidos temáticos, identificar el estilo de aprendizaje de la población objetivo, determinar las técnica de instrucción en función de los estilos de aprendizaje, elaboración de materiales didácticos y establecer los medios de evaluación, cariz del proceso de capacitación que escapa al conocimiento de la mayoría de los habitantes rurales, cuyas respuestas en las entrevistas se concretan al planteamiento de sus necesidades.

En cuanto a las unidades temáticas se puede proceder inicialmente, por determinar las secuencias del proceso productivo, no por la importancia que se otorgue a cada actividad o habilidad, sino por la secuenciación procedimental para obtener un producto. Esta secuenciación y subordinación facilitan la inclusión de las unidades temáticas en módulos, que se pueden evaluar independientemente.

Y en el caso de que el capacitando no evidencie su competencia en alguna unidad temática, esto no afecta al todo el proceso puesto que en una segunda oportunidad evaluatoria puede demostrar su desempeño. El formato modular de un curso de capacitación se incluye en el capítulo IV, en el cual se aborda la propuesta curricular.

### **2.4.3 Población meta**

El diseño del curso, desde su origen identificado en la captación de las necesidades de capacitación, tiene como población meta a los actores rurales que se desempeñan o pretenden desempeñarse en una actividad productiva de su preferencia. Estos dos aspectos son significativos para determinar la viabilidad de la capacitación, puesto que por su rol de actores locales conocen las condiciones de su entorno, así como los recursos de que disponen. A partir de ese conocimiento, el docente capacitador debe evaluar la viabilidad de la actividad productiva que los actores desean emprender o reforzar mediante la capacitación.

Al respecto se considera importante resaltar el principio de equidad de género, así como el del respeto a las personas con discapacidades diferentes. Por consiguiente, el género y el tipo de capacidades individuales no pueden ser limitantes para ser incluidos en la población meta u objetivo, de la capacitación. Estas aseveraciones deben ser refrendadas por el docente capacitador, mediante la práctica de sus principios éticos.

Otro aspecto importante lo representa el número mínimo y máximo de participantes en la capacitación. Al respecto, instituciones como la Dirección General

de Educación Tecnológica Agropecuaria, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, establecen un mínimo de quince participantes y un máximo de veinte, por curso.

En otro rasgo de la población meta, se resalta que por lo general no es necesario que sepa leer y escribir. Esta es una de las características del aprendizaje práctico, que no condiciona ni impide a los analfabetos que desarrollen competencias para el trabajo; aunque de esta generalidad se exceptúa los casos en que la capacitación implique competencias para elaborar documentos o llevar registros escritos.

#### **2.4.4 Objetivos del curso**

Los objetivos del curso de capacitación establecen las competencias que se pretenden desarrollar mediante el proceso de capacitación, las personas participantes en que se desarrollarán esas competencias, las condiciones en que se desarrollarán y los niveles de ejecución. Pero además en los objetivos del curso subyacen otras intenciones, la de motivar a los interesados y despertar sus expectativas.

Con los objetivos del curso también se persiguen otros fines, indirectos o por consecuencia, como aportar elementos para la solución de un problema social. Ejemplificando: La capacitación en el uso de la web puede desarrollar competencias en algunos productores rurales para la búsqueda de insumos agropecuarios y así adquirir los que reúnan las características que ellos desean, y el objetivo del curso puede establecerse en ese sentido.

Pero el objetivo mencionado realmente tiene carácter de inicial, puesto que el desarrollo de esas competencias en los productores agropecuarios, probablemente despierten su interés por compartir sus conocimientos con familiares o amigos, y así contribuyen a disminuir el analfabetismo cibernético. De igual manera el objetivo de desarrollar, en algunas personas, competencias en la preparación de mezclas de

alimentos balanceados para bovino, puede resultar que beneficia también a otros productores agrícolas que venden sus granos a los acaparadores.

#### **2.4.5 Contenidos temáticos**

Los contenidos temáticos del curso de capacitación se establecen como unidades de competencia secuenciales, en la redacción se pueden utilizar sinónimos que mejoren el estilo utilizado. Un contenido puede estar integrado por cuantos subtemas sean necesarios, y lo mismo sucede con el número de contenidos temáticos del curso.

La descripción de los contenidos y los subtemas, es minuciosa, de manera secuencial para facilitar la aprehensión del conocimiento y su análisis, a fin de que el capacitando se conduzca del aprendizaje hasta el desempeño. Es muy común que se utilicen los términos unidad de competencia en lugar del conocido tema, y elementos de competencia en lugar de subtemas.

Esos objetivos se organizan en unidades de competencia laboral, y éstas describen la conducta deseable que el capacitando debe asumir al término de cada unidad temática del proceso de capacitación que se está cursando.

#### **2.4.6 Evaluación del aprendizaje**

La evaluación de los resultados de aprendizaje se realiza al verificar que los capacitandos evidencien tener competencia para realizar las actividades señaladas en los elementos de competencia. Cuando así sucede, a cada capacitando, se le otorga la calificación de "competente" y en el caso de evidenciar la no competencia se propone reincorporar al capacitando al repaso de la unidad de competencia en que se tuvo deficiencia, de tal manera que se evita recurrir todo el proceso.

Para constatar el aprendizaje se utiliza una lista de cotejo para confrontar la práctica del capacitando con el proceso de producción en que se le instruyó, de tal manera que se verifica su desempeño hasta obtener el producto esperado, con lo

cual se hace acreedor a la calificación antes mencionada y a la constancia respectiva. Así una vez que egresa del curso, el capacitando pone en práctica sus destrezas en la actividad productiva para la cual se capacitó, ya sea como emprendedor o como productor.

Al término de cada curso el promotor-docente ya debe tener preparado otro, ya sea con un nuevo tema para el mismo grupo o bien para impartirlo a otro grupo. La cuestión es que debe cumplir con las metas de trabajo que se le asignan, es decir un curso por mes. De tal manera, la jefatura de la brigada conjuntamente con la supervisión estatal, evalúan al docente y envían el reporte de esa evaluación a las oficinas centrales de la DGETA.

En cuanto al capacitando, puede inscribirse en un nuevo cursos de capacitación o solicitar alguno de los otros servicios que oferta la brigada. Pudiendo ser la asesoría o asistencia técnica, incluso la gestoría para acceder a los apoyos tanto institucionales como privados para iniciar algún proyecto productivo o para fortalecer alguno que ya tiene en operación.

### CAPÍTULO III

## INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y DOCUMENTAL

La investigación de campo se refiere a la incursión que realiza el investigador en el área geográfica en que se produce el fenómeno a estudiar, el interés por conocer los pormenores de las manifestaciones de éste obliga a la consulta de los actores locales y externos. No obstante que ambos están inmersos en la problemática del mencionado fenómeno, por la naturaleza de sus funciones tienen diferentes percepciones sobre un mismo caso y sin embargo sus testimonios también simbolizan preciados hallazgos para el investigador.

En cambio la investigación documental es parte del trabajo de indagación que se realiza en función del objeto de estudio, realizarlo permite al investigador inquirir sobre el tema a fin de conocer las opiniones de los especialistas en la materia. De esta manera, el investigador encuentra en los textos puntos de referencia con los hallazgos de campo pudiendo ser que los referentes documentales sean en acuerdo o bien en desacuerdo, los cuales, sin embargo, representan valiosos indicadores para el propio investigador.

Los conceptos desarrollados en los dos párrafos anteriores encuentran apoyo en la afirmación de Martínez, M. quien señala que “el etnográfico debe ir a buscar la información o los “datos” que necesita (...) la información hay que ir a buscarla donde está” (Óp. cit. pág. 47). Y a esta máxima se ajustan las actividades del trabajo de campo y documental que realiza el autor: buscando en los textos el juicio de los especialistas, así como en las entrevistas y su entorno, las vivencias de los actores.

Por lo planteado se asume como investigación de campo y conceptual el trabajo que realiza el investigador para descubrir las características de un fenómeno social de carácter educativo, que en el presente estudio es la inclusión de valores morales en los cursos de capacitación, las condiciones en que se produce, opiniones de distintos actores y las aportaciones textuales de los especialistas sobre temas

similares. Para lo cual el investigador establece la metodología y el enfoque a seguir, procediendo al estudio, auxiliándose de técnicas, instrumentos y equipo, que le faciliten la consulta, el acopio y la interpretación de los hallazgos.

### **3.1 Metodología**

Se concibe la metodología de investigación documental y de campo como el conjunto de procedimientos e instrumentos teórico–empíricos que como recursos de investigación facilitan el acopio de información, su procesamiento sistemático y su confrontación con referentes teóricos provistos también mediante el ejercicio procedimental científico, conducentes a la solución del problema de investigación.

Al respecto Bridgman, P<sup>7</sup>., citado por Martínez M. manifiesta que “No existe un método científico como tal (...) el rasgo distintivo más fértil de proceder del científico ha sido el utilizar su mente de la mejor forma posible y sin freno alguno”, (Ibídem). Estas afirmaciones, provenientes de tan notable científico, respaldan ampliamente la originalidad del investigador novel para el abordaje de su objeto de estudio.

Derivado de lo anterior, para proceder al acopio de información se identifican dos fuentes generales: una es la de instituciones y organismos que inciden en el medio rural mediante la intervención educativa, en la modalidad de capacitación, así como los receptores de estos servicios. Y la otra fuente se identifica en las ediciones de autores inmersos en las problemáticas del medio rural, que por estar estrechamente relacionados con el tema de este estudio realizan aportaciones significativas para su comprensión.

Con la información obtenida se realiza el trabajo de escritorio en el que el investigador realiza el muestreo teórico de la información para revelar las diferencias y coincidencias, procediendo al rechazo o aceptación de los conceptos emergentes. Este procedimiento es planteado por Strauss, A. y Corbin, J. como “hacer

---

<sup>7</sup> Percy Williams Bridgman fue un físico estadounidense ganador del premio Nobel de Física en 1946 por su trabajo sobre la física de altas presiones. Sus aseveraciones liberales e incluyentes respecto al método de investigación contrastan con la rigidez de la escuela positivista a la que perteneció.

comparaciones, cuyo propósito es acudir a lugares, personas o acontecimientos que maximicen las oportunidades de descubrir variaciones entre los conceptos”, (Óp. cit. pág. 219)

Así que para realizar las actividades mencionadas, se procede mediante el enfoque cualitativo, la investigación documental y conceptual, recurriendo a diversas técnicas de lectura. Pero previamente se determinan los instrumentos y equipo necesario para realizar con mayor eficacia las tareas establecidas, debiendo prever las fechas y horarios con la finalidad de advertir la posibilidad de imprevistos que frustren las labores.

### **3.1.1 Enfoque cualitativo**

El problema de investigación planteado en este estudio versa sobre un aspecto educativo, luego, toda vez que la educación es una función social, el enfoque metodológico de este estudio es de carácter cualitativo. Entendiendo que este enfoque posibilita descubrir las interacciones sociales en que se involucran los actores, revelando las condiciones del entorno en el que se desarrolla.

Por lo tanto se asigna carácter cualitativo a esta investigación en virtud de que se averigua sobre las cualidades del fenómeno que se estudia, y porque para efectos de la misma importan más los caracteres que distinguen al propio suceso y los detalles de los efectos que impactan en sus actores, que la cantidad de caracteres o efectos causados; en palabras de Martínez, M. es “intuir o percibir la esencia, la forma, o la verdadera naturaleza de las cosas”, (Óp. cit., pág. 40) y no “pretender llegar al conocimiento (...) estudiando elementos en muestras aleatorias y sometiendo los datos a un tratamiento estadístico”, (Ídem, pág. 39).

De tal manera, siguiendo la metodología planteada, mediante el enfoque cualitativo se procede al examen conceptual minucioso del acervo documental que se integra con las transcripciones de las entrevistas, notas de campo y bibliografía seleccionada. El propósito de este examen es descubrir en cada línea, párrafo por

párrafo, los conceptos relacionados con el objeto de este estudio a fin de construir las categorías respectivas.

### **3.2. Etnografía**

La propuesta del estudio etnográfico se fundamenta en la posibilidad de profundizar en la investigación, conociendo las particularidades de los segmentos de población estudiados, entendiéndolos desde sus rasgos culturales y las condiciones prevalecientes en su entorno, logrando identificar las motivaciones y aspiraciones de un segmento determinado por conducto de sus actores.

Abundando sobre el estudio etnográfico, se resalta que éste privilegia el conocimiento de las partes y sus condicionantes, en un grupo social, por estar estrechamente vinculados. A lo anterior se agrega la posibilidad de conocer los efectos causados por esos vínculos en el corto, mediano o largo plazo; por lo que favorece el conocimiento del fenómeno social en su dimensión y también las minucias que en conjunto le dieron origen.

Siguiendo a Martínez, M., “la unidad de análisis para el investigador, no solo podría ser una nación, un grupo lingüístico, una región o una comunidad, sino también cualquier grupo humano”, (óp. cit. pág. 24). En el caso de la presente tesis, la investigación es en torno a la capacitación para el trabajo con inclusión de valores morales de un grupo de productores rurales y los resultados inmediatos obtenidos, así como los de mediano y largo plazo, además de la redimensión del suceso.

Pero también se revisa y analiza los condicionantes de ese suceso, encuadrando la indagación al estudio de caso como herramienta por excelencia de la etnografía

#### **3.2.1 Estudio de caso**

Se asume como estudio de caso la herramienta de la investigación etnográfica que privilegia el examen de un fenómeno social caracterizado por ser peculiar y

complejo, mismo que se desarrolla por la confluencia de ciertas condiciones que se descubren mediante el trabajo de campo, observando el entorno en que sucede y su contexto social. Pero que además favorece el registro de los hallazgos a fin de documentarlos para destinarlos a mayor utilidad.

Esta opción facilita el estudio de los actores que son objeto de examen en los aspectos determinados por el problema de investigación. Pretendiendo lograr la descripción heurística del asunto investigado y describiendo sus particularidades en el colectivo estudiado. Entre los autores consultados destaca Martínez, P. (2006), quien exalta el estudio de caso exponiendo:

“La metodología cualitativa ha tenido un papel destacado en el nacimiento y desarrollo de las disciplinas que abordan el estudio de las organizaciones (...). Además, el método de estudio de caso fue aplicado tanto a la resolución de problemas empresariales como a la enseñanza”, (pág. 174).

### **3.3 Trabajo de campo**

Se define al trabajo de campo como al conjunto de actividades indagatorias que se realizan en el estudio de caso, a fin de lograr un mayor acercamiento a la realidad en que se desarrolla el fenómeno social, que en el presente caso se trata de las causas y efectos de la inclusión de valores morales como contenidos de los cursos de capacitación para el trabajo rural.

Por consiguiente el universo de esta investigación está conformado por un grupo de productores rurales que pasaron por procesos de reanimación de valores morales, simultáneamente a la capacitación para el trabajo; dos dependencias oficiales que proporcionan servicios para el desarrollo rural, y una asociación civil de servicios privados para la elaboración de proyectos productivos y trámite de financiamiento para éstos teniendo como clientes a los habitantes del medio rural.

Para tal efecto se realizarán traslados al ejido “Los Llanitos”, del Municipio de Jaral del Progreso, en el Estado de Guanajuato; Secretaría de Desarrollo Rural del Estado de Michoacán, ubicada en la Ciudad de Morelia; a la Brigada de Educación

para el Desarrollo Rural No. 104 del Municipio de Charo, Michoacán; y al despacho de la Asociación Civil “Desarrollo sustentable H2O, porque estemos más sanos con proyectos acuícolas”. En estos lugares se solicitará entrevistar a determinados miembros y colaboradores de las instancias mencionadas.

### **3.3.1 Técnicas**

La etnografía “requiere profundizar en la investigación, conociendo las particularidades de los segmentos de población estudiados, entendiéndolos desde sus rasgos culturales y las condiciones prevalecientes en su entorno” (cf. 3.2., pág. 67), por lo tanto como técnicas del trabajo de campo se eligen como alternativas: la entrevista dialógica para obtener información de los actores activos y la entrevista directa para interrogar a familiares de los socios del grupo de trabajo, así como la observación sistemática para identificar las particularidades del desarrollo de las entrevistas así como las particularidades de su entorno.

Para aplicar las técnicas mencionadas se opta proceder a entrevistar a los actores representativos de las instancias mencionadas anteriormente: la Secretaría de Desarrollo Rural del Estado de Michoacán, la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104, la Asociación Civil “Para que vivamos sanos con proyectos acuícolas”, y la Asociación de Producción Rural (SPR) “Amalia Solórzano”.

#### **a) La entrevista directa, focalizada y semiestructurada**

Esta técnica aleatoria, complementada con la entrevista dialógica, se considera la más pertinente para recuperar los testimonios de los actores mediante el estudio de caso, toda vez que se procura obtener información abundante para dilucidar los términos semánticos que esos actores utilizan en su propio contexto. La técnica se caracteriza por privilegiar la libertad de respuesta, en la que el investigador puede intervenir para aclarar expresiones no comprendidas o con varios significados.

Para desarrollar esta técnica, se requieren instrumentos como guías de entrevista y observación, así como la grabadora de audio. Durante la entrevista es

pertinente capturar algunas imágenes con la cámara fotográfica, sea para recuperar detalles importantes o bien para conservarlas como material testimonial. Rojas, R. enfatiza que “se emplea cuando no existe suficiente material informativo sobre ciertos aspectos que interesa investigar, o cuando la información no puede conseguirse a través de otras técnicas”, (óp. cit., pág. 216). Tal es el caso del objeto de estudio de esta investigación.

Esta entrevista se aplica a “informantes clave, llamados así porque poseen experiencias y conocimientos relevantes sobre el tema que se estudia”, (Rojas, R. ídem, pág. 217). Por lo tanto, en las instituciones que ofertan servicios al sector rural se entrevista a los servidores públicos cuyas funciones están relacionadas con la atención directa a la población y con los diseños curriculares de los cursos de capacitación que esas instituciones proporcionan. En el caso de la SPR “Amalia Solórzano” se entrevista a uno de sus miembros que varias veces la ha representado y que al igual que sus compañeros es ex alumno de las brigadas de educación.

#### **b) Observación sistemática**

Es un recurso para la percepción de expresiones y gesticulaciones de los actores durante el desarrollo de la entrevista, pretendiendo descubrir la veracidad de su información y así tener un mayor acercamiento a la realidad. También se realiza para examinar a las actitudes de personas relacionadas con los entrevistados así como el entorno, por lo cual previamente a la entrevista se elabora una guía de observación. La intención es descubrir los detalles que puedan enriquecer la entrevista.

Rojas, R. establece “generar ideas o conceptos a partir de la observación sistemática”, (ídem, pág. 97). En consecuencia se procede estableciendo un segmento de tiempo para la observación y otro para el registro de lo observado. Posteriormente, en el trabajo de gabinete, las notas se cotejan con la conceptualización a fin de discernir la fidelidad de los conceptos y aún de la pertinencia de las categorías que se construyen. Esto último requiere que se relea

las transcripciones de las entrevistas para repetir el cotejo cuantas veces sea necesario.

### **3.4 trabajo documental**

Esta técnica y la entrevista son las fuentes principales que abastecen de información al estudio del presente caso, si bien la primera se desarrolla en campo y por tanto implica determinado dinamismo del autor, también el trabajo documental requiere determinadas condiciones para desarrollarse eficazmente. Una de esas condiciones es la selección precisa de los documentos de análisis.

Para realizar un trabajo documental eficaz es necesario derivar la indagación conceptual, entonces se privilegia la selección del material que aborda con precisión los temas que interesan al investigador. Aunque también es necesaria la elección escrupulosa de los actores que se entrevisten a fin de obtener testimonios veraces para que sus respuestas favorezcan la argumentación convincente, ya que a fin de cuentas la información que aporten se ha de transcribir para convertirse en documento de análisis e indagación conceptual.

Lo mismo procede en cuanto a los autores y documentos editados, los que se seleccionan para el análisis, han de discurrir precisamente sobre los temas que confluyen en el objeto de estudio. Es así como el trabajo documental concede una mayor aproximación a la realidad, sobre todo cuando se procede a confrontar los conceptos emergentes durante la investigación conceptual. Al respecto Martínez, M. aclara que "la misma información puede cambiar continuamente cuando se cambia de grupo informante, y varios documentos sobre el mismo tema pueden llegar a ser contradictorios", (óp. cit. pág. 56).

Atendiendo las consideraciones anteriores, las fuentes de carácter documental que interesan consultar son: las transcripciones de las entrevistas realizadas en a investigación de campo, la bibliografía de especialistas en el tema central de la

investigación y hemerográficas indexadas, favoreciendo los artículos publicados en la web en razón del ahorro que representan respecto a la compra de obras editadas.

En estas fuentes se aplica la técnica selectiva de temas incidentes en la propia investigación y para revisar los enunciados de las fuentes documentales se procede mediante las técnicas de lectura, verificando su pertinencia, para integrar un corpus de información ordenado con relevancia contextual de la información que facilite el establecimiento de la base del estudio. Al respecto Martínez, M. obsequia la cita de Saussure, F.: “El significado y valor de una palabra se encuentra en las demás”, (ídem. pág. 71).

### **3.4.1 Indagación conceptual**

La investigación conceptual es la revisión cualitativa minuciosa que se realiza en el corpus de cada texto, como parte medular del trabajo documental, identificando “los elementos teóricos particulares existentes sobre el problema”, (Rojas, R. Óp. cit. pág. 96). Mediante este ejercicio se abstraen los conceptos más relevantes del contexto en que se desarrolla el problema de investigación, realizando el análisis del contenido textual e identificando los eventos y condiciones en que sucede ese problema.

Para el caso, aplicando diversas técnicas de lectura, se consultan las aportaciones de los actores involucrados en el fenómeno educativo que se estudia y los textos de los autores que abordan los temas relacionados con el interés de la investigación. El propósito es distinguir los conceptos emergentes en la lectura de cada documento, esos conceptos habrán de integrar el bagaje de conocimientos para el discernimiento sobre el tema abordado en el estudio de caso.

Posteriormente, el acervo conceptual se integra en categorías de análisis independientes. Es decir las categorías construidas con los conceptos emergentes de la información “empírica primaria o directa obtenida mediante un acercamiento con la realidad, a través de guías de observación y de entrevistas a informantes

clave” (Rojas, R. *Ibíd*em) son independientes de las categorías construidas con la “información empírica secundaria o indirecta proveniente de distintas fuentes, por ejemplo: investigaciones o informes publicados” (Rojas, R. *Ibíd*em), a fin de que posteriormente se realice el análisis de ésta información.

#### **3.4.1.1 Técnicas para lectura de los textos**

Las técnicas de lectura favorecen la investigación conceptual y documental, son la comprensión del texto para la debida interpretación de la información, de tal manera que al proceder metódicamente se logran propósitos preconcebidos que permiten avanzar según los intereses particulares que el investigador tiene sobre el documento examinado.

En consecuencia la lectura no es única en cada documento sino más bien repetitiva, al respecto dice Martínez M.:

Cada nueva revisión del material escrito (...) nos permitirá captar aspectos o realidades nuevas, detalles, acentos o matices no vistos con anterioridad o no valorados suficientemente y que, ahora, quizá con otro enfoque o contexto, son determinantes y parecen cambiar o enriquecer el significado”, (óp. cit., pág. 72).

es así como adquieren relevancia las técnicas para lectura rápida, receptiva y crítica, que posibilitan la lectura de un párrafo y detenerse en su análisis al descubrir contenidos que atraen la atención del investigador.

##### **a) Lectura rápida**

La lectura rápida, como una de las técnicas de revisión de textos, se realiza a efecto de identificar los contenidos centrales de las fuentes. Esta técnica se caracteriza por su poca profundidad, sin embargo facilita el conocimiento general de la obra y requiere de la concentración del lector para determinar los contenidos que realmente se relacionan con el tema de estudio.

Si bien la técnica se denomina ‘lectura rápida’, ésta no es tan veloz que impida comprender su contenido, sino que el ritmo de lectura ha de facilitar su comprensión, “con la actitud de reflexionar acerca de la situación vivida para comprender lo que

pasa” (Martínez, M., *ibídem*). Lo cual también se presta para la toma de algunas notas preliminares sobre los conceptos que vayan emergiendo, en esas notas después se profundiza mediante la lectura receptiva.

### **b) Lectura receptiva**

Con esta técnica de lectura de textos se pretende acopiar las mejores ideas de los autores, para asimilarlas y realizar las conclusiones pertinentes. No obstante el grado de abstracción que se logre en el primer ejercicio de lectura receptiva, es menester releer el documento e incluso las notas que ya se tomaron pues la seriedad de la investigación “exige una condición previa: el esfuerzo de ‘sumergirse’ mentalmente, del modo más intenso posible, en la realidad ahí expresada”, (Martínez. M., *ibídem*).

Cuando la repetición de lecturas receptivas en un documento no satisface la indagación, es oportunidad para la búsqueda de nuevas fuentes que prometan mayor contenido relevante. Se recuerda al lector que para el trabajo de gabinete, las grabaciones de audio se transcriben lo cual significa que son aportaciones de personas consultadas ‘in vivo’. Sobre lo mismo Strauss, A. y Corbin, J. exponen:

“Cuando se compromete con *muestreo discriminado*, un investigador escoge sitios, personas y documentos que maximicen las oportunidades de análisis comparativo. Esto puede significar volver a visitar sitios, documentos o personas o ir a los nuevos a fin de conseguir los datos necesarios”, (óp. cit., pág. 231).

Se resalta que para discernir los conceptos valiosos de los superfluos en necesaria la técnica de lectura crítica.

### **c) Lectura crítica**

Se pretende también realizar un primer ejercicio crítico con la lectura de las aportaciones tanto de los actores entrevistados, cuyas transcripciones ahora son objeto de lectura, como de los autores consultados, con el propósito de conocer a profundidad sus testimonios para confrontarlos entre sí y con los objetivos de la presente propuesta, a fin de construir un juicio propio para poder aceptar o rechazar sus aseveraciones y dado el caso construir un concepto emergente.

El segundo ejercicio de lectura crítica se realiza al cotejar las categorías integradas con los conceptos emanados de la información empírica primaria, con las categorías de conceptos emergentes de la información empírica secundaria. Esta confrontación conceptual da lugar al desarrollo del análisis de la información.

Strauss, A. Y Corbin, J. advierten que “En cuanto tiene que ver con los acontecimientos o incidentes [el investigador] rara vez va a encontrar dos o más idénticos”, (ídem, pág. 230 En consecuencia se asume que cuando, la disposición del investigador comprometido, es interpretar como áreas de oportunidades las diferencias encontradas mediante la lectura crítica esas diferencias representan insumos para enriquecer su tesis, que finalmente se cristaliza en una interpretación verídica de la información.

### **3.5 Instrumentos, materiales, equipo y software para el acopio de información**

Los instrumentos para el acopio de información son herramientas funcionales en las que se redactan ítems secuencialmente para recabar testimonios de personas y sus entornos, también se utilizan para descubrir conceptos en los textos seleccionados para el interés de la investigación conceptual, convirtiéndose en valiosos complementos para desarrollar eficazmente las técnicas de lectura.

Al respecto, Rojas, R. pondera la utilidad de éstos recursos resaltando “el diseño de los instrumentos que permitan recolectar información válida y confiable para probar las hipótesis, y obtener un conocimiento objetivo y completo del fenómeno que se investiga”, (óp. cit., pág. 198). En consecuencia para la presente investigación de campo y documental, se hace necesario utilizar guías de entrevistas, cuestionario y guías de observación. En cuanto a los materiales, equipo y software Rojas, R., también resalta la importancia del equipo necesario y sobre el particular asienta: “Si la información se va a procesar electrónicamente, se requiere que el investigador social dialogue con el programador y el analista [sobre] (...) la capacidad de las máquinas computadoras disponibles”, (ídem, pág. 205).

### **a) Instrumentos de investigación**

Se pretende que con la correcta aplicación de los instrumentos empleados se logre conocer cómo se establecen las relaciones intergrupales, los efectos del estudio de los valores morales en los integrantes de los grupos de trabajo y entre sus redes sociales, cotejo de las actitudes personales y grupales antes y después del estudio de valores, y la eficacia del estudio de valores morales simultáneamente con la capacitación laboral.

Al respecto se considera válido reiterar que la etnografía “privilegia el conocimiento de las partes y sus condicionantes, en un grupo social, por estar estrechamente vinculados” (cf. pág. 67). Por lo tanto, para este efecto, la redacción de los instrumentos que se utilizan responde a la multitud de pormenores que se desean indagar.

A propósito de conocer los detalles de la información durante su acopio, se utilizan como instrumentos la guía de entrevista, guía de observación y el cuestionario, mismos que se describen en las siguientes líneas. La elaboración de estos instrumentos es propia y se realiza con suficiente anticipación a la primera salida al campo.

- **Guía de entrevista.**

Se opta por contar con una guía para realizar las entrevistas porque este instrumento favorece la interacción para el establecimiento de confianza entre los participantes, pudiendo reflexionar durante la entrevista sobre la descripción que ellos realizan sobre su la realidad a fin de obtener información significativa. Con la guía de entrevista también se posibilita profundizar en los temas que se indagan y esclarecer las dudas que surgen debido a la significación de las palabras en distintos entornos, así mismo se propician respuestas ricas en información que revelan pormenores que posiblemente que algunas veces no son percibidos por los agentes externos.

Conforme a lo anterior, una vez acordada la entrevista, se consulta la guía para recordar el primer aspecto que se indagará y así ir conduciendo la conversación con el entrevistado hacia ese tema. Durante la charla se estará revisando la misma guía para que una vez agotada la indagación sobre un tema se tenga en cuenta hacia cual otro se conducirá la conversación, así se proseguirá hasta agotar los aspectos contenidos en la guía de entrevista y los que se deriven de la información recabada.

- Guía de observación.

Se elige como herramienta de investigación toda vez que posibilita profundizar los aspectos relevantes que se deben examinar durante las entrevistas, de tal manera que en las actitudes y gesticulaciones de los entrevistados, así como en las condiciones del entorno, se encuentren indicios que clarifiquen la información que proporciona cada entrevistado ya sea para confirmarla o ahondar más en el tema de que se trate hasta agotarlo.

Por lo tanto la guía de observación incluye aspectos de examen en las personas y su contexto, de tal manera que cuando se indaga sobre las apariencias personales se observan las gesticulaciones de agrado o displicencia en el entrevistado y en las personas presentes. Por otro lado cuando las respuestas del entrevistado impliquen la constatación en el entorno entonces se mirará hacia los puntos del entorno en que se pueda verificar la información.

- Cuestionario.

Como instrumento para la recolección de información es de gran ayuda, se caracteriza por la redacción de preguntas cerradas, lo cual facilita el acopio de datos concretos de manera ágil. Se pretende utilizar en las entrevistas a familiares de los ex alumnos del autor para conocer su percepción sobre los efectos y cambios que notan en ellos, como consecuencia del proceso de capacitación que cursaron.

Este instrumento también se utiliza para conocer el impacto del proceso de capacitación, desde la perspectiva de los familiares del ex alumno, tanto en el bienestar familiar como en el nivel de desarrollo de la comunidad. Por lo tanto los reactivos del instrumento inquieran sobre aspectos como relación intrafamiliar, economía familiar, satisfacción con los logros personales y familiares, valores cívicos y morales.

### **b) Materiales**

En cuanto a los materiales, se utilizan transcripciones de las entrevistas que originalmente son grabadas, las ediciones impresas de los textos sobre temas afines al objeto de la investigación, publicaciones digitales preferentemente indexadas. Para lo cual se da prioridad a los autores conocidos durante el periodo de estudios de maestría o bien por las lecturas realizadas por interés laboral.

Otros materiales son la libreta de trabajo, de gran utilidad para la toma de notas tanto en campo como en gabinete; hojas blancas tamaño carta, para las impresiones previas a la conclusión de esta tesis; También lápices y separadores de páginas. Las propias impresiones parciales de este documento representan material de suma importancia para facilitar el cotejo de capítulos y subtítulos. Así mismo, contar con el equipo apropiado potencia el esfuerzo personal.

### **c) Equipo**

Las labores de investigación no se pueden realizar sin el equipo necesario. Éste debe reunir las características que requieren los instrumentos que se procesan en él, ejemplo de esta condición es la afirmación de Rojas, R.: "Si la información se va a procesar electrónicamente, se requiere que el investigador social dialogue con el programador y el analista [sobre] (...) la capacidad de las máquinas computadoras disponibles", (óp. cit. pág. 205).

En este sentido, se requiere que la computadora esté equipada con la versión de office 2007 o superior por las características de corrección contextual,

recuperación de documentos y edición aleatoria de documentos pdf y word; también que cuente con one note, para tomar notas y grabar audio; diccionarios de sinónimos y antónimos, para enriquecer la redacción; navegadores web y servicio de internet.

Otro equipo necesario es la grabadora de audio en formato mp3, por su característica de comprimir archivos y por ocupar menos espacio en la memoria; cámara fotográfica, indispensable para capturar imágenes testimoniales; una impresora compatible con el software de la computadora, mesa de trabajo y silla.

- Grabadora de audio.

Se pondera su utilidad a dúo con la guía de entrevista abierta por facilitar el establecimiento de confianza entre entrevistado y entrevistador, puesto que al estar grabando libera al entrevistador de la distracción mientras toma notas de la respuestas obtenidas y de los acontecimientos del entorno. También le da libertad al entrevistado para ampliar sus comentarios o pausarlos, con mayor confianza que cuando el entrevistador tiene que responder a preguntas cerradas.

Además, la grabadora de audio, permite que los participantes en la entrevista se observen mutuamente incluso realizar gesticulaciones que respalden las preguntas y respuestas, y fortalezcan la confianza establecida, animando la entrevista y pudiendo inquirir sobre divagaciones o alentando profundizar en las respuestas en casos necesarios.

- Cámara fotográfica

Mediante la fotografía se obtienen testimonios que ratifican la veracidad de la información, de tal suerte que este equipo se convierte en herramienta de suma importancia para el investigador durante el trabajo de campo. Sin embargo al hacer uso de ella, se debe evitar irritar la susceptibilidad de los actores locales, por lo tanto es necesario tener agudeza para determinar los momentos propicios y capturar las imágenes idóneas. Sus características de uso son mínimas, basta que sea de un mínimo de 3 megapíxeles y de preferencia digital. Sin importar que carezca de flash.

### **3.6 Análisis de la información**

Teniendo en cuenta que la información que se recaba, durante el proceso de trabajo de campo y documental proviene de distintas fuentes, que cada una de ellas tiene su propia interpretación de la realidad y consecuentemente una muy particular manera de compartirla, se hace necesario proceder metodológicamente para examinarla una vez que ha sido transcrita. Para tal efecto se establecen cuatro secuencias: las técnicas de análisis, los instrumentos para el mismo análisis, la presentación de la información y la interpretación de los datos emanados de la información.

Toda vez que el propósito fundamental del análisis es descubrir y recuperar los conceptos más relevantes de los datos aportados por las fuentes de información, mediante la primera secuencia se realiza la descripción de los datos y en seguida la recuperación de los conceptos ya mencionados. Los instrumentos adoptados para el análisis son el cuadro de doble entrada y el resumen, y la presentación de la información se adapta a las características del presente documento, toda vez que forma parte del trabajo de campo.

Por lo tanto, la consulta bibliográfica se realiza con el propósito de valorar la pertinencia de los conceptos que se abstraen del corpus de las entrevistas, procediendo a la lectura de textos y extracción de los conceptos que sustentan las aseveraciones de los entrevistados. De tal manera que se confrontan las nociones de los actores que han forjado sus ideas en el empirismo con las de los autores que las sustentan en la teoría fundamentada.

Derivado de lo anterior, se considera pertinente aclarar que las aportaciones de los teóricos del desarrollo rural también son sometidos al examen microscópico recomendado por Strauss, A. y Corbin, J. (pág. 64), y dado que el presente estudio tiene como tema central la inclusión de valores morales en los cursos de capacitación para productores rurales, la confrontación de conceptos empíricos y

teóricos se realiza en las temáticas de las subdivisiones de la categoría de capacitación.

### **3.7 Presentación de la información**

La información que se reporta guarda fidelidad con las aportaciones de las entrevistas, mismas que se aplican a los agentes que inciden en el desarrollo rural desde las perspectivas de las instancias en las que se desempeñan. Esas opiniones son elementos imprescindibles en el trabajo conceptual para la abstracción de conceptos de los que emergen los valores morales, que finalmente se integran a la propuesta de su inclusión en los cursos de capacitación.

Así es como, dado lo abundante y complejo de los datos que se recaban para conocer la realidad del tema de investigación, el corpus general de la información se subdivide en de campo y teórica, tal como se ha descrito en párrafos anteriores. Al establecer estos apartados se diferencian los datos provenientes de especialistas de los que aportan los actores locales, de tal manera que se facilita su análisis para realizar abstracciones informáticas que ilustran sobre los temas de interés.

#### **3.7.1 Transcripciones de entrevistas a actores del desarrollo rural**

En concordancia con lo anterior, primeramente se presentan las transcripciones de las entrevistas con los conceptos que se abstraen de ellas, enseguida se muestran las categorías de conceptos abstraídos de esa información empírica e inmediatamente los fundamentos aportados por los autores consultados. En las siguientes páginas se insertan los resultados de este ejercicio.

Se inicia con el cuadro 2 que muestra la información proporcionada por un funcionario de la Secretaría de Desarrollo Rural de Michoacán, así como la correspondiente abstracción de conceptos. Posteriormente, en los cuadros 3, 4, y 5 se presenta la correspondiente a otros tres actores del desarrollo rural y en el cuadro 6 se relatan las aportaciones de seis ex alumnos de maestría.

Entrevista a funcionario de la Secretaría de Desarrollo Rural del Gobierno de Michoacán  
Lunes 22 de octubre de 2012-10-23

Datos	Conceptos
<p>P ¿Cuántos años tienes de experiencia en el sector agropecuario?</p> <p>R Pues yo creo que aproximadamente unos 30 años, de los más recientes, porque mucho tiempo atrás comenzamos con la promoción de las sociedades cooperativas de ahorro y crédito, que [como] parte de esas experiencias han subsistido las cooperativas de ahorro y crédito. Las [cooperativas] de producción no tanto pero se ha mantenido sobre todo ese sector de cooperativas promovidas por la iniciativa privada, porque también había las cooperativas promovidas por las instituciones oficiales que dependían de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección de Fomento Cooperativo. Pero yo colaboré más bien a través de una asociación civil que todavía funciona, la Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural. Y de ahí se empezaron a promover algunas actividades de carácter organizativo para el ahorro, el crédito y algunas actividades productivas.</p>	<p>Experiencia en el sector agropecuario.</p> <p>Promoción de grupos de trabajo. Evolución de los grupos. Indicador de deficiencia de instituciones públicas.</p> <p>Entrevistado tiene experiencia en el sector privado y en promoción de campo.</p>
<p>P Entonces, tú colaboraste en Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural, pero yo te conocí en el INCA Rural.</p>	
<p>R Sí, de ahí ya participé en la Secretaría de Agricultura. Entonces INCA Rural era una asociación civil que operaba los recursos [apoyos a productores rurales] de SAGARPA [Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural y Pesca], de Banco Rural [BANRURAL], creo que de</p>	<p>Entrevistado cuenta con experiencia en el sector público.</p>

<p>CONASUPO [Compañía Nacional de Subsistencias Populares], y de Reforma Agraria [Secretaría de la Reforma Agraria (SRA)]. Ellos [las instituciones mencionadas] tenían sus presupuestos para capacitación. Es la función del INCA rural, operar los recursos de las instituciones y dar servicios de capacitación para el desarrollo agropecuario. Actualmente algunas instituciones ya no existen, no sé si sigan participando todas o ya sea una institución que sea autosuficiente... por sí sola. Ya ellos [el INCA rural] tenían que dar los servicios a los programas que manejaban SAGARPA, CONASUPO, BANRURAL, SRA.</p>	<p>Tiene conocimiento de los servicios de capacitación y financiamiento rural.</p>
<p>P ¿Siempre a grupos o también a individuos?</p>	
<p>R Básicamente a grupos.</p>	
<p>P En esas instituciones en donde has colaborado, incluyendo la Secretaría de Desarrollo Rural [SEDRU], ¿Qué funciones has desarrollado?</p>	<p>Promoción y trabajo con grupos de productores rurales.</p>
<p>R Básicamente es de asesoría y promoción para la organización de productores. Y últimamente la actividad más fuerte viniéndome aquí al Gobierno del Estado [SEDRU] fue la promoción de las asociaciones agrícolas, pero tradicionalmente es la integración de sociedades de producción rural para actividades productivas y actividades agroindustriales.</p>	<p>Promoción y asesoría a grupos de primer nivel. Promoción y asesoría a grupos de segundo nivel. Impulso a las actividades productivas rurales.</p>
<p>P Si hablamos de asociación de sociedades, hablamos de la asociación de varios grupos en una sola figura legal.</p>	
<p>R Sí. La organización básica que es la cooperativa, la sociedad de producción rural, la sociedad de solidaridad social, [que] son</p>	<p>Formas legales de organización de productores</p>

<p>integradas por personas físicas: Y ya la integración de esas organizaciones, acabo de formar una asociación de diez sociedades de producción rural, esas sociedades de producción rural se dedican a la producción de un insumo agropecuario que es las micorrizas, entonces se crearon diez, y a veces tengo que hacer algunos esquemas de organización complicados, porque quien la promovió, una fábrica...de biofertilizante, la promovió una cooperativa de ahorro y crédito de la Huacana. Entonces la cooperativa financió el proyecto y se lo confió a un grupo de socios. Entonces para recibir apoyos institucionales, en los objetivos de la cooperativa no estaba [contemplada] esa actividad, por ser [cooperativa] de ahorro y crédito. Entonces a los representantes, porque eran de Churumuco y de la Huacana, y a algunos socios de las localidades se les integró como una sección especializada de fertilizantes, dentro de la cooperativa. Porque la cooperativa puede tener sección de consumo, sección de producción y sección de ahorro; la sección de consumo puede tener una tienda, algún servicio, entonces con esos representantes se formó una sociedad de producción rural y la tuve que acoplar a las decisiones de la asamblea de la cooperativa. Aunque internamente ellos tenían asambleas, estos socios de la sociedad de producción rural operaban asambleas básicamente de carácter técnico y las decisiones administrativas las tomaba la cooperativa, entonces tuve ahí [hace un ademán que entiendo como <i>promover que se apegaran a sus reglamentos</i>]. Entonces [de] esas diez sociedades de producción rural se formó la asociación de sociedades de producción rural y es el representante [ésta asociación es el representante de la cooperativa] que se registró como proveedor en Gobierno del Estado, y ellos son los que participan en las licitaciones para</p>	<p>rurales. El grupo de segundo nivel lo integran varios de primer nivel.</p> <p>Identificación de nuevos espacios de oportunidad.</p> <p>Expansión empresarial.</p> <p>Diversificación de la producción. Especialización del trabajo.</p> <p>Disposiciones legales.</p> <p>Confianza, interdependencia. Intereses de los productores.</p> <p>Respeto mutuo y a los estatutos.</p> <p>Nuevo espacio de oportunidad para comercialización.</p>
--	---

<p>proveer de insumos al Gobierno del Estado.</p>	
<p>P Cuando hablamos de desarrollo rural ¿de qué estamos hablando?</p>	
<p>R Cuando hablamos de desarrollo rural hablamos de todo el concepto que implica el bienestar de la población, que es desarrollo productivo agropecuario, desarrollo de vivienda, desarrollo de salud [y] desarrollo de educación; desgraciadamente lo atendemos sectorialmente. Hay un sector que atiende todo el aspecto agropecuario, y hay un sector que atiende el aspecto de educación. Pero no hay una instancia, aunque la Ley de Desarrollo Rural Sustentable establece que haya una coordinación intersectorial, para hacer un planteamiento de desarrollo rural integral. Ha sido muy difícil por la tradición, las normas y las costumbres de cada Dependencia, lograr esa visión de conjunto.</p> <p>Desarrollo Rural es abarcar en todo su ámbito de desarrollo a la población.</p>	<p>Concepto de desarrollo rural.</p> <p>Indicadores del desarrollo rural.</p> <p>Desvinculación de instituciones agropecuarias y educativas.</p> <p>Amplitud del concepto de desarrollo rural.</p>
<p>P Si hablamos de desarrollo agropecuario...</p>	
<p>R Es netamente la producción agropecuaria, desde el aspecto productivo hasta lo industrial y lo comercial. Abarcamos los tres niveles.</p>	<p>Concepto de desarrollo agropecuario.</p>
<p>P ¿Podieras afirmar que el desarrollo humano es parte del desarrollo rural?</p>	
<p>R Es inherente al desarrollo rural, o sea si no hay desarrollo humano, en pate, toda la confluencia de servicios, está previsto</p>	<p>Desarrollo humano, información,</p>

<p>la capacidad, la información, el cambio de actitudes, modificar sus prácticas [productivas], sus costumbres [conformistas] para pasar de una agricultura tradicional a una agricultura medio tecnificada o a una agricultura tecnificada. Cambiar sus ideas, sus conceptos, eso implica formación humana de ya desechar la producción con agroquímicos y ahora estamos en una etapa de utilizar productos biodegradables, orgánicos.</p>	<p>cambio de actitudes, replantear ideales, tecnificación, innovación, respeto al medio ambiente, reanimación social, son indicadores del desarrollo rural.</p>
<p>P ¿Para lograr lo inocuidad?</p>	
<p>R En los dos se puede lograr la inocuidad, sabiendo aplicar los insumos. Pero más bien es para no contaminar el medio ambiente, entonces es básicamente para eso.</p>	<p>Prevención sanitaria.</p>
<p>Entonces todo eso implica un cambio de actitud, implica formación, implica entender nuevos escenarios y pensar a futuro. Pues si seguimos en esta actividad tradicional [contaminando] y abusando de los agroquímicos, vamos a seguir deteriorando el medio ambiente.</p>	<p>Cambio de actitudes. Capacitación formativa. Prospectiva personal, grupal y comunitaria. Respeto al medio ambiente.</p>
<p>P El hecho de tener éxito también lleva implícito que la persona tenga una actitud distinta, que se convierta en incluyente, respete la diversidad, ¿entra también este aspecto?</p>	
<p>R Sí. Sí entra tanto la diversidad en términos de la naturaleza. Hay normas, las leyes, y eso nos permite hablar y difundir, pero ellos también ven el deterioro, entonces sí existe ya una actitud preocupante por estar contaminando el medio ambiente, mediante prácticas erosionantes, que sean insalubres, que contaminen el agua, el suelo. Y hay controversias, inclusive de los productos transgénicos, que también eso es preocupante. Aunque se ha ido aclarando que de una u otra manera lo que</p>	<p>Respeto a la diversidad.  Respeto al medio ambiente. Inocuidad. Prudencia.</p>

<p>existía hace mil, dos mil años, ha evolucionado y quien lo ha hecho evolucionar es la propia naturaleza y la acción del hombre.</p> <p>Pero a veces el adelanto tecnológico es, por algunos pensadores, censurado, que vamos muy rápido, que debería ser más pausado. Pero esos ritmos a veces los plantean las necesidades de alimentación del mundo, del País. Y son alternativas, hoy por hoy aceptables, aunque quizás no sean las recomendables para el futuro.</p> <p>Tenemos ahorita un sistema de trabajo en el sector, que es por sistemas producto. Entonces en los sistemas producto se reúnen tanto productores, prestadores de servicios, proveedores de insumos, industriales, comercializadores, y todos ellos analizan la problemática que implica participar en el desarrollo socioeconómico de un sector, y todo lo que implica estar entregando productos confiables a los consumidores. Y todos ellos están preocupados por hacer las cosas bien. A veces no lo logran porque no tienen la infraestructura, los recursos apropiados para avanzar como lo demanda la sociedad.</p> <p>Pero parte de nuestro trabajo es que al mismo tiempo que ellos están tomando conciencia, están tomando decisiones, nosotros tener la respuesta para complementar sus inquietudes a la altura de su demanda y en algunos sistemas producto hemos logrado ser coherentes con sus inquietudes y necesidades.</p> <p>P En este sentido los apoyos institucionales no son selectivos, pero hay un aspecto: se prefiere que los solicitantes, los beneficiarios sean grupos en lugar de individuos. ¿A qué responde eso?</p>	<p>Necesidad de producir alimentos.</p> <p>Sistema producto.</p> <p>Desarrollo exógeno.</p> <p>Calidad e inocuidad.</p> <p>Descapitalización, insolvencia. Espacios de oportunidad.</p> <p>Benchmarking.</p> <p>Realimentación.</p>
--	---

<p>R Responde a que desde hace cerca de cincuenta años se viene analizando que los apoyos individuales tienen poco impacto.</p> <p>P ¿Impacto social?</p>	<p>Pertinencia de la capacitación a grupos.</p>
<p>R Impacto aún en el desarrollo productivo y tecnológico. Y en cambio en grupo, que hay todo un diagnóstico de qué es lo que pretenden y hasta donde pueden llegar, entonces tiene más impacto.</p> <p>Y ahora el esquema que estamos trabajando que no es en grupo sino en un agrupamiento, es atender a los productores, a los industriales, dependiendo de cada sistema producto, a los empacadores, a los transportistas. Entonces tiene más impacto, todavía más impacto porque estamos atendiendo a toda la cadena [productiva].</p> <p>Mas sin embargo a nivel individual, los productores que piden apoyo [son] muy pocos [respecto a] los otros de la cadena de producción. Porque como que [individualmente] perciben que deben ser autosuficientes, que [no] deben andarle pidiendo apoyo al gobierno. Y en cambio, visto esto de conjunto, saben que solos no pueden, que tienen que pedir el apoyo institucional. Y tiene más impacto.</p> <p>Sí existen programas [con los] que se puede apoyar todavía individualmente y quizás los apoyos sean individuales, pero la gestoría se hace en grupo porque facilita la atención. Pero ya cuando son apoyos considerables sí se prevé que sea una organización, porque hay compromisos y esos compromisos tienen que ser signados y ver que tienen viabilidad y que hay competencia en esa organización. Competencia en todos los sentidos, administrativa, tecnológica, que haya honorabilidad,</p>	<p>Diagnóstico de necesidades.</p> <p>Grupos de segundo nivel.</p> <p>Outsourcing.</p> <p>Sistema producto.</p> <p>Autoexclusión. Desconocimiento de normas institucionales.</p> <p>Poco apoyo a individuos.</p> <p>Competencia para el trabajo rural y administrativa.</p>

<p>que sean personas que han tenido reconocimiento como organización.</p>	<p>Honorabilidad individual y grupal.</p>
<p>P Bueno en este mismo sentido: una estimación de grupos de productores que hayan durado más de diez años unidos, organizados, ¿qué porcentaje de los que tú tienes conocimiento son los que han logrado durar diez años o más organizados?</p>	
<p>R Pues hay varios grupos, será que son parte de los esquemas sistemas producto. Lo que pasa es que algunos grupos surgen y no son competitivos y desaparecen pero otros los reemplazan. Y sigue habiendo organizaciones de freseros, organizaciones de zarzamoreros, organizaciones de aguacateros, de mangueros, de arroceros, están vigentes pero subsisten los que son más competitivos. Es que el deterioro de la organización viene por problemas administrativos o problemas de representatividad, básicamente.</p> <p>En la cuestión administrativa los propios recursos, los que les llegan [apoyos institucionales] no lo saben aplicar correctamente y eso desalienta mucho la organización y la desintegra. Y la otra [es] cuando los líderes desgraciadamente a veces, la disposición de nosotros como instituciones no nos permite estar al pendiente de orientarlos asesorarlos, y capacitarlos para que sean dirigentes empresariales y no dirigentes que nada más se pierden en la gestoría.</p>	<p>Pocos grupos son constantes.</p> <p>Capacitación en administración.</p> <p>Capacitación en gestión.</p> <p>Corrupción. Antivalores.</p> <p>Área de oportunidad para las BEDR's.</p> <p>Capacitación en gestión y liderazgo.</p>
<p>P ¿Y los representados guardan silencio ante las decisiones de los dirigentes?</p>	
<p>R No guardan silencio pero no saben actuar. Tampoco se les ha orientado para actuar de manera más contundente, sino que</p>	<p>Capacitación en autogestión.</p>



<p>cuando hay el concepto de que el gobierno les tiene que resolver y ellos tienen que aportar lo mínimo, de todos los aspectos de esfuerzo, de capacidad, de iniciativa, de recursos, esas organizaciones son muy endeble. Algunas si prosperan pero otras si se deterioran.</p> <p>La decepción es cuando ellos sueñan que el gobierno les va a resolver [sus problemas internos] y como no participan [entonces se decepcionan], y en términos generales los apoyos son al 50% y si ellos esperaban un apoyo total [del 100%], ya no saben qué hacer y hay desistimientos. [Algunos expresan] no pues yo pensaba que me iban a comprar el tractor, si me dan nada más la mitad pues así no.</p> <p>Entonces eso es cuando no hay la conciencia de que él es el responsable de su propio desarrollo. Cuando hay esa conciencia dice: bueno yo tengo que comprar el tractor y si me va a salir al 50%, pues a todo dar. Yo lo necesito, lo tengo que comprar, pero de pronto hay un programa que dice: me va a salir al 50%, excelente. Y así lo aplica, lo opera, le sirve y tiene impacto. Entonces precisamente cuando no hay esa disponibilidad, es donde entran los que si tienen visión [y dicen] bueno si ustedes no lo quieren vamos a sacarlo, yo lo pago y se queda con él.</p> <p>Entonces a nosotros, en términos de expediente, documentado ahí está. Y vamos a verificar y aparentemente se están sirviendo todos pero uno es el que está al frente del asunto.</p> <p>P Mencionaste la solidaridad, mencionas la solidaridad ¿Cómo un valor moral o solidaridad en términos legales de que si no pagan el adeudo...?</p> <p>R Las dos cosas, va implícito, va implícito. Y es curioso que</p>	<p>Facilitadores del desarrollo.</p> <p>Grupos dependientes.</p> <p>Grupos dependientes.</p> <p>Información nula o deficiente.</p> <p>Reanimación social.</p> <p>Exclusión del estrato asistencial.</p> <p>Manipulación del estrato social marginado.</p> <p>Complicidad institucional.</p>
---	---

<p>precisamente se han generado empresas familiares porque hay ese lazo familiar de todos vamos a jalar parejo. Hay excepciones, hay familias que ni se ponen de acuerdo, y sabemos de que algunas personas están con una empresa, otras están con otra [empresa] y son hermanos, pero [dicen] no yo con ese no. Pero mayoritariamente están surgiendo empresas familiares. Si ha habido excepciones de algunos otros grupos que no han prosperado.</p> <p>P Aparte de pericia administrativa para el control de los recursos ¿Qué otros aspectos perjudican la organización de los grupos de productores?</p> <p>R Pues es lo que le afecta a todo el sector, son sus altibajos en el desarrollo productivo. Por muy amigos, por muy solidarios que sean y que [aunque] tengan una autoestima importante, los efectos meteorológicos desalientan a cualquiera [y] para recuperarse otra vez cuesta mucho esfuerzo. Entonces eso sí nos ha desanimado a volver a emprender otra vez [en grupo], entonces empieza nuevamente individualmente, a ver qué, ya cuando se sienten [fortalecidos]: bueno vamos otra vez a juntarnos para fortalecernos y demás.</p> <p>Algunos si logran en la adversidad, como organización, saber que eso les ayuda mucho más, pero otros no tienen eso, decaen.</p> <p>P Los productores rurales ¿Qué pierden cuando fracasan en sus asociaciones o en sus proyectos?</p> <p>R Pues básicamente es la posibilidad de crecer, de</p>	<p>Organización por afinidad.</p> <p>Actitud crítica.</p> <p>La afinidad condiciona la buena organización.</p> <p>Proyectos productivos de alto riesgo.</p> <p>Realimentación.</p>
--	--

<p>capitalizarse, porque regresan al estatus normal, que cada uno con su mayor esfuerzo hace producir sus tierras con el mínimo de recursos o de equipo. Llegan otra vez a la agricultura tradicional. Entonces pierden la oportunidad de avanzar en la tecnificación, en la capitalización, en recibir más apoyos institucionales. Eso es básicamente.</p>	<p>Pérdida de oportunidades.</p>
<p>P ¿Y por lo tanto al acceso a mejor tecnología?</p>	
<p>R Así es. O sea que como que al verse que pierdan recursos, que pierdan... pues no porque vuelven a su estado normal como productores individuales. Pero así ya no hay condiciones de, por las características de sus recursos naturales, no hay posibilidad de que sean autosuficientes.</p>	<p>Regresión social.</p>
<p>P Y ante un fracaso en estas condiciones ¿vuelven a ser sujetos de apoyo para la institución?</p>	
<p>R Sí. Nuevamente. Lo que pasa es que hay que empezar otra vez. En cambio los que prosperan ya los ayudamos a su desarrollo productivo, ya tienen sus parcelas tecnificadas, tienen sistemas de riego y demás, entonces ya aspiran a que una infraestructura [de] poscosecha y [cuando] ya los tenemos más menos a ese nivel, aspiran a manejar otro tipo de comercialización, ya no en lo habitual, sino que ya vamos subiendo de nivel de desarrollo. Entonces las personas que no avanzan hacia allá, hay que empezar otra vez, hay que empezar.</p>	<p>Crecimiento económico.  Confusión de crecimiento económico con desarrollo rural.</p>
<p>P Un productor o un grupo de productores que tienen éxito, que se supieron administrar como lo mencionas, que por lo tanto se</p>	

<p>plantean nuevas perspectivas y así acceden a mayor tecnología, aspiran a más ¿En qué aspectos familiares y de la relación en su comunidad, en qué se manifiesta ese impacto de la producción, esa mejora en la tecnificación, en qué se refleja con el trato a los demás?</p> <p>R Hay muchos factores socioeconómicos de bienestar, se alimenta mejor, viste mejor, mejoran su vivienda, mejoran sus unidades de transporte, mejoran su entorno productivo porque mejoran sus caminos de acceso y organizados algunos ya tienen campañas de recolección de basura en la zona, [porque] generalmente [se piensa] que recolectar basura es [propio] de las zonas urbanas, entonces también están pensando en otros aspectos.</p> <p>Cuando no hay esa capacidad de crecimiento y desarrollo, hay unas áreas productoras que si se ven muy deterioradas con mucha maleza, con basura y demás. Cuando se ve el desarrollo, que hay excedentes que les permiten lograr otros satisfactores para su vida familiar, su vida personal, están pensando también en mejorar el ambiente, el entorno. Y eso lo vi, debe suceder en otros lugares, pero lo vi hace unos diez años en la zona zarzamorera de Los Reyes; estaban preocupados porque sus caminos de acceso estuvieran limpios. Que el entorno en la zona suburbana, en la zona en que están [las plantaciones de] las zarzadoras, estuviera limpio</p> <p>P Pero ya era una idea de ellos, nació de ellos.</p> <p>R Sí. Y hasta crearon una organización para ello, de sus propias organizaciones formaron otra que se encargara del saneamiento. Al interior de cada huerto, el productor. Pero ya al</p>	<p>Indicadores del desarrollo rural: alimentación, vestido, vivienda, transporte, entorno productivo, medio ambiente.</p> <p>Crecimiento económico, acelerador del desarrollo rural.</p> <p>Empresa socialmente responsable.</p>
--	--

<p>exterior, esta asociación que ellos crearon va a estar al pendiente, supervisando y haciendo campañas de limpieza.</p>	<p>Respeto al medio ambiente.</p>
<p>P Bueno, entonces cuando un grupo fracasa ¿qué pierde la Institución, las instituciones que disponen apoyos para la producción?</p>	
<p>R Desgraciadamente, aunque no es lo correcto, pero perdemos credibilidad porque somos corresponsables del desarrollo, indudablemente. Aunque ellos sean los directamente responsables, sí nos hacen copartícipes de ese fracaso.</p>	<p>Desprestigio institucional.</p>
<p>P ¿Y la misma sociedad también [los hace copartícipes de ese fracaso]?</p>	
<p>R Sí, nos censura de que somos corresponsables de eso. Pero en términos de los programas es que los rediseñamos, o sea aprendemos de que ahí hay que rediseñar los programas para promover e impulsar nuevas estrategias de desarrollo que den resultado. Y los mismos productores nos auxilian, porque dicen: así como le hicimos no funcionó. Muy pocos reconocen [la importancia de] su propia participación, pero le buscamos. Indudablemente como institución también perdemos la oportunidad de entregar coberturas más amplias, de impacto de los programas. Pero sí, también podemos decir que al no tener impactos estamos utilizando recursos inadecuadamente.</p>	<p>Las instituciones enfrentan el juicio de una sociedad que cada día está más informada, es más crítica y manifiesta.</p> <p>Hace 170 años que se diseñan programas de fomento agropecuario y el desarrollo no se logra.</p> <p>Es tiempo de consultar a otros actores.</p>
<p>P Y a un grupo, o a los grupos que se organizan inicialmente para producir, un buen programa de capacitación ¿qué aspectos debe atender, que temas debe tener un buen programa de capacitación para grupos productivos?</p>	

<p>R Pues es que depende de lo que se deba informar o de formar. Y pues lo fundamental es tener los contenidos que son aplicables y dan mejor resultado al tema de que trate. Algunos [cursos] los hacemos nosotros y algunos los propios proveedores, por ejemplo en la operación y manejo de un tractor, las empresas que proveen [los tractores] tienen la obligación de hacerlos, no los supervisamos convenientemente. En algunos casos se da por hecho porque [los beneficiarios dicen] no yo ya sé manejar. Entonces no se adentran para que rinda, para que su vida útil [del tractor] sea importante y que les expliquen que dependiendo de la textura de los suelos cómo deben utilizar el equipo.</p> <p>Pero sí, los proveedores de los programas que nosotros apoyamos, sí informan y eventualmente van y les resuelven [a los productores] problemas técnicos, para sistemas de riego, para maquinaria, para operación de equipo de poscosecha o agroindustrial. Nosotros tenemos, institucionalmente, esquemas de capacitación muy elementales, muy básicos, para los productores. Indudablemente que si, a los extensionistas o a nuestros promotores, si les transmitimos información de alto nivel, pero tenemos instituciones que colaboran con nosotros como es la Universidad de Chapingo, La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, el Tec. de Monterrey, pero son muchas condiciones adversas lo que no permiten la transmisión de esa información y de esos conocimientos al campo [productores].</p>	<p>Capacitación posterior a la asignación de recursos, centrada en la operación.</p> <p>Confort burocrático.</p> <p>Capacitación en aspectos técnicos del proyecto.</p> <p>Asistencia técnica.</p> <p>Cursos de capacitación elementales.</p> <p>Desvinculación institucional.</p>
<p>P Entonces los cursos ¿son netamente en cuestiones operativas del proyecto?</p>	
<p>R Así es.</p>	<p>Capacitación en aspectos operativos.</p>

<p>P ¿No incluyen aspectos humanos de personalidad, de desarrollo humano, de valores?</p> <p>R Casi no.</p> <p>P Pues te agradezco mucho. Yo estoy seguro que mis profesores van a quedar encantados con esta entrevista, con la información. Y lo repito, de alguien que sabe y que tiene treinta años de experiencia, es para valorarse mucho. Gracias.</p> <p>R Pues haber, esperemos que te sea de utilidad.</p>	<p>Ausencia de contenidos de desarrollo humano y social.</p>
--	--

Cuadro 2. Entrevista a funcionario de la Secretaría de Desarrollo Rural del Gobierno de Michoacán.

En el cuadro 3 se presenta la información aportada por una profesora que proporciona servicios de capacitación con enfoque en competencias laborales. Estos servicios son patrocinados por la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y son prestados a productores rurales del Municipio de Charo Mich.

<p>Entrevista a promotor-docente de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104, dependiente de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria.</p> <p>Martes 30 de octubre de 2013.</p>	
Datos	Conceptos
<p>P ¿Cuántos años de experiencia tienes en el sector agropecuario?</p> <p>R 32 años dentro de la educación tecnológica agropecuaria.</p> <p>P ¿En qué tipo de unidades educativas que inciden en el desarrollo rural has participado?</p>	<p>Cuenta con amplia experiencia en la docencia.</p>

<p>R Bueno, al principio yo estuve en un centro de capacitación, en donde capacitábamos a los promotores que [posteriormente] iban a aplicar las herramientas que ahí se les daban. Después estuve, directo en desarrollo rural, en brigadas, hasta 1985 me incorporé a brigadas. Porque había estado también en una escuela, en el Centro de Bachillerato de Educación Tecnológica Agropecuaria. Pero ahí era a los alumnos a los iba dirigida la capacitación, en la docencia.</p>	<p>Conocimiento de los programas de capacitación.</p> <p>Conocimiento del trabajo de campo.</p>
<p>P En esas unidades educativas ¿qué funciones has desarrollado?</p>	
<p>R De capacitación y de organización, y de gestoría. Todo dirigido hacia los productores [rurales].</p>	<p>Intervención educativa con productores rurales.</p>
<p>P Primero capacitación a los aspirantes a ingresar al trabajo.</p>	
<p>R [Sí], a ingresar al trabajo.</p>	
<p>P Y ya después a los productores.</p>	
<p>R Sí, ya después a los productores rurales.</p>	
<p>P La capacitación de productores rurales ¿qué pertinencia tiene en el desarrollo rural?</p>	
<p>R Yo creo [que] es bien importante porque, bueno aquí hay que acotar: yo creo que sí hay a quienes les interesa la capacitación y hay a quienes no. Como en todo, hay quienes no aceptan un cambio. Pero [en] quienes si han recibido la capacitación, si se nota un cambio en su actitud hacia el desarrollo, ya sea</p>	<p>Importancia de la capacitación para el desarrollo rural.</p> <p>El paternalismo inhibe el interés por capacitarse.</p>

<p>aplicándolo a lo que ellos ya hacían o teniendo un cambio de actividad productiva.</p>	<p>Cambio de actitudes. Innovación.</p>
<p>P Cuando mencionas que hay algunos que no les interesa, te refieres a los mismos productores.</p>	
<p>R Exactamente.</p>	
<p>P A unos si les interesa y a otros no.</p>	
<p>R Así es, como en todo.</p>	
<p>P Para el docente que capacita para el desarrollo rural ¿qué es el desarrollo rural?</p>	
<p>R Pues ahora sí [hay] que entender los conceptos, porque muchos los entendemos de un modo y otros de otro y desarrollo rural es muchisisísimo (sic. mucho) muy amplio, verdad, que yo creo que cada individuo tiene un concepto diferente, hay veces que nos quedamos muy cortos en lo que es el desarrollo rural. Pero yo creo que en la medida en que comprendamos que el desarrollo rural va encaminado hacia productores en el campo, a lo mejor estamos poniendo un granito de arena, cada uno.</p>	<p>El concepto de desarrollo rural es muy amplio.</p> <p>El desarrollo rural se construye.</p>
<p>P Para incrementar la producción...</p>	
<p>R Sí, en lo general yo creo que va encaminado hacia una mejora en la calidad de vida y éste se puede reflejar a través de la producción, a través de la educación, incluso también en una mejora en actividades domésticas, en nutrición... es que es</p>	<p>La producción es un medio para mejorar la calidad de vida.</p> <p>Educación y</p>

<p>muy amplio.</p> <p>P Un cambio completo, sistemático.</p> <p>R Sí un cambio de vida, te digo: es multifactorial esto. Tendríamos que señalar punto por punto, porque incluso el pintar un árbol de tu casa, que llegue un promotor de desarrollo rural, eso ya es un cambio en la comunidad.</p> <p>P Pintar un árbol para protegerlo de algunas plagas...</p> <p>R Sí, o podarlo o limpiar el patio de su casa, porque también hay veces que hay que hacerlo, o acomodar los palitos con los que hacen su cerca. Todo eso refleja un bienestar en la unidad familiar.</p> <p>P ¿Cuál es la importancia de los grupos de productores en la consecución del desarrollo rural?</p> <p>R Mmm ¿hablas de grupos ya organizados o en sí de una comunidad completa?</p> <p>P De grupos organizados o que se organicen para producir.</p> <p>R Bueno, yo creo que la organización de los grupos, este, tenemos que ser ahí bien cuidadosos, ya viéndolo con la experiencia que hemos obtenido a través de los años, este, la organización debe de ser afín, primero. Que tengan afinidad entre los productores, porque hay veces que en lugar de organizar y al unirlos salimos completamente por el otro lado. Pero cuando se atina a que tengan ellos en su línea, digamos</p>	<p>nutrición, indicadores del desarrollo rural.</p> <p>Las acciones modestas también aportan al desarrollo rural.</p> <p>Hasta podar un árbol, asear la vivienda, reforzar la cerca, proporcionan bienestar.</p> <p>Diferenciación de grupos organizados y comunidad organizada.</p> <p>Afinidad entre los miembros del grupo. Desarrollo endógeno.</p> <p>Vocación</p>
--	---

<p>cada comunidad tiene su línea de producción, su vocación. Porque por ejemplo no vamos a poner, en una comunidad, a hacer las ollas de barro en donde se identifica la zona lacustre. O que en una zona forestal queremos meterle maquinaria [agrícola]. Tenemos primero que conocer cuál es la vocación de esa comunidad, y lo que ellos traen históricamente [como tradición] de producir. Porque eso es algo, digámoslo entre comillas, como un formato que trae cada individuo, cada sociedad y que no tan fácil se puede [lograr el cambio]. Un pueblo de pescadores, digamos ya sea en la costa o en la ribera de algún lago, ellos ya traen históricamente eso, que sean pescadores. Y no vamos a poder cambiar esa percepción. Entonces lo mismo tenemos que hacer en las diferentes comunidades, encontrar esa vocación que ellos traen para poder organizarlos y que ellos mismos sientan que lo que van a producir es lo que a ellos les gusta.</p>	<p>productiva del entorno.</p> <p>El cambio de actitudes es complejo.</p>
<p>P ¿Por qué favorece más la capacitación a grupos de productores que a individuos?</p>	
<p>R Mmm, bueno no sé en qué o quién lo diría.</p>	<p>Incongruencia con la respuesta siguiente.</p>
<p>P Bueno, que las recomendaciones son que se capacite a productores...</p>	
<p>R Bueno, es una recomendación para potencializar el capital humano que tengan las dependencias. Por ejemplo a nosotros nos dicen: sabes que para que rinda más lo que a ti se te está pagando, tener un mayor resultado vas tener grupos mínimos de diez. Pero eso no quiere decir que eso sea lo que dé mejores resultados y muchas veces da más resultados</p>	<p>La atención a grupos potencia los servicios institucionales.</p> <p>Capacitar a individuos o a grupos.</p>

<p>capacitar a un solo individuo y puede tener mayor impacto que cuando se capacita a un grupo, sin hacerlo a un lado, eh. O sea, claro que hay veces que tú capacitas un grupo y que si siguen trabajando, o sea [si] tiene todo un proceso entonces sí es cierto. Pero yo no estaría al cien por ciento en que por fuerza es mejor un grupo que un individuo.</p>	<p>Pondera la capacitación en su esquema de proceso.</p>
<p>P Una estimación de grupos de productores capacitados, en esa estimación ¿Qué porcentaje da de grupos que han durado más de diez años unidos y trabajando?</p>	
<p>R A ver, no te asimilé muy bien la pregunta.</p>	
<p>P Una estimación, porque un cálculo preciso no se podría, pero una estimación de los grupos organizados para producir...</p>	
<p>R ¿Qué se permanezcan más de diez años?</p>	
<p>P Sí.</p>	
<p>R Organizados...</p>	
<p>P ¿Cómo qué porcentaje nos daría los que permanezcan más de diez años?</p>	
<p>R Uf, no pues permaneciendo como grupo, en mi caso yo diría: cero.</p>	<p>Evidencia de la deficiencia del actual esquema de capacitación.</p>
<p>P ¿Y en otros casos que has podido escuchar?</p>	
<p>R Yo he escuchado que por lo menos debe de haber un diez por ciento, no sé. Pero sigue siendo bajo por lo mismo de las</p>	<p>La calidad de las relaciones humanas es determinante en la</p>

<p>relaciones humanas.</p> <p>P En promedio ¿cuánto consideras que dura un grupo de productores rurales? Como grupo.</p> <p>R En promedio creo que calcularía de cuatro a siete años.</p> <p>P Y ¿qué factores contribuirían positivamente para que los grupos de productores duraran más años?</p> <p>R Pues yo creo que lo que te había mencionado: la afinidad, el que tengan verdaderos resultados en el proyecto en que están trabajando y que ellos lo asuman de [verdad] como una actividad productiva que les va a llevar beneficios. Porque hemos visto muchos que solamente se reúnen para recibir el apoyo de las Dependencias y ya después trabajan uno o dos años, si acaso, después por cualquier detallito, porque fulanita o fulanito no hace lo que debe hacer, o sea que creo yo que más que nada son pretextos, entonces se desintegran los grupos.</p> <p>P ¿Qué aspectos perjudican la organización de productores?</p> <p>R Yo pienso que son muchos. Fijate, que hoy justamente estaba platicando con algunas personas y, en la misma comunidad de ellos le llaman envidias, pero yo creo que son desacuerdos de organización, su manera de pensar de cada uno (que la llevan diferente). Son muchos factores los que influyen. Y desde el momento, a lo mejor también lo que perciben porque ellos organizarse y producir, pues todo, ahora sí [que] buscamos el alimento, el pan de cada día y se aterriza</p>	<p>organización.</p> <p>Los grupos que duran de cuatro a siete años son excepcionales.</p> <p>Afinidad y rentabilidad son factores de unidad.</p> <p>Combinación de paternalismo y conformismo.</p> <p>Importancia de las relaciones humanas.</p> <p>La envidia afecta la organización.</p> <p>Estatutos y reglamento interno. Relaciones humanas.</p> <p>Los ingresos,</p>
---	---

en pesos y centavos y si al principio ellos no tienen una resistencia, digamos, para encontrar un punto de equilibrio [en su organización] y que después empiecen a percibir [utilidades], ningún grupo va a subsistir.

elementos aceleradores del desarrollo rural. Diferenciar los estratos promovibles de los asistenciales.

P Respecto a las instituciones que inciden en el sector agropecuario ¿qué pierden las instituciones cuando fracasan los grupos de productores?

R Pues yo creo que el gran perdedor son los grupos, principalmente. Y las instituciones, pues yo creo que pierden su identidad si es que la tuvieron alguna vez. Porque todos sabemos que muchos llegan al campo porque, además no todos aterrizan eh, y los sabemos porque llegan nada más por temporadas si son campañas, si son algún programa nuevo porque cada gobierno pone su etiqueta a todo.

Los productores pierden oportunidades. Las instituciones pierden su identidad.

Oportunismo político.

P ¿Campañas políticas?

R Ajá. Entonces llegan, hacen su trabajo (entre comillas) nada más por decir: hay esto, esto y esto, y si el productor que casi siempre se queda [pensando]: no pues ellos dijeron que hay estos apoyos. Pero no los aprovechan, verdad, y hasta ahí se quedó. O hay otras instituciones, que te presentas y [dicen]: mira, hay estos y estos apoyos pero tienen sinfín de candados que los productores no tienen la capacidad de atender y de salvarlos. Entonces te digo, por un lado ahí [se evidencia] la capacidad del Gobierno para saber cuáles son los programas que realmente van a ayudar al desarrollo del campo, porque todo se hace así como en escritorios.

Requisitar formatos para trámites.

Asesoría en la gestoría.

Involucrar a otros actores para diseño de programas de desarrollo.

<p>P Ahora, respecto a los productores rurales ¿qué pierden cuando fracasa su organización grupal?</p> <p>R Pues en primer lugar tienen ellos como una desilusión y es que es así como un embrollo muy grande porque dicen: bueno yo no pude hacer esto pero yo sigo igual, hablando como productor. Porque tiene sus tierras, siembra de bien o mal, temporal o riego, con alta o baja producción, ellos siguen a lo que ya están acostumbrados y lo que llega [extra] pues si llega bien y si no pues ellos no demuestran un impacto muy fuerte [cuando fracasa su organización] en su economía, simplemente siguen haciendo lo que ellos estaban enrolados [haciendo].</p>	<p>Disminución de autoestima.</p> <p>Resignación.</p> <p>Prejuicio profesional de perfil hostil a la realidad social rural.</p> <p>Percepción despectiva del burócrata.</p>
<p>P ¿Se puede hablar en términos de conformismo?</p> <p>R Sí, el conformismo lo tenemos en una comunidad, el conformismo lo tenemos como en un noventa o noventa y ocho por ciento, yo creo. Son muy pocas las personas que quieren salir de lo mismo.</p>	<p>Alto porcentaje de conformismo social.</p>
<p>P ¿Hay algún vínculo entre la capacitación y la conducta de los grupos de productores?</p> <p>R Umm, a ver, un vínculo. O sea, ¿hablas de capacitación como un ente físico?</p>	
<p>P La capacitación como un servicio educativo y el grupo de productores como un usuario de ese servicio. ¿Hay realmente un vínculo entre la capacitación y los grupos...?</p>	
<p>R Yo creo que [el grupo] tiene que llegar a un nivel de madurez</p>	<p>Los productores no perciben la</p>

<p>para que ellos lo vean como tal. Sí, que vean como una necesidad la capacitación. Pero si no los llevamos hasta un punto [desde el] que [digan]: bueno si estoy produciendo voy a mejorar si me capacito. Tienen que pasar años, no sabría decirte cuántos [pues] depende del grupo, para que ellos entiendan que si se capacitan ellos va a mejorar.</p>	<p>capacitación como esencial.</p>
<p>P Y en estos términos ¿qué temas que favorezcan el éxito de los grupos se deben incluir en los cursos de capacitación?</p>	<p>Labor de promoción.</p>
<p>R Yo creo que es bien importante incluir, y que casi no lo hacemos, el desarrollo humano. O sea que ellos entiendan que debe haber una socialización, que debe haber una interrelación, entre los integrantes, para que puedan ir madurando, si no, no.</p>	<p>Desarrollo humano. Relaciones intragrupales.</p>
<p>P Mencionas que casi no se incluyen los temas de desarrollo humano.</p>	
<p>R Ajá.</p>	
<p>P ¿Y por qué no se incluyen?</p>	
<p>R Lo que pasa es que cuando llegamos, nosotros, a un grupo o a una comunidad, lo que ellos quieren ver inmediatamente: que si se les llevó un apoyo, que si ya van a hacer algo. Porque si nosotros llegamos, a lo mejor con el apoyo de alguna psicóloga o de alguien que tenga más o menos conocimientos de relaciones humanas [y les decimos]: saben que vamos a hacer un curso de esto y esto, como que nos juzgan [como impertinentes]. Entonces a lo que llega uno [como promotor-docente de la brigada] es primero a hacer [en la comunidad</p>	<p>Efectos del paternalismo institucional. Necesaria la intensa promoción de la capacitación. Labor de penetración en la comunidad.</p>

<p>algunas actividades de penetración] y luego ya trabajando [con los productores rurales] con pláticas [de manera] muy suave [podríamos impartir algún curso sobre éste tema], porque también si nosotros nos metemos de lleno puede ser contraproducente. Al igual que un grupo que ya tenga años, hablemos [del caso de nosotros como empleados] de las brigadas [de educación para el desarrollo rural] por ejemplo, que nosotros tenemos como veinte años trabajando y si nos llega [la orden de que participemos en] un curso de relaciones [humanas], que no estemos nosotros preparados [para participar en él] o que no hayamos solicitado o aceptado que nos vayan a dar ese curso, sale contraproducente.</p> <p>P ¿Hay resistencia?</p> <p>R Así son las relaciones humanas.</p> <p>P Pues muchas gracias. Yo estoy seguro que estas respuestas les van a agradar a mis profesores y me van a ser muy útiles para mis estudios. Gracias.</p> <p>R Ah, pues ojalá.</p>	<p>Resistencia al cambio.</p> <p>Trabajar con el estrato promovible.</p> <p>Resistencia al cambio.</p>
---	--

Cuadro 3. Entrevista a promotor-docente de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104

La entrevista al prestador de servicios para el desarrollo rural, se muestra en el cuadro 4. La información compartida por este actor se considera muy relevante toda vez que antes de formar parte de la asociación civil que presta servicios particulares de asesoría a productores rurales, mencionada en párrafos anteriores, también colaboró en la secretaría de Desarrollo Social como promotor de programas asistenciales. En esta dependencia obtuvo vasta experiencia que a solicitud nuestra comparte en la conversación celebrada.

Entrevista a prestador de servicios para el desarrollo rural. Domingo 11 de noviembre de 2012.	
Datos	Conceptos
<p>P ¿Cuántos años tienes de experiencia en el medio rural?</p> <p>R Veinticinco años.</p> <p>P Y en esos veinticinco años ¿en qué dependencias has colaborado?</p> <p>R Principalmente en la Secretaría de Desarrollo Social, [desde que] se inició como Secretaría de Programación y Presupuesto y en 1992 se crea como Secretaría de Desarrollo Social, pero todo ha sido dentro de SPP.</p> <p>P Y ahí ¿qué funciones has desarrollado?</p> <p>R Pues han sido varias. En la época del gobierno de Salinas de Gortari, en el Programa de Solidaridad yo fui residente de zona. Yo tenía a cargo, como supervisor, la Región de Tierra Caliente, Tacámbaro, Turicato, Huacana, Ario de Rosales y algunos otros municipios por aquel lado.</p> <p>P ¿Y qué era lo que te tocaba revisar?</p> <p>R Bueno, era ver que los recursos que se asignaban hacia los municipios fueran aplicados correctamente. Los recursos federales que bajaban a los municipios, que eran bastantes, eran recursos fuertes, para atender obra, infraestructura, beneficio social. Atendíamos el Programa Escuela Digna, el Programa Niños en Solidaridad; veíamos que los municipios</p>	<p>Amplia experiencia en el trabajo de campo.</p> <p>Conocimiento del servicio público.</p> <p>Trabajó en zona de alta marginación.</p> <p>Asignación de fondos. Ausencia de capacitación.</p>

<p>[construyeran redes de] drenajes, [de] aguas potables, caminos. Bueno y en todos esos convenios que SEDESOL hacía con los municipios, nosotros éramos el enlace para que los recursos fueran aplicados correctamente para lo que estaban etiquetados.</p>	<p>Evidencia desconfianza de las autoridades municipales y locales.</p>
<p>P ¿Así que era fundamentalmente para obra?</p>	
<p>R Obra y también proyectos productivos. Era para obra pero también siempre ha habido una dirección que se ha dedicado a atender la demanda social en grupos organizados.</p>	<p>Servicios preferentemente a grupos.</p>
<p>P Y en qué sentido es la transferencia de esos recursos ¿son recuperables o a fondos perdidos?</p>	
<p>R Las políticas han cambiado. Cuando [estaba el Programa de Solidaridad] si, esencialmente, era a fondo perdido. Y en cada sexenio, de Zedillo, de Fox, de Felipe, los programas han cambiado pero únicamente de nombre, pero los adecuan, modifican alguna de las reglas de operación. Pero esencialmente son recursos que se aportan como fondo perdido o sea que no son recuperables.</p>	<p>Persisten los esquemas deficientes de hace décadas.  Financiamiento sin intervención educativa.</p>
<p>P Y para producir...</p>	
<p>R Sí, sí, sí.</p>	
<p>P ¿Cómo en que ramas de producción te ha tocado ver que se invierten los recursos?</p>	
<p>R Mira, lo más fuerte siempre es en lo pecuario. De un cien por</p>	<p>Impulso a la vocación</p>

<p>ciento el setenta u ochenta se va a lo pecuario, un veinte por ciento a lo agrícola y a lo mejor un diez por ciento a lo acuícola, a lo pesquero y a otro tipo de actividades.</p>	<p>productiva regional.</p>
<p>P Y en esas ramas de producción ¿ha sido para producción primaria...</p>	
<p>R Sí.</p>	
<p>P ¿... o para industria?</p>	
<p>R No, primaria. Son pequeños grupos, sí. Porque también los recursos que se otorgan, que bueno han variado en los años, pero el monto máximo son trescientos mil pesos.</p>	<p>Financiamiento a la producción primaria.</p>
<p>P Y esos grupos que han sido beneficiados ¿de cuántos beneficiados han sido, en promedio?</p>	
<p>R En promedio de ocho a diez, doce gentes.</p>	<p>Favorece a grupos.</p>
<p>P ¿El máximo ha sido de doce?</p>	
<p>R De doce.</p>	<p>En promedio grupos de ocho a doce integrantes.</p>
<p>P ¿Y el mínimo de integrantes, que autorizan para apoyarse?</p>	
<p>R Hasta dos gentes o tres gentes.</p>	<p>Grupos de mínimo dos integrantes.</p>
<p>P Ahí, en esos grupos que invierten para producir ¿qué importancia tiene la capacitación que se les pueda proporcionar?</p>	

<p>R Oh, pues yo creo que es fundamental. Es fundamental que se capacite a los grupos, antes de que inicien un proyecto, que tengan que impulsar cualquier actividad, pues que tengan la capacitación. Aquí lamentablemente es que muchos de estos grupos solicitan porque quieren dar un paso y salir de la pobreza, y lo primero en lo que tienen contacto es lo agrícola o lo pecuario, que es la engorda de animales [bovinos], o dedicarse a algo del campo. Y lo hacen porque es lo que han aprendido durante generaciones, que les han transmitido la crianza de animales o el cultivo de algún producto. Pero es empírico, porque ellos lo [auto] aprenden y no porque lo hayan tenido a través de un curso o a través de una capacitación.</p>	<p>Capacitar antes de iniciar operaciones.</p> <p>Grupos promovibles.</p> <p>Producción primaria.</p> <p>Procedimientos productivos tradicionales.</p> <p>Área de oportunidades del promotor-docente.</p>
<p>P Y entonces la importancia de la capacitación...</p>	
<p>R Pues es fundamental, pero la gente no la toma. Se les complica en ese aspecto organizarse para ir a tomar la capacitación, dependiendo de lo que ellos quieran echar a andar. Ellos se van a lo fácil: "yo voy a engordar unas vacas". Y se van a eso.</p>	<p>Intervenir educativamente directamente en el campo.</p> <p>Descubrir nuevas opciones de producción.</p>
<p>P ¿Y sobre eso quisieran, ellos, la capacitación?</p>	
<p>R Yo creo que lo que necesitan ellos es la comercialización. Porque lo que han aprendido a hacer lo hacen bien, pero siempre el problema es la comercialización. Que para mí, en ese ramo es donde los grupos deberían tener orientación, de gente que sepa de administración, que tenga enlaces con otros grupos para comercializar sus animales o lo que produzcan en algún pequeño invernadero. Que yo creo que para eso ya necesitarían tener un poco de más idea, porque para mí eso</p>	<p>Capacitar en comercialización.</p> <p>Capacitar en administración.</p> <p>Promover grupos de segundo nivel.</p>

<p>podría ser exitoso.</p> <p>P Y en base a los años que tienes como profesional, asesorando a los grupos ¿qué temas consideras que deberían incluirse en los programas de capacitación de los grupos que han sido apoyados con recursos oficiales?</p> <p>R Pues sí, desde un inicio [sobre] la organización o sea que como grupos sepan organizarse. Que tengan capacidad de respeto hacia ellos mismos o sea valores, donde un grupo o un equipo es eso: trabajar en equipo y no dejar en una o dos gentes toda la responsabilidad de ese proyecto. Aquí lamentablemente es que se nombra un presidente, un tesorero, y el resto del grupo cree o tiene la idea que ellos son los que se han de encargar [por] todos. Y ellos nada más prestan sus credenciales o se acercan en un momento dado cuando ven que están yendo bien las cosas pero después nuevamente se vuelven a retirar. Entonces, aquí lo importante yo creo que desde antes que inicien también es la organización de los grupos, el respeto, los valores, que tengan idea clara que hay que trabajar mancomunadamente para [establecer] un objetivo, para lograr un éxito.</p> <p>P En este sentido, los valores sería tanto en los representantes para que actúen debidamente, con principios, y también valores en los representados para solicitar rendición de cuentas ¿en ese sentido serían?</p> <p>R En que si es una organización debe crear estatutos, crear un orden, crear una disciplina, donde digan “esto se va a hacer porque así tiene que ser”. Y que sea voluntario, si puedes venir</p>	<p>Estatutos y reglamento interno. Valores morales. Respeto.</p> <p>Trabajo colaborativo.</p> <p>Manipulación.</p> <p>Oportunismo.</p> <p>Capacitar para la organización del grupo.</p> <p>Trabajo colaborativo.</p> <p>Objetivos y metas.</p> <p>Estatutos y reglamento interno.</p>
---	---

<p>ven y si no [puedes venir] no vengas. Y ahí siempre entran otras cuestiones sociales que sí son fuertes. Por eso ya en los últimos años a lo que yo me he enfocado es agrupar más que nada a grupos familiares, porque bueno por lo menos dices tú: “en familia”, ya sea hermanos, primos, tíos, es más fácil que los pueda convencer de ser un grupo organizado. Porque [en] el grupo donde no tienen vínculos familiares es fácil romper esa calidad y [decir] hagan lo que quieran yo me salgo del grupo. Entonces por todo eso, los grupos que yo asesoro, últimamente, son familiares preferentemente, no dejo a un lado al otro [tipo de grupo] pero también preferentemente trato de buscar grupos familiares.</p>	<p>Afinidad para organizarse.</p> <p>La afinidad favorece las relaciones.</p>
<p>P Hablando en suposición: un grupo en el que los integrantes no son familiares y en comparación con otro grupo en el que los integrantes sí son familiares ¿cuánto tarda organizado y trabajando el grupo de los que no son familiares, en promedio?</p>	
<p>R Si es un proyecto que desde que lo toman les gusta y lo están valorando yo creo que en un año o dos años, cuando mucho, ya un grupo está alineado y [han decidido] qué queremos y hacia dónde vamos. Un año, considero que es suficiente.</p>	<p>Los grupos que pasan por algún proceso de capacitación duran dos años como máximo.</p>
<p>P Y su duración como grupo ¿hasta cuánto han durado, los que tú has observado?</p>	
<p>R Yo he tenido todo tipo de experiencias, he tenido grupos que formé desde hace quince años y en la actualidad siguen trabajando. Pero lo que he visto también en otras dependencias que también apoyan proyectos, son unos tres años la duración</p>	<p>Hay excepciones de grupos con más de quince años organizados, sin proceso de capacitación. Grupos que se</p>

<p>de un proyecto.</p> <p>P ¿Y a que consideras que se deba, que los grupos que mencionaste primero hayan durado hasta quince años?</p> <p>R Yo creo que es gente que ha sido persistente y que ha luchado, que les costó desde el primer ladrillo que levantaron pues valoran todo eso, entonces ellos tienen puesta la camiseta y no dejan caer el proyecto. Inclusive ha habido años malos y ellos mismo han soportado esos años malos y a lo mejor dentro de su organización planearon que en época mala tenían que amarrarse [apretarse el cinturón] y eso ha sido para soportar las bajas temporadas y que ellos puedan seguir continuando. Que no porque sea una baja temporada digan: “chin pues ya nos fue mal ya quebramos y aquí adiós y se acabó”, sino que ellos planearon o tuvieron la visión de decir: “ah, pues hay que tener un soporte económico para cuando tengamos épocas malas”. Entonces cuando tienen esa mentalidad con ideas más avanzadas, esa gente es la que dura más [tiempo, organizada], ¿por qué? Porque pueden soportar esas crisis. Puede pasar porque a todos nos ha pasado, hay épocas en que hay malos momentos, malas ventas, que ellos tienen como soportar esas épocas. Y cuando pasa esa crisis ya otra vez se recuperan y el grupo sigue trabajando. Entonces yo creo que hay muchos grupos que no soportan esas crisis y todos [sus integrantes] van a la baja y como no están sustentados, con bases, pues son grupos que van a madurar poco.</p> <p>P Y luego, ya regresando con los grupos cuyos integrantes son familiares, tu experiencia ¿qué te indica? ¿Cuánto duran en promedio esos grupos en donde sí hay esa afinidad de</p>	<p>desintegran al concluir el proyecto.</p> <p>Actitudes positivas.</p> <p>Persistencia.</p> <p>Prever contingencias.</p> <p>Capitalización y ahorro.</p> <p>Prospectiva personal y grupal.</p> <p>Capitalización y ahorro.</p> <p>Planeación estratégica.</p>
---	--

<p>parentesco?</p> <p>R Ahí, también hay grupos de familias muy unidas y organizadas. Que tienen hermanos o tíos, esposas, que tienen diferencias pero que su proyecto o su empresa la hacen a un lado de sus cuestiones familiares, a los lazos familiares, y también es a tres o cuatro años. Yo casi siempre he visto que otros proyectos que se meten en SAGARPA, Reforma Agraria, SEDESOL, FONAES, todos son de tres a cuatro años. Son pocos, porque sí hay, yo creo de cien proyectos diez o quince por ciento son los que duran más de tres años y que duran siete u ocho años y que siguen en la actualidad, pero el otro ochenta y cinco por ciento son los que se desvanecen o hay problemas inclusive también en la familia, por lo mismo que también dentro de la familia hay el celo que cuando ven que les está yendo bien, hay entrada de dinero, o cuando una persona o familiar no se integra al trabajo de la empresa empiezan también los pleitos familiares y también terminan por decir: "bueno pues hasta aquí llegamos y me separo". Y bueno pues también en las familias pasa esto.</p> <p>P Entonces ¿la consecuencia sería lo mencionabas al principio? ¿Qué la capacitación debería incluir los valores?</p> <p>R Claro, claro.</p> <p>P ¿Y la administración?</p> <p>R Claro, Claro. Tener principios, crear estatutos internos. Porque eso a todos... [según] como estemos educados, el sistema educativo en México así es, que ha sido de un nivel</p>	<p>Estatutos y reglamento interno.</p> <p>Esquemas de apoyo deficientes.</p> <p>85% de los grupos fracasan.</p> <p>Antivalores y actitudes negativas.</p> <p>Valores morales.</p> <p>Administración, principios, reglamento interno.</p>
---	--

<p>muy bajo y no estamos educados para todos esos principios y valores que hace muchos años, yo creo, que nuestros padres sí tenían. O lo hacían pero lo hacían por una manera tradicional de generación en generación, que eran esos valores del respeto, de compartir, de que sin uno avanza lo dejemos que avance y así todos ganamos. Yo creo que aquí sería también lo más importante, tener cultura de valores entre los grupos.</p>	<p>Valores Morales. Respeto. Ayuda mutua.</p>
<p>P Tú formas parte de una asociación civil.</p>	
<p>R Sí.</p>	<p>Experiencia como asesor privado.</p>
<p>P ¿Cómo se llama la asociación?</p>	
<p>R Se llama “Desarrollo sustentable H2O, porque estemos más sanos con proyectos acuícolas”.</p>	<p>Desarrollo rural: proporcionar medios, realizar labor de promoción, instigar el cambio de actitudes.</p>
<p>P Y desde la perspectiva de un profesional como tu ¿qué es el desarrollo rural?</p>	
<p>R Pues que nosotros como profesionales, sumarnos a darles herramientas a las personas que viven en zonas de baja producción, a apoyarlos con herramientas, para tengan elementos para salir adelante o se que haya otro modo de pensamiento en la zona rural. Donde se cambie un poco la mentalidad y se tecnifique el campo, se pueda dar alternativas a los jóvenes, que en esas zonas tengan otro tipo de opciones para salir adelante.</p>	<p>Incluir a los jóvenes en el proceso de desarrollo rural.</p>
<p>P ¿Dónde lo principal sería la inversión?</p>	<p>La inversión para</p>

<p>R Pues tiene que ver la inversión, claro.</p>	<p>la producción es elemento del desarrollo rural.</p>
<p>P ¿Para poder incrementar la producción?</p>	
<p>R Tiene que haber inversión, para que sea lo que motive a que las personas puedan salir adelante con esos recursos, porque en las mismas secretarías hay programas como el Programa Oportunidades, que ya les he mencionado a algunas gentes que es un programa que inició bien pero que también ya tiene muchos vicios. Hay mucho paternalismo en la zona rural, donde a veces me muevo, donde la gente ya nada más espera programas federales para estar subsistiendo: que ya viene procampo, que ya viene oportunidades, que ya viene setenta y más, pues eso [provoca] un paternalismo donde ya nada más las personas realmente con la visión de salir adelante por ellos mismos sino que esperan que sea a través del gobierno, de los programas. Que sean ellos que apóyenme, denme, y que realmente esos programas yo creo que además de ayudarlos les están haciendo un daño. Porque muchos jóvenes de la zona rural, en grandes extensiones que antes se sembraba maíz, ahora ya no quieren sembrarlo. Ahora, la poca gente que trabaja el campo es la gente adulta, ya son gentes de sesenta o setenta años porque los jóvenes como ya tuvieron [el beneficio del programa] oportunidades, ya tienen nivel secundaria, mínimo tienen el bachillerato. Entonces una gente ya con bachillerato, joven de campo, difícilmente te van a trabajar la tierra, ellos también quieren sumarse a las zonas urbanas, a las ciudades, irse a Estados Unidos; pero ya con bachillerato no van a trabajar el campo. Entonces aquí se necesitan programas, que el gobierno vea que no debe dejarles únicamente el Programa Oportunidades o el PROCAMPO sino</p>	<p>Financiamiento favorece la asociación de productores.</p> <p>Programas con esquemas viciados.</p> <p>Paternalismo fomenta la indolencia.</p> <p>Áreas de oportunidad productiva.</p> <p>Inclusión de los jóvenes.</p> <p>El paternalismo provoca la emigración.</p>

<p>crear programas, donde a los jóvenes les sea atractivo trabajar en el campo. Que el joven diga: “no pues si me quedo, para que ir a Estados Unidos si aquí también el gobierno va a mover un programa y va a ver esto y va a haber [trabajo]”, pero que sea atractivo para que ellos también se quieran quedar.</p> <p>P Bueno, este es un ejemplo de una de tantas dependencias, de tantos programas de transferencia de recursos, pero hay muchos más. Y entonces hablando de esas instituciones que tienen recursos disponibles para apoyar al medio rural, cuando fracasan esas inversiones en el medio rural ¿qué pierden las instituciones?</p> <p>R Pues credibilidad, además un tiempo valioso, porque se pierde mucho tiempo. Y la gente se da cuenta que las reglas que sacan todas estas instituciones pues nada más es para uno o dos años porque después al tercer año hay que volver a pedir. La gente ya lo toma como un juego: “ah, vamos acá, pero ahorita ya se acabó este programa allá entonces vamos acá”. Entonces como que mucha gente del campo tiene medidas a todas las dependencias. Y con su etiqueta de que son gente de la zona rural, gente humilde, van y solicitan y pues que el gobierno tiene la obligación de ayudarlos. Y pues lo que pierden como Institución es la credibilidad o se que les están haciendo como una burla, yo así me lo imagino. Porque la seriedad es: “te apoyé y a la vuelta de dos años ya no tienes nada, todo lo vendiste o no lo aplicaste para lo que era y nuevamente al tercer año vuelves a pedir. Porque es lo que está pasando, es un vicio de todas las instituciones, que al tercer año o cuarto las mismas personas que pidió en una dependencia vuelve a pedir en otra y para el mismo [tipo de] proyecto.</p>	<p>Involucrar a los jóvenes en el proceso de desarrollo rural.</p> <p>Deterioro de la imagen de las instituciones.</p> <p>Las instituciones fomentan el oportunismo.</p> <p>Las instituciones pierden credibilidad y son objeto d burla.</p>
--	--

<p>P Y ahora por el otro lado, los productores rurales ¿qué pierden cuando fracasan sus inversiones, sus proyectos, qué pierden los productores rurales?</p> <p>R Pues una gran oportunidad de ellos puedan ser pequeños empresarios. Ellos tenían que decir: "esto es una pequeña empresa y tenemos que ir creciendo, tenemos que ir avanzando, y al perder esto en el intento que hicieron es perder esa oportunidad de ir creciendo como gente emprendedora, tener otros alcances de mercado, de buscar otras alternativas; pero eso es lo único que pierden porque en economía, como a ellos no les costó o les costó aparentemente poco, porque a veces les piden una aportación [propia] que no es grave para ellos, más bien ellos si pierden [dicen]: vamos a otras puertas a buscar, entonces no lo toman ellos como pérdida. Más bien algunos que si están con intención de crecer, ahí sí sería perder una oportunidad de crecer.</p>	<p>Retraso del crecimiento económico y del desarrollo rural.</p> <p>Emprendimiento rural. Identificar áreas de oportunidad en el mercado.</p>
<p>P Bueno, en esas dependencias que tienen recursos para el medio rural y para la producción ¿se favorece más a los grupos o a individuos también los apoyan?</p>	
<p>R Va más dirigido a grupos.</p>	<p>Se favorece a los grupos.</p>
<p>P ¿Y a qué se debe?</p>	
<p>R Se supone que los recursos son pocos. En todas las dependencias yo creo que no hay recursos suficientes para atender a tanta demanda de las solicitudes que llegan, a todas las dependencias, entonces se atienden a grupos para que se pueda apoyar a más gente, que sea el impacto más grande.</p>	<p>Con la atención a grupos se logra mayor cobertura social.</p>

Pero horita que lo mencionas... si hay algunos programas que sí, yo lo he visto, se han manejado para una persona por proyecto, hay un programa que se llama tres por uno para migrantes, que es un recurso donde se aporta el dinero, del migrante un peso, un peso del Gobierno del Estado, un peso el Municipal y un peso SEDESOL y se van al tres por uno y se apoya hasta por trescientos mil pesos para proyectos productivos y ahí se dan inclusive para una sola persona. Pero ahí son otras reglas de operación y que debe tener un contacto con un club de migrantes para que te avalen ese proyecto pero sí, sí hay.

Escasas acciones de apoyo a individuos.

Conocer las fuentes de financiamiento.

P Y la cobertura ¿es en todos los municipios o en determinados municipios?

R En todos los municipios y en toda la república. El caso que te menciono del tres por uno es a nivel nacional.

P Entonces el condicionante sería establecer contacto con un grupo de migrantes.

R Sí.

P Haciendo una reflexión de lo que hemos estado platicando, entonces: ¿hay un vínculo muy estrecho entre la capacitación y la conducta de los integrantes de los grupos y su desarrollo?

R Claro. Esto es fundamental. Claro que es importante la capacitación dependiendo del proyecto que ellos quieran impulsar. Claro que es importante que sepan manejar un equipo, una maquinaria. Es importantísimo que también los

Capacitación en el proceso productivo.

integrantes de ese grupo estén capacitados en el ramo que ellos quieren echar a andar, y si sumas los valores y la organización y la administración, porque ese es otro tema también, el de la administración. Porque uno es la técnica, el proyecto, otro va a ser los valores, pero también otro va a ser el de la administración, pues yo creo que nada más con esos tres se podría hacer un proyecto exitoso.

P Ustedes, tú y tus compañeros de la asociación civil, finalmente son una iniciativa privada. ¿A qué se debe entonces que la iniciativa privada ha tenido necesidad de interceder en el desarrollo rural, y no dejarlo únicamente a las dependencias oficiales? ¿En qué punto vieron ustedes la necesidad de intervenir como iniciativa privada?

R Dentro de todas las reglas de todos los programas, a los grupos que se les invita a participar en equis programa les piden una cantidad de requisitos y todos esos temas, todos esos puntos que ponen como requisitos, muchos de ellos, las personas que quieren acceder [a ellos] pues no tienen la capacitación, no tienen la capacidad para llenar todos esos requisitos. Y muchas veces toda esa gente acude a despachos o los mandan a lugares en donde le dicen "a ti allá te elaboran tu proyecto o con X programa te van a reparar eso", entonces la gente en el campo es más vulnerable en eso, porque es la gente que no tiene internet o ese tipo de herramientas. Entonces nosotros como organización vimos que este es un punto importante donde a la gente la dejan así sola cuando le dicen "no pues usted váyase a internet y bájese el proyecto y ahí usted o trae". Entonces nosotros nos dimos cuenta y dije: "muchos despachos trabajan como tal y dicen: "¿sabes qué?

Valores morales.

Esquemas de organización.

Administración.

Asesoría en la gestoría.

La ausencia del servicio público de asesoría fomenta el intermediarismo.

La ausencia de

Yo te hago el proyecto y te cobro el diez por ciento del [monto del] proyecto y salga a no salga yo te cobro cinco mil pesos por el proyecto". Y la gente con tal de contar con ese requisito para acceder a [los fondos de la) dependencia los paga, muchas veces. Pero la gran cantidad de esos proyectos no salen [autorizados]. Entonces la gente ya dio los cinco mil pesos por [la elaboración del] proyecto. Entonces estando viendo eso, en la zona que manejo, a mucha gente que me conoce les digo: "no, pues yo les hago el proyecto y si sale o hasta que salga [autorizado] me pagan. Eso fue lo que yo les dije a mis compañeros: "yo trabajo así, hacemos la organización pero yo trabajo así. Porque no tiene caso que hagamos la organización y estemos cobrando anticipadamente algo que, para mí, no nos hemos ganado". Porque elaborar ese documento [del proyecto] la verdad es muy sencillo, lo bajas de internet, lo imprimes y ya está. Para que los grupos sean primero [hay] que sumarnos a la inquietud de ellos, para que vean que nos interesa su proyecto, que no sea nada más ganarnos los cinco mil pesos, sino que ellos vean que su proyecto nos interesa o sea decir: "ah, parece que tu proyecto está bueno, vamos a ver, a echarle ganas". Casi, casi ser como socios de ellos y vamos, lo hacemos. Y ellos se interesan porque si sale [autorizado] pues nos pagan.

P Pues es un rasgo de honestidad porque de esa manera ellos no hacen gastos infructuosos.

R No, no [los hacen].

P Y sinceramente los felicito.

R Y a mí no me cuesta porque como estoy en la zona nada me

asesoría y el coyotaje son causa de desaliento social.

Escasos asesores externos honestos.

Desarrollo endógeno.

Empatizar.

El trabajo honesto

<p>cuesta y año con año bajo entre quince y veinte proyectos, año con año.</p> <p>P Que bueno. Pues te agradezco mucho estos comentarios que has compartido. Yo estoy seguro que mis profesores van a encontrar que el material es de muy buena calidad y les va a gustar. Entonces te agradezco mucho esta oportunidad.</p> <p>R No, si tuve algunos errores discúlpame.</p>	<p>también produce ganancias.</p>
---	-----------------------------------

Cuadro 4. Entrevista a prestador de servicios privados para el desarrollo rural.

El cuadro 5 muestra las aportaciones de un ex alumno que cursó, al igual que sus compañeros del grupo de trabajo, contenidos en valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo. Sus comentarios son precisos en cuanto a los efectos de la capacitación y en la especificación de logros obtenidos tanto grupalmente como en lo personal así como del impacto de estos logros en el desarrollo de la comunidad en la que habita.

<p>Entrevista a ex alumno de la Brigada de Educación Tecnológica Agropecuaria No. 340 y productor agrícola de la comunidad rural de "Los Llanitos" del Municipio de Jaral del Progreso, Gto.</p> <p>Martes 17 de diciembre de 2012.</p>	
Datos	Conceptos
<p>P. ¿Desde cuándo es miembro de este grupo de trabajo?</p> <p>R. Desde 1982.</p> <p>P. ¿Qué roles ha desempeñado en este grupo?</p> <p>R. Cada año vamos cambiando de mesa directiva y he sido secretario, tesorero y presidente.</p> <p>P. ¿Qué beneficios obtiene al pertenecer a esta organización?</p>	<p>Amplia experiencia como miembro de grupo de trabajo.</p> <p>Rotación de puestos.</p>

<p>R. ¡Oh, muchos! Porque ahí si no tenemos el dinero de momento para pagar [las maquilas], pues nada más ponemos para el diésel y el operador. Y enseguida [al vender la cosecha] pagamos todo, pero ya es una ayuda que nos damos mientras nos llega el crédito [de avío].</p>	<p>Bien común.</p>
<p>P. ¿Y en otro lado no sería así, tendría que pagar al contado?</p>	
<p>R. O pagar intereses si nos dilatamos poquito.</p>	<p>Evitar gastos adicionales.</p>
<p>P. Y esta sociedad de producción rural ¿qué recursos, maquinaria, tiene actualmente?</p>	
<p>R. Ahorita tenemos tres tractores equipados casi con todo: [aplicadores de] amoniaco, arados, rastra, empacadora, segadora, juntador, todo eso pues, nodrizas, aplicadores, todo el equipo que se requiere pues.</p>	<p>Equipamiento.</p>
<p>P. Usted se acuerda que estuve colaborando con ustedes, estuvimos trabajando en la capacitación.</p>	
<p>R. ¡No pues sí, nos sirvió de mucho todo eso, pues! Nos ayudó a estar organizados también.</p>	<p>Proceso de capacitación.</p>
<p>P. Aunque han pasado ya varios años, poco más de veinte, ¿qué recuerda usted de aquella capacitación en la que participamos? Al menos un recuerdo o alguna enseñanza que le sea útil todavía.</p>	
<p>R. No, pues nos diste muchas orientaciones para trabajar. Cómo trabajáramos, qué hiciéramos para llevar un control más</p>	<p>División del trabajo.</p>

<p>bien, pues.</p> <p>P. ¿Y notó alguna diferencia después de participar en la capacitación con el estilo de trabajo que ustedes tenían antes de esa capacitación?</p>	<p>Administración.</p>
<p>R. ¡No, pues sí! Es mucha la diferencia, agarra uno consejos de esos y avanza uno más.</p>	<p>Desarrollo humano.</p>
<p>P. Y en cuanto al grupo, ¿qué beneficios obtuvo, el grupo, de esa capacitación?</p>	
<p>R. Pues a todos nos ha servido, como le digo todos vamos dando vueltas para la mesa directiva, así es que aplicamos las mismas leyes.</p>	<p>Rotación de puestos.</p>
<p>P. Los aprendizajes en la capacitación ¿les han servido para que ustedes formen otras organizaciones?</p>	
<p>R. Sí, pues formamos otras dos organizaciones. Tenemos aquí la de la financiera y tenemos otra organización [una aseguradora agrícola].</p>	<p>Sistema producto.</p>
<p>P. En la financiera ¿qué asuntos llevan ustedes?</p>	
<p>R. Lole y yo somos los representantes, ahí, de sacar el crédito [de avío]. Y ya nosotros lo distribuimos aquí entre los compañeros que quieren crédito, pues.</p>	<p>Autogestión. Ayuda mutua.</p>
<p>P. Y ese crédito ¿es para siembra?</p>	

<p>R. Para el cultivo, sí de la siembra.</p>	<p>Financiamiento.</p>
<p>P. Y en lo personal, Don Eduardo, usted ¿qué beneficios obtuvo de aquel proceso de capacitación en el que participamos?</p>	
<p>R. Pues me sirvió de mucho porque he ido avanzando hasta aquí, con mi familia, aquí en la casa que es de ustedes. Ahí al pasito voy, ahí se ve el progreso, pues con los mismos consejos que hemos tenido, orientaciones que nos ha dado.</p>	<p>Revaloración personal.</p>
<p>P. A lo que se está refiriendo ahorita, son inversiones que usted ha hecho.</p>	
<p>R. A las inversiones que yo he hecho, pero con los mismos consejos que hemos agarrado de los que nos han venido a orientar aquí.</p>	<p>Capitalización, ahorro.</p>
<p>P. Y en cuanto a su estilo personal de vida, Don Eduardo, ¿ha modificado su forma de ser?</p>	
<p>R. ¡También! Todo eso me ha servido, para eso también. Ya no es uno lo mismo, ya.</p>	<p>Cambio de actitudes.</p>
<p>P. Actualmente, Don Eduardo, ¿qué le hace falta a un buen programa de capacitación? ¿Qué temas deberían tratarse en un programa de capacitación?</p>	
<p>R. ¿Cómo? ¿De qué temas?</p>	
<p>P. Sí ¿en qué aspectos considera usted que les sería más útil una capacitación?</p>	

R. ¿Qué nos sería más útil una capacitación?

P. Por ejemplo: cuando llevamos el programa con ustedes hablábamos de la solidaridad, del sentido humano, de la responsabilidad, de rendir cuentas, de elaborar un reglamento interno y respetarlo, y fueron cosas que se fueron haciendo poco a poco. Pero también al mismo tiempo había un control la maquinaria, ustedes nombraron a un responsable y esa persona no entregaba las llaves de los tractores sino hasta ver una orden de servicio. Y lo mismo se llevaba un control de sus negocios, se llevaba un registro y semanalmente se hacía un informe. Pero eso fue hace muchos años, ahora ¿qué temas deberían tratarse en un programa de capacitación?

R. Pues no le entiendo.

P. Dicho de otra manera: si se formara un grupo ahora, un grupo nuevo, ¿qué les recomendarían ustedes para que se capacitaran?

R. Bueno que se capacitaran en saberse administrar, porque es lo mero difícil ahí.

P. ¿Y en cuanto al trato entre los socios?

R. Buscar llevarse bien, todos. No tener envía ni en uno ni en otro, tenerse confianza; la confianza es lo de todo, porque si no se tiene confianza ahí va para atrás uno. Ahí empiezan las malas interpretaciones y se descontrola todo uno, ahí. ¡Hay que darle la confianza a las personas que representan, a los representantes. Y ellos que se la den a uno también porque... si

Administración.

Relaciones intragrupales.

Confianza.

Se intuye respeto mutuo.

<p>se la damos a unos y a otros no ahí tenemos... si es organización tenemos que estar parejos ahí.</p>	
<p>P. Cuando ustedes integraron su grupo, por esos mismos meses también se formó otro grupo, y también ese otro grupo obtuvo financiamiento para maquinaria.</p>	
<p>R. Sí, igualmente que nosotros empezaron.</p>	<p>Benchmarking.</p>
<p>P. Pero aquel grupo fracasó ¿Cómo a cuánto tiempo?</p>	
<p>R. ¡No, no aguantaron! Si acaso un año.</p>	<p>Benchmarking.</p>
<p>P. Y ahora, ya viéndolo al paso del tiempo. ¿A qué se debería que fracasó ese grupo?</p>	
<p>R. Porque no lo siguieron como grupo, sino lo querían como personalmente. Ya traían como personalmente los representantes, como si fuera de ellos la maquinaria. Y ahí no estaba bien, pues era un grupo no era personal, pues, ahí.</p>	<p>Conciencia de grupo.</p>
<p>P. Bueno, pero recuerdo que en el caso de ustedes también algunos socios querían hacer lo mismo, querían imponer sus condiciones y el resto del grupo no lo permitió ¿a qué se debió que no lo hayan permitido?</p>	
<p>R. No, pues eso querían. En lugar de ir para arriba íbamos para abajo. Ellos querían ser, como quien dice dueños también, no andaban como socios, ellos querían ser los dueños; pensaban que iban a agarrar utilidades luego luego. No pues hay que esperarnos, primero se iban a pagar [los tractores] y luego</p>	<p>Toma de decisiones. Valor cívico. Perseverancia.</p>

<p>íbamos a agarrar utilidades. Y ellos querían hacer negocio luego luego. Pues lo que hicimos, liquidarlos mejor y quedarnos los que éramos más conscientes ahí.</p>	<p>Valor cívico.</p>
<p>P. ¿Y de dónde vino esa idea de liquidarlos, a qué se debió? Porque en el otro grupo, el que fracasó, no tuvieron esa idea de liquidar a los malos socios, con los que no se entendían.</p>	
<p>R. Bueno, pues que con las clases que nos diste tú. De ahí nos basamos, agarramos mucha experiencia tocante a eso.</p>	<p>Proceso de capacitación incluyendo valores morales.</p>
<p>P. Entonces ¿podemos decir que la actitud que ustedes asumieron se debió al proceso de capacitación?</p>	
<p>R. Sí, a la capacitación que nos estuviste dando. También ahí.</p>	<p>Otorgar reconocimiento.</p>
<p>P. Y luego, luego recuerdo que ustedes estaban dispuestos a ir a otras comunidades a compartir los aprendizajes de la capacitación. No se dio el caso ni las facilidades de parte de las autoridades de educación, pero ustedes estaban dispuestos a ir a compartir.</p>	
<p>R. Oh, pues sí. Cómo no.</p>	<p>Feedback.</p>
<p>P. Pero ¿cómo es que nace en una persona el deseo de compartir lo aprendido? ¿Es una idea, un sentimiento, qué es?</p>	
<p>R. Me imagino que es como un sentimiento bueno. Siente uno bonito, pues así estar organizado. ¡Y uno quisiera que toda la gente estuviera organizada! Pero luego no lo pensamos todos igualmente. Pues unos piensan para beneficio propio y no, pues una persona descompone a muchas, más si les hace uno caso.</p>	<p>Despertar la sensibilidad social. Sentido crítico.</p>

<p>Necesita uno no ponerle mucha atención a esa persona que quiere descomponerte, mejor aventarla para afuera y sí seguirle con los que estamos más de acuerdo.</p>	<p>Valor cívico.</p>
<p>P. Don Eduardo, acabamos de mencionar de otro grupo que fracasó y que lo más que pudo haber tardado fue un año.</p>	
<p>R. Sí.</p>	<p>Testimonio sobre otro grupo que no curso el proceso de capacitación.</p>
<p>P. Cuándo un grupo fracasa ¿qué pierden los productores?</p>	
<p>R. ¿Qué pierden? ¡Pues todo! Pierden hasta la confianza. ¿Quién les va a tener confianza así? Para ingresar a otro grupo van a decir: no pues no nos metemos con esta gente porque nos va a... ya tuvo este fracaso y nos quieren hacer a su lado de ellos nada más. Mejor se busca a otras personas que no están quemados ya, en eso. Ahí se quema uno pues, solo ahí. ¿Qué confianza le tienen a uno, ya después? ¡Ninguna!</p>	<p>Asume la confianza como parte de su identidad. Deterioro de la identidad. Deterioro de la honradez.</p>
<p>P. Eso en cuanto a las personas, a los productores. Pero por otro lado, cuando un grupo fracasa ¿qué pierden las instituciones del gobierno?</p>	
<p>R. Están los apoyos ¿no? Porque también el gobierno le da los apoyos a uno y ya si fracasa pues cuales apoyos van a venir.</p>	<p>Deterioro de sus relaciones con las instituciones.</p>
<p>P. ¿Ya no los vuelven a tomar en cuenta?</p>	
<p>R. No pues no, les pierden ya la confianza, pues.</p>	<p>Pérdida de la confianza.</p>
<p>P. Don Eduardo, pensando en antes de pasar por ese proceso</p>	

de capacitación, antes y después. Usted como persona ¿considera que se le respeta aquí en la comunidad, igual antes que después?

R. ¿Cuándo fracasa uno o cuando está uno adentro?

P. No. Ahorita, en la actualidad. Ya que han tenido constancia en su trabajo, que no se han desintegrado. ¿Cree que la población le dé más respeto que antes?

R. No, pues sí. Luego luego se nota pues la diferencia. Respetan a uno más estando así organizado que ni solo, pues. Aparte, pues apoya también uno a otros compañeros, pues ya sobre el trabajo. Si se portan bien con uno, pues [se] le puede dar unos trabajitos y ya después les paga uno, pero si se portan mal ni eso puede hacerles uno también.

P. Y después de aquel proceso de capacitación ¿usted siente que tuvo más confianza en las instituciones o fue igual?

R. No, tiene uno más confianza.

P. ¿Por qué, Don Eduardo?

R. Pues por las explicaciones que dan, lo que escucha uno y lo que se ve, está viendo uno ya. O sea, le pone uno más atención ahí a todo pues, y si no está uno organizado hasta pasa gente y dice no [como desaprobación]. O pasa uno [alguna persona] por ahí en donde está la gente [el grupo en referencia] y dice ahí nomas están de huevones, ahí sentados, que [mas] no saben que está uno platicando y agarrando orientaciones uno con otro, ahí. Porque uno solo pues no, no la hace.

Revaloración personal.

Enriquecimiento del tejido social.

Discernimiento crítico.

Vuelve a creer en las instituciones.

Mayor conocimiento de los servicios.

Juicio de los vecinos.

Realimentación.

Rechazo al individualismo.

<p>P. Y a usted, ahora, ¿le gusta oír noticieros, leer periódicos? ¿Le gusta saber de las noticias igual que antes o ahora más?</p> <p>R. Ahora me gusta más. Mas antes no les ponía atención y ahora es lo que... a la hora que estoy ahí y que están las noticias es lo que escucho, las noticias. Periódico si no porque estoy medio más fallo de vista y no, no. No se casi leer, pues.</p>	<p>Interés por estar más informado.</p>
<p>P. Y antes ¿por qué no le ponía atención a las noticias?</p> <p>R. Pues, es como le digo pues no, piensa uno diferente pues. Pero es que todo eso viene siendo por las mismas organizaciones, no está uno organizado no le toma uno atención a nada, pues.</p>	<p>Organización para el trabajo.</p>
<p>P. Cuando hay campañas políticas ¿los candidatos lo buscan a usted?</p>	
<p>R. Sí.</p>	<p>Empoderamiento.</p>
<p>P. ¿Le solicitan su apoyo?</p>	
<p>R. Sí. Todo el tiempo me andan buscando para el apoyo.</p>	<p>Participación política.</p>
<p>P. ¿Y qué nota usted, que a usted lo buscan por igual que a los demás o le dan un trato especial a usted?</p>	
<p>R. Pues yo siento que me dan un trato especial, porque he tenido problemas así, luego así y cuando yo los necesito también ellos me han apoyado.</p>	<p>Otorgar reconocimiento.</p>

<p>P. Es recíproco.</p> <p>Don Eduardo, usted participa cuando hay algún problema en la comunidad, colaborando o con su opinión. ¿Participa para que aquel problema se resuelva?</p>	
<p>R. Sí.</p>	<p>Participación en la problemática comunidad.</p>
<p>P. ¿Y siempre ha sido así usted, Don Eduardo?</p>	
<p>R. Todo el tiempo he tenido cargos. Cuando no de una cosa de otra. Pero todo el tiempo no he estado sin cargos. Cuando no de una cosa, de otra.</p>	<p>Servicio a los demás.</p>
<p>P. ¿Cómo cuántos años tiene así, que siempre ha ocupado cargos?</p>	
<p>R. ¡Uh, pues... ya tengo más de treinta años, yo creo! Unos treinta años ya, agarrando cargos cuando hay de una cosa o de otra.</p>	<p>Servicio a los demás.</p>
<p>P. Por lo tanto usted ha tenido muchas oportunidades de tener trato con las personas.</p>	
<p>R. Sí. Y con la comunidad y con el pueblo, allá con el municipio. También lo invitan a uno a las reuniones. También va uno.</p>	<p>Colaboración en asuntos públicos.</p>
<p>P. Y entonces a las personas que no participan en procesos de capacitación ¿usted considera que también ellos tienen las mismas oportunidades, o a ellos les hace falta algo?</p>	
<p>R. ¡No, les hace falta la capacitación! Porque mientras no tenga</p>	<p>Importancia de</p>

<p>uno capacitación como que no pone uno interés a las cosas, pues. Luego queremos agarrar cargos pero nomás para beneficiarse uno, no para beneficiar a la comunidad pues. Y eso no. No es lo va ahí. Necesitamos ver por lo demás, no ver nada más por uno.</p>	<p>capacitarse. Identificar el oportunismo. Solidaridad.</p>
<p>P. ¿A usted le gusta la música, Don Eduardo?</p>	
<p>R. Sí.</p>	<p>Reanimación de la apreciación del arte.</p>
<p>P. ¿El cine?</p>	
<p>R. Pues ya ahora ve que el cine ya no. Pero aquí está la televisión, haga de cuenta que aquí tenemos el cine aquí ya.</p>	
<p>P. Con las películas propias.</p>	
<p>R. Sí, pues ya.</p>	<p>Estimulación de la sensibilidad humana.</p>
<p>P. Don Eduardo cuando usted ve una pintura de algún artista, un paisaje, la figura de alguna persona ¿a usted le gusta ver ese tipo de arte?</p>	
<p>R. ¡Oh, pues cómo no! ¡Es muy bonito eso! Ver a gente que se capacita para eso, pues. Porque eso es capacitación también, que estudian para eso, pues.</p>	<p>Reconocimiento de los alcances de la capacitación.</p>
<p>P. ¿Le gusta ver los bailables de la escuela, oír las poesías de los niños?</p>	
<p>R. ¡Sí!</p>	<p>Reanimación de la apreciación del arte.</p>

<p>P. Don Eduardo le agradezco mucho sus respuestas. Yo estoy seguro que me van a ser de mucha utilidad.</p>	
<p>R. No, pues gracias. Aquí estamos a tus órdenes cuando se necesite algo. No sabemos expresarnos muy bien pero ahí con lo poquito que puede uno, ahí.</p>	<p>Ánimo de colaborar por el bien común.</p>
<p>P. Sí, gracias. Me comenta usted que pertenecen a una organización municipal de grupos de trabajo.</p>	<p>Red social de grupos de trabajo (grupo de segundo nivel).</p>
<p>R. Sí.</p>	
<p>P. Y en esa asociación usted me dice que no van bien las cosas ¿A qué se debe?</p>	
<p>R. Es que muchos nada más entran a ver que alcanzan, pero no quieren cooperar, pues. Nada más cuando hay oportunidad así como de crédito, todo eso. Si necesitan, ellos, el apoyo, se arriman; pero mientras los citen a una reunión, nunca están ahí. O una cooperación no la sueltan, tan bien.</p>	<p>Diferenciación del oportunismo.</p>
<p>P. Y en las reuniones que hacen ¿de qué asuntos se tratan?</p>	
<p>R. Pues de puro proyecto pues, de hacer algo: una bodega. Más bien estamos sobre de una bodega pues, para comprar el grano pues.</p>	<p>Diversificación de la producción.</p>
<p>P. ¿Invertir...?</p>	
<p>R. Invertir ahí.</p>	<p>Creación de fuentes alternativas de ingresos.</p>

<p>P. ¿Y crecer en sus inversiones?</p> <p>R. Crecer, pues en que sea bodega ya de uno, propia. Porque ahorita estamos hasta alquilando ahí.</p> <p>P. Y entonces los compañeros de los otros grupos ¿no participan?</p> <p>R. No. No participan, muy poco.</p> <p>P. ¿Son apáticos?</p> <p>R. ¡Bastante! No, no participan, no cooperan. Nomás están esperando a ver qué hay para dejarse caer, pues. Y eso como que no está bien.</p> <p>P. Y la asociación de producción rural a la que usted pertenece, sus compañeros y socios ¿sí participan?</p> <p>R. ¡Todo el tiempo estamos ahí presentes, Celso! Somos los que estamos ahí todo el tiempo, los de la sociedad [sic. asociación]de aquí, que tenemos.</p> <p>P. ¿Y a qué se debe que usted y sus compañeros de la sociedad de producción rural sí participan constantemente y los demás no?</p> <p>R. Pues me imagino porque ya estamos organizados, hemos visto beneficios ¡pero con paciencia! Y aquí quieren beneficios luego, luego, pues.</p>	<p>Expansión de la empresa.</p> <p>Valoración de la correspondencia entre socios.</p> <p>Perseverancia.</p> <p>Madurez grupal.</p>
--	--

<p>P. Y en esta actitud que ustedes tienen en esa nueva organización ¿cree usted que su actitud se deba al proceso de capacitación que ustedes tuvieron?</p>	
<p>R. ¡Sí, pues me imagino que eso es!</p>	<p>Valoración del proceso de capacitación.</p>
<p>P. ¿Y cree usted que les haga falta algún proceso de capacitación a aquellos que no colaboran, que no participan.</p>	
<p>R. ¡Eso es lo que les hace falta! Capacitarse más, pues. Si ya nada más con que asistieran a las reuniones ahí, ahí se capacitaban. Pero pues no van, pues. Nada más van a ver que alcanzan.</p>	<p>Ponderación del proceso de capacitación.</p>

Cuadro 5. Entrevista a ex alumno de las brigadas de educación tecnológica agropecuaria

### 3.7.2 Consulta a ex alumnos de la Maestría en Educación con campo terminal en Desarrollo Curricular

La consulta a este grupo de ex alumnos de maestría, con quienes el autor tuvo la fortuna de convivir durante dos años y medio, se debe a que se vivieron experiencias que permitieron lograr resultados satisfactorios para el grupo y motivos para que algunos profesores manifestaran su admiración y felicitaciones. Uno de esos motivos es haber tenido bajos índices de deserción y reprobación, pero además la dinámica adoptada por el colectivo estudiantil favoreció la convivencia y el aprovechamiento escolar.

Sin embargo es pertinente aclarar que aunque los fines de los grupos rurales que se organizan principalmente para el trabajo agropecuario son distintos a los que persiguen los miembros de un grupo de estudio de maestría, se establece una coincidencia relevante: el emprendimiento. Los primeros emprenden nuevos proyectos productivos o al menos su diversificación y los segundos emprenden el estudio de nuevas áreas del conocimiento.

Estos últimos, por lo tanto se enfrentan a la incertidumbre que plantean las nuevas relaciones que se establecen en un microespacio educativo, a los retos que representa el estudio de contenidos temáticos desconocidos, sobre todo quienes cuentan con perfiles profesionales en disciplinas diferentes a la educación. Agravando la incertidumbre las diferencias político-sindicales, en función de las afiliaciones gremiales-partidistas.

No obstante, los antecedentes mencionados fueron superados por el colectivo al grado de que en un grupo de veintiún integrantes únicamente se tuvo una deserción y dos reprobaciones; por tal razón se estimó importante indagar en los miembros de ese grupo los aspectos que favorecieron su éxito. Así, sus respuestas se reproducen en el cuadro 6 y considerando la importancia de mantener la fidelidad en la reproducción de la información obtenida, al transcribirla se respeta el estilo coloquial y el formato de redacción utilizado por los consultados.

Datos	Conceptos
<p>Concentrado de respuestas. Encuesta por correo electrónico.</p> <p>1. ¿Cómo se favorece la creación de ambientes propicios para aprendizajes en un grupo de estudiantes de maestría en educación?</p> <p>R 1.1) A mi parecer, brindando autonomía al grupo, para que en el ejercicio de las propias habilidades cada miembro aporte lo que puede para el bien común.</p> <p>R 1.2) Cuenta bastante el trabajo colaborativo, en donde además involucramos los valores como el respeto, que hemos adquirido a través del trabajo en el campo, otro aspecto importante es el compromiso que adquirimos al entrar a la maestría, por lo tanto la actitud favorable de cada uno de nosotros influyó bastante.</p>	<p>Libertad.</p> <p>Bien común.</p> <p>Trabajo colaborativo. Reproducción de experiencias. Compromiso. Actitud favorable.</p>

<p>R 1.3) Depende de la actitud de la mayoría de los estudiantes con un fin determinado, en este caso es la terminación de la misma. Otro aspecto es la integración que efectúan los maestros. También tiene que ver el liderazgo e iniciativa de algunos de los compañeros.</p>	<p>Ambiente propicio. Meta.  Integración.  Liderazgo.</p>
<p>R 1.4) Considero que existen varias maneras. Una de las más importantes es compartiendo las experiencias no sólo de nuestro centro de trabajo sino también de nuestra vida. La investigación por equipos sobre determinado tema me ayudó considerablemente; pero tal vez si estas investigaciones se focalizaran al tema que nos interesa o nos es útil en lo particular, serían más productivas. Y por supuesto el compartir nuestros trabajos con el grupo y recibir la crítica de nuestros compañeros es una actividad que nos ayuda a crecer intelectual y emocionalmente pues nos hace tolerantes y abiertos a ideas y propuestas distintas a las nuestras.</p>	<p>Compartir experiencias Trabajo colaborativo.  Objetivos.  Compartir.  Tolerancia.</p>
<p>R 1.5) Fomentando valores de respeto, de cooperación, trabajo en equipo, asignación de roles, toma de decisiones conjuntas, etc.</p>	<p>Desarrollo humano. Fomentar respeto, trabajo colaborativo, toma de decisiones.</p>
<p>R 1.6) Fortaleciendo valores como colaboración, responsabilidad, corresponsabilidad, respeto por los otros y sin lugar a dudas desarrollando un tacto humano para el reconocimiento de los compañeros cuando eran merecedores de él.</p>	<p>Fortalecer valores. Colaboración, corresponsabilidad, respeto, sensibilidad, reconocimiento.</p>
<p>2. ¿Cómo <b>aprendimos</b> los valores morales en nuestro grupo de estudiantes de maestría en educación?</p>	

<p>R 2.1) Creo que no los aprendimos, siempre estuvieron latentes y solamente encontraron el ambiente necesario para manifestarse.</p>	<p>Reanimar valores. Ambiente propicio.</p>
<p>R 2.2) Nos los han enseñado con el convivir familiar, con nuestros compañeros de trabajo y con nuestros alumnos que además debemos de estar conscientes de que también somos transmisores de estos valores, por lo tanto esto ayudo bastante para seguir practicando y aprendiendo los valores morales en nuestro grupo.</p>	<p>Aprendizaje en el entorno.  Reproducción de valores  Realimentación.</p>
<p>R 2.3) Se aprenden en casa y se desarrollan en el lapso de la integración y colaboración de cada uno de los estudiantes en situaciones específicas. Cabe aclarar que uno de los valores que se resaltó fue la colaboración de grupo, equidad y justicia.</p>	<p>Aprendizaje en la familia. Reproducción de valores. Colaboración, equidad, justicia.</p>
<p>R 2.4) Desde el momento en que nos apoyábamos como compañeros y como grupo; el hecho de que <u>no</u> se tomaron decisiones sin antes consultarlo con el grupo (o con la mayoría cuando no estuvimos presentes todos); las discusiones (en el sentido positivo) que se hacían respecto a una situación, ya sea con algún profesor(a), con algún trámite o sobre eventos educativos, entre otros; la confianza que existió y aún existe de decirle a un compañero: no entiendo, como lo hiciste, me ayudas, me explicas, etc.; las muestras de aprecio entre 'compañer@s' (serenatas, flores, desayunos, etc.). Recuerdo también con agrado aquellos momentos en que varios quisimos desistir y nunca faltaron las palabras de algún 'compañer@' que nos alentaron a seguir. Al momento de compartir nuestros trabajos se ampliaba el</p>	<p>Ayuda mutua  Democracia. Socializar.  Toma de decisiones  Confianza.  Ayuda mutua.  Muestras de aprecio.  Empatía.  Bondad.</p>

<p>horizonte, sé que para 'algun@s' resultó difícil el compartir un trabajo de tanto tiempo, pero al hacerlo todos dimos un paso de retirada del egoísmo.</p>	<p>Compañerismo. Cambio de actitudes.</p>
<p>R 2.5) Yo considero que en el fondo los valores ya los traíamos, más bien se tomaron acuerdos tanto implícitos como explícitos que beneficiaran al grupo en su totalidad y por lo tanto a cada uno de nosotros, pero creo que difícilmente es algo que se aprende en un solo lugar, en este caso en la maestría.</p>	<p>Aprendizaje en la familia. Democracia. Bien común. Aprendizaje en el entorno.</p>
<p>R 2.6) Fue en la práctica diaria, en la vivencia que llevamos durante el proceso educativo de la maestría.</p>	<p>Práctica de valores. Aprendizaje en el entorno.</p>
<p>3. ¿Cómo <b>practicamos</b> los valores morales en nuestro grupo de estudiantes de maestría en educación?</p>	
<p>R 3.1) Los practicamos en la relación grupal y a través de las diversas actividades que enfrentamos. La práctica de nuestros valores fue la base sobre la que construimos nuestro conocimiento.</p>	<p>Trabajo colaborativo. Práctica de valores. Establecer objetivos.</p>
<p>R 3.2) Los pusimos en práctica en ciertas estrategias como el trabajo en equipo y técnicas grupales, además también con las participaciones de los mismos compañeros.</p>	<p>Práctica de valores. Trabajo colaborativo. Ayuda mutua.</p>
<p>R 3.3) La mayoría de las veces fue en el apoyo de situación problema, donde todos nos apoyamos, así como la toma de decisiones grupal.</p>	<p>Solidaridad. Toma de decisiones.</p>
<p>R 3.4) Creo que me adelanté con la respuesta de la pregunta</p>	

<p>anterior.</p> <p>R 3.5) A través de un acuerdo grupal (repito, tanto implícito como explícito).</p> <p>R 3.6) Se practicaron basados en conductas recíprocas que demostraban compañerismo, solidaridad, colaboración, reconocimiento y amistad.</p> <p>4. ¿Cómo <b>aprendimos</b> las actitudes positivas en nuestro grupo de estudiantes de maestría en educación?</p> <p>R 4.1) Aprendimos observando a nuestros compañeros, imitando los comportamientos que nos parecieron productivos y alentadores, y también de algunos de nuestros asesores que contagiaban con su espíritu el ánimo de todos.</p> <p>R 4.2) Se empezó por crear un clima de respeto y confianza entre los compañeros, además de la interacción que es un proceso de comunicación, ayudó bastante para tener siempre la actitud positiva.</p> <p>R 4.3) Por medio de la experiencia y problemáticas en común.</p> <p>R 4.4) De cada uno de nuestros compañer@s yo aprendí varias actitudes positivas; es decir mediante el ejemplo y procuré tomar las más que pude.</p> <p>R 4.5) Vuelvo a creer que tanto los valores y las actitudes fueron responsabilidad y compromiso que cada uno asumió por convicción propia y por una convivencia mejor. Sin embargo es</p>	<p>Democracia.</p> <p>Ayuda mutua.</p> <p>Reconocimiento, amistad.</p> <p>Imitar.</p> <p>Ambiente propicio.</p> <p>Ambiente propicio.</p> <p>Interacción.</p> <p>Actitud positiva.</p> <p>Práctica de actitudes.</p> <p>Aprendizaje en el entorno. Práctica de actitudes.</p> <p>Responsabilidad, convicción.</p>
--	---

<p>difícil establecer una generalidad concreta de lo que son actitudes positivas pues estas pueden variar de acuerdo a cada uno de nosotros, lo principal es el respeto y la tolerancia.</p> <p>R 4.6) Las aprendimos viviéndolas en nosotros mismos, en mi caso personal, en un principio no era muy partidario de las actitudes de reconocimiento y gratitud hasta que las viví en el grupo y sentí lo importante que son para la consolidación de un equipo de trabajo.</p>	<p>Axiología.</p> <p>Respeto, tolerancia.</p> <p>Autoaprendizaje. Redención.</p> <p>Reconocimiento, gratitud. Ambiente propicio.</p>
<p>5. ¿Cómo <b>practicamos</b> las <b>actitudes positivas</b> en nuestro grupo de estudiantes de maestría en educación?</p>	
<p>R 5.1) Al igual que los valores, las practicamos a través de todas nuestras actividades, cuando un compañero o el grupo en general necesitaban reconsiderar sus actitudes, siempre hubo alguien que asumió la responsabilidad de hacerlo notar.</p>	<p>Disposición.</p> <p>Colaboración.</p> <p>Empatía. Interdependencia.</p>
<p>R 5.2) Con el trabajo en equipo y por supuesto las cargas de trabajo que teníamos y las actitudes de algunos cuantos que nos empujaron para salir adelante. Sobre todo en el último semestre en donde sabíamos que nos necesitábamos unos a otros por lo tanto una actitud positiva era importante tener para poder lograr nuestro objetivo.</p>	<p>Colaboración. Liderazgo.</p> <p>Ayuda mutua.</p> <p>Objetivo.</p>
<p>R 5.3) Apoyando, consensando y tomando decisiones democráticas.</p>	<p>Apoyar. Democracia.</p>
<p>R 5.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ayudándonos unos a otros cuando hubo problemas financieros, emocionales, intelectuales y morales</li> <li>-Siendo tolerantes con la individualidad de nuestros</li> </ul>	<p>Ayuda mutua.</p>

<p>compañeros</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Respetando la manera de ser de cada uno de nuestros profesores (as)</li> <li>-Compartiendo las responsabilidades (no siempre)</li> <li>-Ofreciendo nuestra ayuda para cualquier evento</li> </ul>	<p>Tolerancia. Ambiente propicio.</p> <p>Tolerancia.</p> <p>Ayuda mutua. Colaboración.</p>
<p>R 5.5) Al observar que mostrar actitudes positivas (las cuales son juzgadas desde las creencias, las experiencias, los valores, las costumbres de cada uno desde nuestro particular punto de vista) traían un mejor clima en el aula. Sin embargo es difícil creer que existen tales actitudes positivas de manera concreta pues lo malo o lo bueno, lo positivo o lo negativo depende de varios factores que sería imposible abordar en este momento.</p>	<p>Actitudes positivas.</p> <p>Axiología.</p> <p>Ambiente propicio.</p> <p>Axiología.</p>
<p>R 5.6) Estas actitudes se consolidaron en el reconocimiento y el agradecimiento en los compañeros del grupo. Así como demostrando apoyo incondicional a quien lo requiriera, en el momento que lo ocupara. Esto permitió que cuando menos lo pensamos el entorno grupal estaba basado en relaciones positivas entre estudiantes-estudiantes, estudiantes-profesores y profesores-estudiantes.</p>	<p>Reconocimiento. Agradecimiento.</p> <p>Solidaridad.</p> <p>Ambiente propicio.</p>
<p>6. Por favor has un listado de los <b>valores morales</b> que se practicaron en nuestro grupo de maestría en educación.</p>	
<p>R 6.1) Honestidad, generosidad, tolerancia, respeto, responsabilidad.</p>	<p>Honestidad, generosidad, respeto responsabilidad, tolerancia.</p>
<p>R 6.2) Solidaridad, honestidad, sinceridad, agradecimiento, respeto,</p>	<p>Amistad, agradecimiento, honestidad,</p>

<p>amistad, humildad, perseverancia, prudencia y la tolerancia.</p>	<p>humildad, respeto, perseverancia, prudencia, sinceridad, solidaridad, tolerancia.</p>
<p>R 6.3) Justicia Responsabilidad Equidad</p>	<p>Equidad, justicia, responsabilidad.</p>
<p>R 6.4) -Respeto -Responsabilidad -Justicia -Lealtad -Tolerancia -Amistad</p>	<p>Amistad, justicia, lealtad, respeto, responsabilidad, tolerancia.</p>
<p>R 6.5) Respeto, responsabilidad, cooperación.</p>	<p>Colaboración, respeto, responsabilidad.</p>
<p>R 6.6) • Gracitudo. • Reconocimiento. • Justicia • Compañerismo • Solidaridad. • Colaboración. • Respeto • Compromiso • Responsabilidad y corresponsabilidad.</p>	<p>Colaboración, compañerismo, compromiso, corresponsabilidad, gratitud, justicia, reconocimiento, respeto, responsabilidad.</p>
<p>7. Por favor has un listado de <b>actitudes positivas</b> que se practicaron en nuestro grupo de maestría en educación.</p>	

<p>R 7.1) Disposición al diálogo y escucha, apertura al cambio, colaboración entre pares, curiosidad y ganas de aprender.</p>	<p>Cambio de actitudes, colaboración, dialogar, escuchar, indagar, disposición.</p>
<p>R 7.2) Responsabilidad, formalidad, confianza en el grupo, autoestima positiva, capacidad de comunicación, motivación en el grupo, flexibilidad y capacidad de trabajo en equipo.</p>	<p>Autoestima, comunicar, confiar, formalidad, motivar, responsabilidad, trabajo en equipo.</p>
<p>R 7.3) Trabajo colaborativo Amistad Compañerismo</p>	<p>Amistad, compañerismo, trabajo colaborativo.</p>
<p>R 7.4) -Apoyo -Colaboración -Entusiasmo -Confianza -Reconocimiento del valor de nuestros compañeros</p>	<p>Apoyar, colaborar, confiar, entusiasmo, reconocimiento.</p>
<p>R 7.5) Alegría, compromiso.</p>	<p>Alegría, compromiso.</p>
<p>R 7.6)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención entre los integrantes del grupo.</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Ayudantía.</li> <li>• Inclusión</li> <li>• Participación variada (activa)</li> <li>• Actitud seria hacia el trabajo.</li> </ul>	<p>Atender, apoyar, ayudar, incluir, participación activa, responsabilidad.</p>

<p><b>*Información adicional aportada mediante comunicado inbox del Facebook</b></p> <p>Hola Celso! Fijate que he traído en la mente tus preguntas estos días y hace un momento, escuchando a una ponente de Brasil en el taller del educador popular, encontré cómo poner mis pensamientos en palabras je je je. Ella comentaba sobre las categorías utilizadas por Freire en su pedagogía, y nos hablaba sobre cómo sólo en la identificación del otro como un igual se da un proceso real de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Y creo que eso fue justamente lo que pasó con nuestro grupo, nos ubicamos en un mismo nivel, nos reconocimos enseñantes y enseñados, no tuvimos miedo de mostrar debilidad sino ganas de aprender de quien sabía lo que nosotros no. Y como te decía yo, las actitudes positivas y los valores manifestados, solamente los podíamos practicar en colectivo, en esa relación de "ida y vuelta" con los demás. Espero que te sirvan estas notas de mis insomnios más recientes ja ja ja.</p>	<p>Igualdad, distinguir.</p> <p>Aprender, humildad.</p> <p>Actitudes positivas. Ambiente propicio. Compromiso. Reciprocidad. Valores.</p>
--	---

Cuadro 6. Entrevista a ex alumnos de la Maestría en Educación con campo en desarrollo curricular

### 3.8 Categorías de los datos

Otro tipo de información es la que se origina en la categorización, la cual se utiliza para la interpretación de los datos. En consecuencia se establecen categorías con los conceptos, extraídos del cuerpo de la información proporcionada por cada entrevistado, para reunir las ideas de conformidad a los testimonios que representan. Siguiendo a Strauss, A. y Corbin, J. (2002), "En el curso del análisis un analista puede derivar docenas de conceptos (...), se da cuenta de que ciertos conceptos se pueden agrupar bajo un orden abstracto más elevado".

Consecuentemente, toda vez que la categorización es un primer proceso de análisis, en razón de la cantidad de conceptos abstraídos de la información de los actores del desarrollo rural se establecen tres categorías: perfiles profesiográficos de

los entrevistados, conceptos sobre el desarrollo rural y capacitación para el trabajo rural. A su vez, esas categorías se subdividen en subcategorías que precisan las cualidades de las temáticas abordadas en ellas, como se podrá observar en las líneas posteriores donde se clasifican los conceptos referentes a cada categoría.

Para los fines mencionados en la categorización se procede a la exposición de conceptos en el mismo orden en que fueron realizadas las entrevistas, es decir primero se cita al funcionario de la Secretaría de Desarrollo Rural, enseguida a la Promotora-docente de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No 104, después al prestador de servicios privados para el desarrollo rural y se finaliza con el productor agropecuario y ex alumno de la Brigada de Educación Tecnológica Agropecuaria No 340.

Por otro lado, se hace una segunda exposición con las respuestas de los maestrantes consultados, pretendiendo descubrir las bases del éxito de su grupo desde la óptica de los propios actores que además son profesores de educación preescolar, primaria y secundaria. Lo cual les da autoridad para contestar con propiedad a los reactivos del cuestionario que se les presentó.

En ambos casos, tanto en la categorización de conceptos de los actores del desarrollo rural como en la de los maestrantes, se cotejan tales conceptos con las opiniones expresadas por los autores especialistas en la materia. De tal manera que se pueda tener la aproximación más precisa a la realidad estudiada.

### **3.8.1 Categoría de perfiles profesiográficos de los actores del desarrollo rural**

Se considera relevante mencionar los perfiles profesiográficos de los entrevistados para establecer la pertinencia de su elección para consultarlos. De tal manera que se optó por aquellos que cuentan con mayor antigüedad trabajando con productores del área rural, que sus servicios impacten directamente en los aspectos que caracterizan la dinámica de la producción agropecuaria, y que además sean

sujetos críticos. Luego, con el propósito de precisar las relaciones entre las peculiaridades académicas y laborales con los aspectos agropecuarios, se establecen subcategorías que las agrupan.

Lo anterior se observa en el cuadro 7, que se muestra a continuación, en él se aprecian los perfiles académicos de los entrevistados, aparece en primer término el del funcionario de la Secretaría de Desarrollo Rural del Estado de Michoacán; enseguida el de la promotora-docente de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104, luego el del asesor de servicios privados y finalmente el del productor agropecuario rural. De tal manera que se advierte una estrecha relación funcional, aunque no cabal, entre las labores que se deduce competen a las profesiones mencionadas y las actividades productivas del usuario de esos servicios.

Perfiles académicos			
Ingeniero agrónomo.	Ingeniero agrónomo especialista en desarrollo rural. Maestra en desarrollo regional.	Ingeniero agrónomo.	Educación primaria (productor agropecuario).

Cuadro 7. Subcategoría de perfiles académicos.

### 3.8.1.1 Subcategoría de perfiles laborales

En la imagen 1 se puede observar la síntesis de los perfiles laborales de los entrevistados. En los títulos de las instituciones en que algunos de ellos han laborado, se advierten los vínculos de las funciones que desarrollan con los servicios que requiere el medio rural. Igual sucede con las actividades productivas del ex alumno de la Brigada de Educación para el Desarrollo Agropecuario No. 340<sup>8</sup>, en este caso se señala que antes de participar como capacitando (alumno) únicamente se dedicaba a la producción agrícola y que posteriormente a su capacitación él diversificó su trabajo productivo (producción agropecuaria), lo cual se sustenta en el

<sup>8</sup> El título de esta unidad educativa (como a todas las de su tipo) varias veces fue sustituido oficialmente, hasta que finalmente se le asignó el de Brigada de Educación Para el Desarrollo Rural.

presente estudio como efecto de la intervención de capacitación con la inclusión de valores morales como contenidos temáticos.

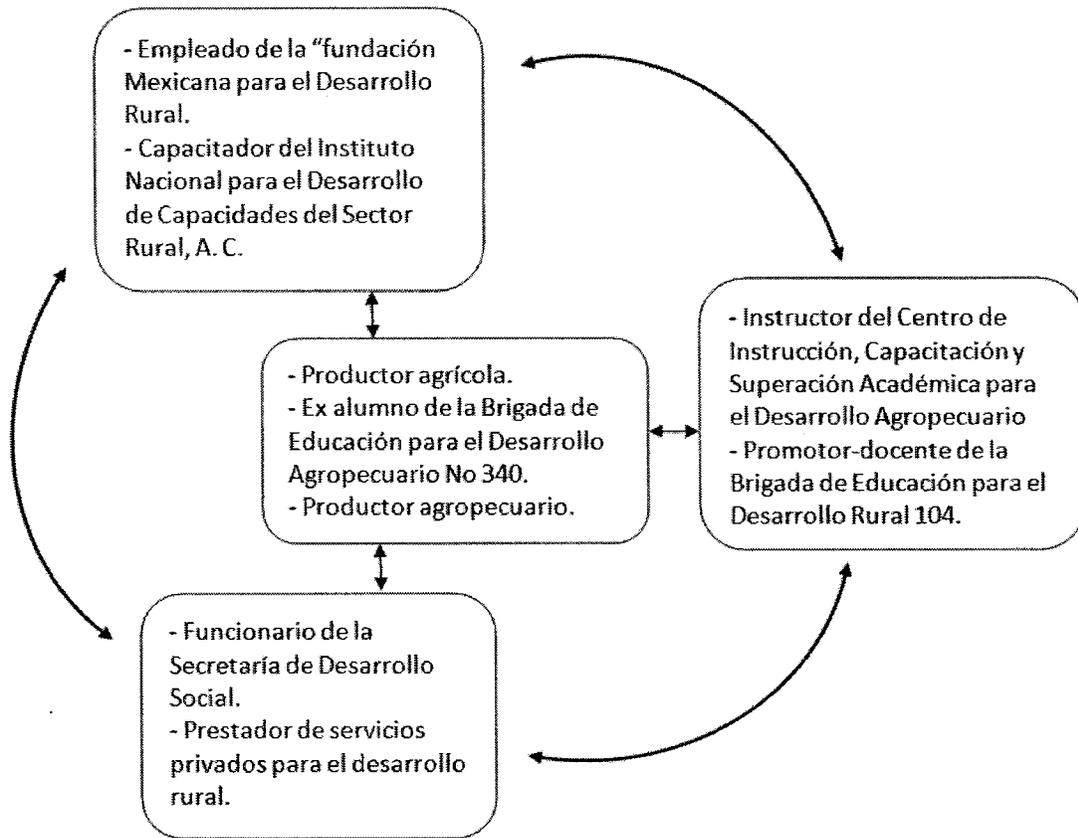


Imagen 1. Síntesis de los perfiles laborales de los entrevistados.

También se encuentran relaciones entre las actividades que profesionalmente han desarrollado las personas consultadas. Así, se tiene que tanto sus servicios prestados en el sector privado como en el público impactan directamente en la producción agropecuaria del medio rural y que la naturaleza de las actividades del productor entrevistado requieren, y demandan, la intervención de agentes que proporcionen servicios similares a los que proporcionan los demás entrevistados.

Por lo anterior se aclara que hasta la fecha no se tienen referencias de que los productores rurales soliciten la inclusión de valores morales como contenidos de capacitación, ni que alguna institución se los oferte. Después de esta explicación se procede a precisar las relaciones encontradas entre las actividades desarrolladas por

los entrevistados, para lo cual se recurre a señalamientos mediante líneas con punteros. Ver imagen 2.

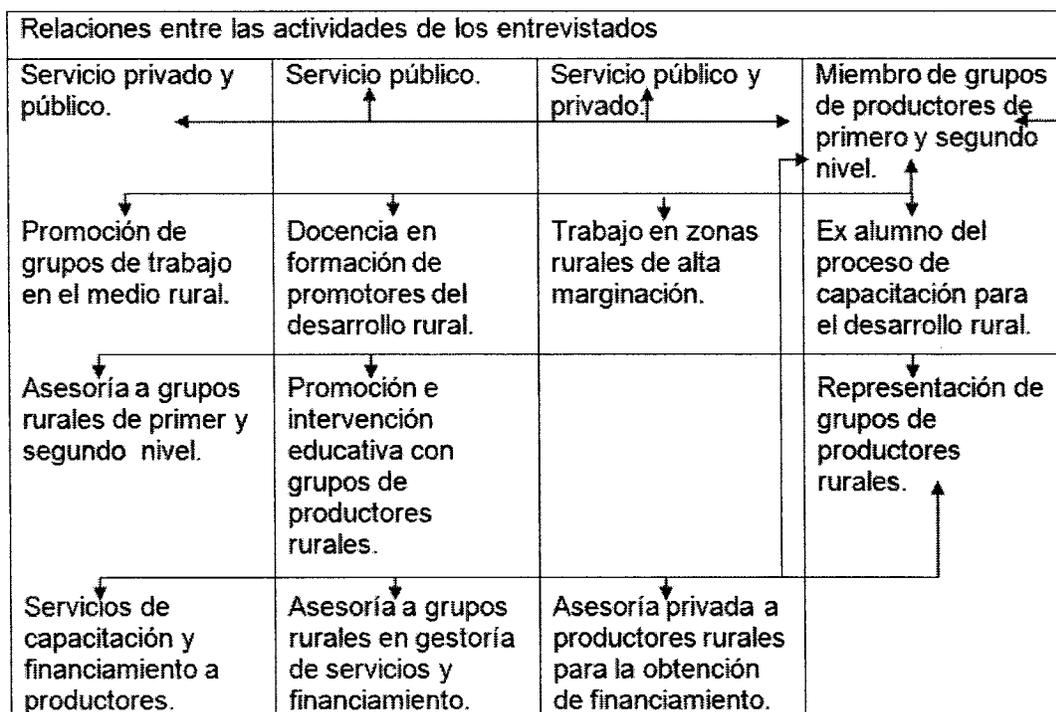


Imagen 2. Relaciones entre las actividades profesionales de los entrevistados.

### 3.8.2 Categoría de conceptos sobre el desarrollo rural

Se establece esta categoría para clasificar los conceptos emanados de las disertaciones que los entrevistados hacen sobre el desarrollo rural, algunos aspectos de las funciones que las instituciones tienen encomendadas para la consecución del desarrollo, determinadas cualidades de esas funciones y los efectos de sus operaciones. También se incluyen sus consideraciones respecto a las carencias de los productores rurales, así como las propuestas de alternativas de solución a tales carencias.

Por tanto, estos abundantes conceptos se ordenan en dos subcategorías que facilitan su análisis: una, en la cual se agrupan los conceptos propiamente sobre la conceptualización del desarrollo rural y otra en la que se conjuntan los indicadores de ese desarrollo. De esta manera se cuenta con los conceptos y las señales que indican, en la realidad, el nivel de logro de esos indicadores, obviándose el grado de funcionamiento de los programas instrumentados por las instituciones, dado que por

bien que se ejecute un programa para la atención de la población rural sus alcances reales son los que verdaderamente indican su eficacia.

### 3.8.2.1 Subcategoría conceptualización de desarrollo rural

Los conceptos aportados por los prestadores de servicios públicos y privados son coincidentes en cuanto se refieren al desarrollo rural como un fenómeno amplio y complejo que requiere la intervención institucional en aspectos muy diversos de la realidad rural. También señalan la confusión entre éste concepto y el desarrollo agropecuario, que operativamente representa las actividades que se desarrollan en pro del crecimiento económico, mismo que a su vez es uno de los componentes del desarrollo rural.

Se abunda en que la construcción del desarrollo rural requiere profundas transformaciones operativas, como involucrar a nuevos actores que visualicen la problemática rural y realicen sus aportaciones desde la perspectiva de las ciencias sociales, toda vez que desde hace ciento setenta años se diseñan y operan programas de fomento agropecuario que únicamente responden a fines meramente pragmáticos, soslayando el enriquecimiento del tejido social. Estas aseveraciones se describen en el cuadro 8.

Las cuales también exponen como elemental del desarrollo rural su condición de endógeno, a fin de promover los cambios que implica su consecución mediante las participaciones de los actores locales desde el diagnóstico hasta la toma de decisiones y la ejecución de las alternativas de solución. Lo cual implica la reanimación social mediante la instigación para el cambio de actitudes personales y grupales que favorezcan la actividad colectiva, posibiliten la explotación sustentable de sus recursos naturales y potencien sus procedimientos productivos, como medio de diversificar sus fuentes de ingresos e incrementar sus beneficios.

Amplitud del concepto de desarrollo rural.	El concepto de desarrollo rural es muy amplio.	Desarrollo rural: es proporcionar medios, realizar	Deterioro de la identidad propia en aspectos como:
--	--	--	--

<p>Confusión de crecimiento económico con desarrollo rural.</p> <p>Concepto de desarrollo agropecuario.</p> <p>Hace 170 años que se diseñan programas de fomento agropecuario y el desarrollo no se logra.</p> <p>Es tiempo de consultar a otros actores.</p> <p>Espacios de oportunidad.</p> <p>Diagnóstico de necesidades.</p> <p>Necesidad de producir alimentos.</p> <p>Calidad e inocuidad.</p> <p>Organización por afinidad.</p> <p>La afinidad condiciona la buena organización.</p> <p>Las instituciones enfrentan el juicio de una sociedad que cada día está más informada, es más crítica y</p>	<p>El desarrollo rural se construye.</p> <p>Desarrollo endógeno.</p> <p>La producción es un medio para mejorar la calidad de vida.</p> <p>Vocación productiva del entorno.</p> <p>La atención a grupos potencia los servicios institucionales.</p> <p>Los grupos que duran de cuatro a siete años son excepcionales.</p> <p>Importancia de la capacitación para el desarrollo rural.</p> <p>Pondera la capacitación en su esquema de proceso.</p> <p>El paternalismo inhibe el interés por capacitarse. Combinación de paternalismo y conformismo.</p> <p>Los productores pierden oportunidades.</p> <p>Las instituciones</p>	<p>labor de promoción, instigar el cambio de actitudes.</p> <p>Desarrollo endógeno.</p> <p>Las instituciones fomentan el oportunismo.</p> <p>Persisten los esquemas deficientes de hace décadas.</p> <p>Programas con esquemas viciados.</p> <p>Retraso del crecimiento económico y del desarrollo rural.</p> <p>Deterioro de la imagen de las instituciones.</p> <p>Las instituciones pierden credibilidad y son objeto de burla.</p> <p>Evidencia deshonestidad de las autoridades municipales y locales.</p> <p>Paternalismo fomenta la indolencia.</p> <p>El paternalismo provoca la emigración.</p>	<p>confianza, honradez.</p> <p>Deterioro de relaciones con las instituciones.</p> <p>Revaloración personal.</p> <p>Despertar la sensibilidad social.</p> <p>Sentido crítico. Valor cívico.</p> <p>Participación política.</p> <p>Enriquecimiento del tejido social.</p>
--	---	--	---

manifiesta.	pierden su identidad.	Emprendimiento rural.	
Desprestigio institucional.	Percepción despectiva del burócrata.	La inversión para la producción es elemento del desarrollo rural.	
Indicador de deficiencia de instituciones públicas.	Efectos del paternalismo institucional.	Financiamiento favorece la asociación de productores.	
Confort burocrático.	Alto porcentaje de conformismo social.	Involucrar a los jóvenes en el proceso de desarrollo rural.	
Desarrollo exógeno.	Resistencia al cambio.	Financiamiento sin intervención educativa.	
Desvinculación institucional.	El cambio de actitudes es complejo.	Asignación de fondos.	
Desvinculación de instituciones agropecuarias y educativas.	Labor de penetración en la comunidad.	Con la atención a grupos se logra mayor cobertura social	
Exclusión del estrato asistencial.	Diferenciar los estratos promovibles de los asistenciales.	Servicios preferentemente a grupos.	
Complicidad institucional.	Trabajar con el estrato promovible.	Escasas acciones de apoyo a individuos.	
Regresión social.	Afinidad entre los miembros del grupo.	Descubrir nuevas opciones de producción local.	
Manipulación del estrato social marginado.	Los ingresos, elementos aceleradores del desarrollo rural.	Impulso a la vocación productiva regional.	
Pérdida de oportunidades. Indicadores del desarrollo rural.	Oportunismo político.	Financiamiento a la producción	
Competencia para el trabajo rural y administración.	Involucrar a otros		
Autoexclusión.			
Desconocimiento			

de normas institucionales.	actores para diseño de programas de desarrollo.  Prejuicio profesional de perfil hostil a la realidad social rural.	primaria.  La ausencia del servicio público de asesoría fomenta el intermediarismo.  La ausencia de asesoría y el coyotaje son causa del desaliento social.  Escasos asesores externos honestos.  El trabajo honesto también produce ganancias.	
----------------------------	---	---	--

Cuadro 8. Conceptuaciones del desarrollo rural

### 3.8.2.2 Subcategoría de indicadores del desarrollo rural

Esta subcategoría contiene los indicadores del desarrollo rural obtenidos mediante la abstracción conceptual de las respuestas de los entrevistados, desde la perspectiva global y compleja que señala en concreción los aspectos que revelan situaciones reales de desarrollo en la organización para el trabajo, disposición para capacitarse, el trabajo colaborativo, cambio de actitudes personales y grupales, enriquecimiento del tejido social y crecimiento económico.

Las anteriores situaciones se identifican con los avances organizativos, condiciones de trabajo, diversificación de las fuentes de ingresos, expansión de la unidad productiva, incremento del poder adquisitivo, participación en asuntos públicos, mejoras a la vivienda, posibilidades de financiar la educación de los familiares, valores cívicos, relaciones intercomunitarias, contribuciones para resolver los problemas comunitarios, desarrollo de la sensibilidad para la apreciación de las artes, aceptación racional del juicio vecinal y empoderamiento.

También se incluye, en esta subcategoría, los conceptos que aluden el bienestar humano que según cita de Pattanaik, P. hace Rivera, C. (2011) señalando como “indicadores del bienestar humano a los logros personales respecto a las actividades cotidianas que se realizan para el sustento de la vida”, (óp. cit., pp. 109-110). En el cuadro 9 se exponen éstos conceptos.

Reanimación social.	Cambio de actitudes.	Desarrollo endógeno.	Enriquecimiento del tejido social.
Crecimiento económico, acelerador del desarrollo rural. Tecnificación.	Asear la vivienda. Reforzar la cerca.	Emprendimiento rural.	Organización para el trabajo.
Especialización del trabajo.	Podar un árbol.	Inversión para la producción.	Revaloración personal.
Diversificación de la producción. Expansión empresarial.	Innovación.	Inclusión de los jóvenes.	Discernimiento crítico.
Empresa socialmente responsable.	Educación Nutrición.	Organización del grupo. Cambio de actitudes.	Madurez grupal. Respeto mutuo. Feedback.
Alimentación, vestido, vivienda, transporte, entorno productivo, medio ambiente.		Trabajo colaborativo.	Interés por estar más informado.
		Rendición de cuentas.	Mayor conocimiento de los servicios.
		Capitalización y ahorro.	Vuelve a creer en las instituciones.
		Grupos que perduran.	Relaciones con las instituciones.
		Producción secundaria.	Creación de fuentes alternativas de ingresos.
		Esquemas de organización.	Expansión de la empresa.
		Grupos de segundo nivel.	Benchmarking.
		Crecimiento	

		económico.	Red social de grupos de trabajo (grupo de segundo nivel).  Valores.  Civismo.  Participación política.  Empoderamiento.  Juicio de los vecinos.  Estimulación de la sensibilidad humana.  Reanimación de la apreciación del arte.  Ánimo de colaborar por el bien común.
--	--	------------	--

Cuadro 9. Subcategoría de indicadores del desarrollo rural

### 3.8.3 Categoría de capacitación para el trabajo rural

En esta categoría se agrupan ocho subcategorías con los conceptos abstraídos de las entrevistas, estas se enriquecen con las ideas recuperadas de las obras de los especialistas en la materia, la cuales al ser revisadas y confrontadas con los conceptos mencionados validan la información recabada en campo. De esas subcategorías se destaca la que se refiere a los valores morales por ser el objeto principal de la presente investigación y consecuente propuesta de capacitación.

Enseguida se hace una exposición general de esas subcategorías, en congruencia con la recopilación en campo de la información básica, exponiendo los conceptos derivados de las respuestas de los entrevistados y confrontándolos con las opiniones de autores especialistas, a fin de dilucidar las aseveraciones obtenidas

de los actores entrevistados. Posteriormente, después de la exposición de las subcategorías mencionadas, se argumentan los efectos de la inclusión temática de valores morales en los cursos de capacitación y los resultados de esta intervención educativa observados en las significaciones manifiestas en la cotidianidad comunitaria.

### 3.8.3.1 Subcategoría de conceptos de la capacitación

La primer Subcategoría contiene los conceptos que sobre la capacitación externaron los entrevistados, sigue la Subcategoría de valores morales primordiales en la capacitación, organización y éxito de los grupos de trabajo, luego en la subcategoría de organización para el trabajo se muestran conceptos legales, organizativos, procedimentales y sobre relaciones inter e intragrupalas. En el cuadro 10 se presentan los conceptos de la primer subcategoría.

Cursos de capacitación elementales.	Evidencia de la deficiencia del actual esquema de capacitación.	Ausencia de capacitación.	Importancia de capacitarse.
Capacitación formativa.	Afinidad y rentabilidad son factores de unidad.	En promedio grupos de ocho a doce integrantes.	Proceso de capacitación incluyendo valores morales.
Área de oportunidad para instituciones educativas.	Las acciones modestas también aportan al desarrollo rural.	Grupos de mínimo dos integrantes.	Proceso de capacitación.
Facilitadores del desarrollo.	Los productores no perciben la capacitación como esencial.	Capacitar antes de iniciar operaciones.	Asume la confianza como parte de su identidad.
Reanimación social.	Necesaria la intensa promoción de la capacitación.	Grupos promovibles.	Rechazo al individualismo.
Trabajo rural.	Capacitar a individuos o a grupos.	Producción primaria.	Otorgación de reconocimiento.
Administración.		Procedimientos productivos tradicionales.	Diferenciación del oportunismo.
Búsqueda y captura de información en la web.		Área de oportunidades del promotor-docente.	Ponderación del proceso de capacitación.
Autogestión.			Testimonio sobre

<p>Actitud crítica.</p> <p>Pertinencia de la capacitación a grupos.</p> <p>Capacitación posterior a la asignación de recursos, centrada en la operación.</p> <p>Ausencia de contenidos de desarrollo humano y social.</p> <p>Pocos grupos son constantes.</p> <p>Normas institucionales.</p>		<p>Intervenir educativamente directamente en el campo.</p> <p>Afinidad para organizarse.</p> <p>La afinidad favorece las relaciones.</p> <p>Los grupos que pasan por algún proceso de capacitación duran dos años como máximo.</p> <p>Hay excepciones de grupos con más de quince años organizados, sin proceso de capacitación.</p> <p>Grupos que se desintegran al concluir el proyecto.</p> <p>85% de los grupos fracasan.</p>	<p>otro grupo que no cursó el proceso de capacitación.</p>
--	--	---	--

Cuadro 10. Subcategoría de conceptos de la capacitación

Información teórica sobre la subcategoría de conceptos de la capacitación que afirma la condición de impulsar el desarrollo rural endógeno, que asevera que si bien es necesaria la asesoría de agentes externos, para tal proceso, éstos deben asumir el rol de facilitadores para potenciar las capacidades de los actores locales, quienes habrán de ensayar el aprovechamiento racional de sus recursos y los servicios institucionales. Con lo cual se desarrollan nuevos esquemas de trabajo e identidad y se consigue la transición a nuevos estadios de prosperidad y bienestar.

En oposición a la propuesta de que los servicios de financiamiento y capacitación se proporcionen también a individuos, los autores consultados ponderan como sujetos de apoyo a los grupos por representar mayor impacto social con la misma inversión (salarios, viáticos) con que se atiende en lo individual. Además, afirman que los efectos sinérgicos que suceden son mayores cuando se general grupalmente. El cuadro 11 contiene las ideas aludidas en los párrafos anteriores.

De Lassé, R. y Espinosa, A. (1993).	Acosta, M. y otros, (1985).
<p>“...es imprescindible tomar en cuenta al propio campesino (...) que piensa, reflexiona, y precisa comprender y explicarse el mundo donde vive y se desarrolla, para transformarlo”, (pág. 184).</p> <p>“[El campesino] necesita saber (...) cuál es su ubicación, cómo están organizados los servicios públicos; como debe relacionarse con los demás; como procurar el apoyo de sus iguales”, (pág. 185).</p> <p>“La educación debe generar procesos de desarrollo humano y económicos”, (pág. 185).</p> <p>“... las políticas para la modernización campesina, forzosamente, deberán (...) impactar en las mayorías, lo cual, en el caso del campesino solo es posible con sujetos sociales”, (pág. 190).</p>	<p>“Es necesario que el grupo campesino entienda de manera consciente el proceso productivo para la producción y con esto lograr el cambio socio-económico de su comunidad”, (pág. 65).</p> <p>“...el grupo campesino es gestor de su propio desarrollo al solucionar los problemas que se presentan en la comunidad y al buscar y aprovechar los apoyos que las diferentes dependencias dan para el desarrollo del campo”, (pág. 66).</p> <p>“... la educación social básica como el proceso mediante el cual el campesino se transforma de: activo a pasivo, individualista a solidario, usar técnica rudimentaria de explotación a perfeccionar la tecnología, [de ser] dependiente a interdependiente”, pp. 55-55.</p> <p>“Los servicios que se dan a las personas en forma individual son demasiado caros y no se obtienen tan buenos resultados como</p>

<p>“... interesa no tanto si el campesino aprendió un contenido, sino si es capaz de (...) ser mejor con ello”, (pág. 193).</p> <p>“...cuando se dan integrados los objetivos educativos con objetivos productivos, resulta que los avances logrados en materia educativa no son reversibles aun cuando el proyecto productivo más adelante fracase”, (pp. 202-203).</p>	<p>cuando se trabaja con grupos; esto da mayor efectividad social al servicio”, (pág. 58).</p> <p>“Este desarrollo ocurre cuando realmente cuando los campesinos incrementan su bienestar sin enajenar su propia cultura”, (pág. 50).</p> <p>“...los objetivos cumplidos sirven de base para la consecución de otros. Nunca se vuelve atrás”, (pág. 51).</p> <p>“Se considera como cambio el proceso de evolución que consiste en pasar de una situación específica a otra. En la situación del campesino, el cambio se enfoca desde tres aspectos: el social, el económico y el educativo”, (pág. 71).</p>
--	---

Cuadro11. Información teórica sobre la subcategoría de conceptos de la capacitación.

### 3.8.3.2 Subcategoría de valores morales

En la segunda subcategoría valores morales, primeramente se mencionan los valores propiamente dichos y los antivalores que en algunos casos pueden provocar confusión en quienes no han reflexionado sobre las diferencias en las interpretaciones de unos y otros. Ambas citas, de valores y antivalores, también son resultado de las abstracciones realizadas de la información básica de campo y se presentan en el cuadro 11.

Actitud crítica.	Desarrollo humano.	Actitudes positivas.	Autogestión.
Autogestión.	Factores de	Persistencia.	Ayuda mutua.

Cambio de actitudes.	unidad.	Ayuda mutua.	Bien común.
Confianza.	Relaciones humanas.	El trabajo honesto también produce ganancias.	Cambio de actitudes.
Constancia.	Relaciones intragrupalas.	Empatizar.	Civismo.
Desarrollo humano.	Actitudes negativas.	Principios.	Conciencia de grupo.
Honestidad.	Antivalores.	Rendición de cuentas.	Confianza.
Solidaridad.	Conformismo.	Respeto.	Desarrollo humano.
Honorabilidad individual y grupal.	Disminución de autoestima.	Trabajo colaborativo.	Diferenciación del oportunismo.
Interdependencia.	Envidia.	Valores morales.	Otorgar reconocimiento.
Intereses de los productores.	Oportunismo político.	Respeto.	Participación en la problemática de la comunidad.
Prospectiva personal, grupal y comunitaria.	Paternalismo.	Antivalores y actitudes negativas.	Participación política.
Prudencia.	Resignación.	Manipulación.	Perseverancia.
Replantear ideales.		Oportunismo.	Revaloración personal.
Respeto al medio ambiente.			Sentido crítico.
Respeto a la diversidad.			Deterioro de la honradez.
Respeto mutuo.			Deterioro de la identidad.
Responsabilidad social.			Individualismo.
Antivalores.			Oportunismo.
Autoexclusión.			
Conformismo.			
Corrupción.			

Cuadro 11. Subcategoría de valores morales

Nociones de los autores sobre los valores morales en alusión al desarrollo rural. Estos autores, según se intuye en sus aseveraciones, plantean sus nociones

más allá del nivel del debate; es decir, dan por ciertas sus opiniones toda vez que ellos han transitado de la teoría a la práctica y de ésta a la construcción de teoría, fundamentada en los resultados de sus investigaciones. En el cuadro 12 se aprecian dichas aportaciones.

Acosta, M. y otros, (1985).	De Lassé, R. y Espinosa, A. (1993).	Rivera, C. (2011).
<p>“Los principios contienen los valores con que se trabaja en la operación de la estrategia [para el desarrollo rural integral] y se expresan de la siguiente manera: 1. Solidaridad (..), 2. Sentido humano (...), 3. Subsidiariedad (...), 4. Eficacia (...), (pp. 55-56).</p> <p>“Cuando el grupo campesino logra distinguir sus esfuerzos en las metas cumplidas y los beneficios socio-económicos comienzan a verse en la comunidad, el grupo se incorpora, primero con el ejemplo y después en la promoción, a formar nuevos grupos campesinos a partir de su propia experiencia”, (pág.</p>	<p>“...capacitarlo en una técnica (al campesino) y educarlo para su desarrollo”, pág. 246.</p> <p>“Capacitar, como proceso de cambio dentro del individuo y su circunstancia; de fortalecimiento de valores, actitudes y conductas...”, (pág. 246).</p> <p>“Los valores tienen un elemento ético, otro de creencia, uno de fe y una determinación más profunda que las actitudes”, (pág. 277).</p> <p>“Las actitudes se consideran como una predisposición anímica hacia un determinado tipo de conducta”, (pág. 278).</p>	<p>“Es esencial reanimar en los individuos sus valores adormecidos para que por convicción propia cambien las actitudes de pasividad, conformismo e impotencia, por una disposición anímica acorde a la lucha que plantea la búsqueda de mejores niveles de bienestar”, (pág. 69).</p> <p>“...se vislumbraba en el primero el agrado de concluir satisfactoriamente el acuerdo sobre la actividad productiva de traspatio, no por la ganancia obtenida sino más bien por haber sido el depositario de la confianza de alguien con quien apenas se conocía”, (pág. 78).</p>

<p>66).</p> <p>“Los valores tienen un elemento ético, otro elemento de creencia, uno de fe y una determinación más profunda que las actitudes”, (pág. 66).</p> <p>“La actitud se considera como una predisposición anímica hacia un determinado tipo de conducta”, (pág. 66).</p>	<p>“De poco sirve el desarrollo cuando destruye el equilibrio ecológico, porque cercena el futuro de la existencia humana”, (pág. 285).</p>	<p>“...los actores de un área geográfica determinada, (...) revalúan sus valores humanos y asumen el control responsable de los recursos de su entorno para la reconversión de sus procesos productivos”, (pág. 90).</p> <p>“Las respuestas sobre el trato recibido en la familia y en la sociedad indican que hace falta reconocimiento a los logros personales sin embargo en los entrevistados no se percibió desaliento, lo que se interpreta como incremento en la fortaleza del entrevistado”, (pág.111).</p>
---	---	---

Cuadro12. Nociones de los autores sobre los valores morales

### 3.8.3.3 Subcategoría del proceso productivo

La tercer subcategoría se refiere al proyecto de producción que propiamente interesa al grupo en capacitación por lo tanto, una vez definida la rama de producción y su actividad productiva específica, se procede al diseño del curso (o cursos) de capacitación incorporando contenidos acordes a los procesos productivos de esa actividad que se pretende explotar, es decir sobre las labores que requiere el proceso y el manejo de la cosecha. Se observa en las respuestas que por ser tan

numerosas las alternativas productivas, los entrevistados optaron por utilizar términos generales para referirse a ellas, mismos que se exponen en el cuadro 13.

<p>Capacitación en el proceso productivo.</p> <p>Aspectos operativos.</p> <p>Tecnificación. Innovación.</p> <p>Especialización del trabajo.</p> <p>Operación y mantenimiento de maquinaria y equipo.</p> <p>Prevención sanitaria.</p> <p>Inocuidad.</p>
---

Cuadro 13. Subcategoría contenidos del proyecto de producción

Enseguida se muestran las aportaciones de algunos autores sobre la pertinencia de la capacitación en labores concretas de la actividad productiva que se pretende impulsar o emprender. En el análisis de esas aportaciones se descubre que la capacitación para el trabajo productivo rural es un medio para lograr la aptitud en determinado proyecto productivo agropecuario, pudiendo ser agrícola, pecuario, silvícola, etc.

También se revela que, la capacitación, produce efectos sinérgicos tanto en los propios capacitandos como en los sujetos de su entorno, llegando a trascender el ámbito inmediato del grupo en capacitación, incluso impactando hasta en núcleos poblacionales vecinos. En el cuadro 14 se evidencian las conclusiones anteriores, sobre las aseveraciones de los autores consultados.

De Lassé, R. y Espinosa, A. (1993).	Rojas, M., López, L., Cabrera, J. y Pons, J. (2001).	García, J. (2001).
"Se entiende por capacitación las acciones orientadas a transmitir	"La capacitación ha permitido que los productores agrícolas de	"...con el apoyo de un promotor adiestrado en esta modalidad para que

<p>destrezas, habilidades y conocimientos, tendientes al mejor desempeño de tareas concretas”, (pág. 77).</p> <p>“...la capacitación rural realizada por medio de técnicos especializados y promotores [se convierte] en una acción transformadora única, sinérgica, eficaz y congruente con la realidad del campesino y su medio ambiente”, (pág. 77).</p>	<p>Hueyapita hayan encontrado alternativas de producción (...) para los recursos que disponen”, (pág. 277).</p> <p>“[En] la producción de <i>Lillium sp</i> (...) resulta significativo el hecho de que han aprendido a trabajar en una especie que necesita cuidados extremos”, (pág. 280).</p>	<p>lo asesore en el aspecto educativo-productivo”, (pág. 64).</p> <p>“...la capacitación que imparten a los campesinos es fuera de las aulas y además los cursos que desarrollan están diseñados para satisfacer necesidades específicas de aprendizaje, sobre determinados subgrupos de la población”, (pág. 78).</p> <p>“...la capacitación no es de individuos aislados en donde cada quien aprende y se enseña solo, sino que es lograda por individuos que cotidianamente se relacionan e interactúan entre sí dentro de una actividad determinada”, (pág. 79).</p>
---	--	--

Cuadro14. Aseveraciones de los autores sobre la capacitación en actividades productivas concretas

### 3.8.3.4 Subcategoría de comercialización

Una cuarta subcategoría se establece para reunir los conceptos sobre comercialización, ésta tiene similitud a la anterior en lo referente a la gran variedad de productos con los que se puede comerciar, aunque en el presente caso son para

destinarse a la venta. También se obtuvieron respuestas generales en las que se percibe la amplitud del abanico de posibilidades del mercado, en las que se puede incursionar.

Lo exiguo de las respuestas se justifica en la amplia interpretación conceptual que estas tienen, toda vez que la comercialización no se limita al expendio de productos sino que éstos se deben preparar para la venta. En el proceso también interviene la logística, publicidad, medios para la entrega y el servicio al cliente. Por lo tanto, las respuestas aportadas son fuente que aporta abundantes deducciones que enriquecen las contribuciones de los mismos entrevistados; el cuadro 15 muestra las abstracciones realizadas de las respuestas.

Nuevos espacios de oportunidad para comercialización.	Capacitar en comercialización.
---	--------------------------------

Cuadro 15. Subcategoría comercialización

También las citas de los autores, que se exponen en el cuadro 16, son aportes que enriquecen las propuestas de los actores entrevistados. En ellas resalta la importancia de la comercialización y se intuyen las repercusiones en la deficiencia de ésta. Por lo tanto, se estima que los contenidos temáticos derivados de estas consideraciones son cruciales para el éxito financiero del proyecto productivo.

Lo anterior se deduce de los constantes imprevistos que se observan en la venta al consumidor de los productos agropecuarios, tomando como referencia el jitomate por ser el producto que más se consume en el hogar, se recabó información de un ama de casa que en los meses de abril y mayo del año 2013, en el mercado de lucha contra la carestía, lo compró a un precio de ocho pesos; sin embargo en junio del mismo año ya costaba dieciocho pesos y la misma ama de casa afirma que éste precio está sujeto a alzas o bajas imprevistas.

De esto se deduce que si bien para un ama de casa resulta repentino adquirir hortalizas a un imprevisto precio elevado, para el productor también es inesperado el

hecho de vender sus productos a precios bajos e incluso elevados. En consecuencia, es imprescindible que este último conozca y aplique las técnicas de comercialización para que pueda programar la producción.

Acosta, M y otros (1985)	De Lassé, R. y Espinoza, A. (1993).	Rivera, C. (2011).
<p>Resulta indispensable que los productores (...) conozcan y apliquen los sistemas de comercialización con el fin de incorporar a sus ingresos los beneficios que reporta colocar los productos en el lugar donde son demandados, en el tiempo oportuno y en la forma en que son requeridos”, (pág. 469).</p> <p>“...uno de los factores (...) que tiene mayor importancia para la buena venta del producto es el que se refiere a su manejo, el cual consiste en saber cómo cosecharlo, empacarlo, almacenarlo y transportarlo”, (pág. 474).</p> <p>“Las ventas dependen del mercado y el precio del producto depende de su calidad, de la oferta y de la demanda”, pág. 474.</p> <p>“La demanda del producto tiende a variar en intensidad según las diversas etapas del ciclo del negocio, las temporadas, los días y a veces hasta las horas”, (pág.</p>	<p>“26 productores de fruta (...) decidieron constituirse en cooperativa de comercialización (...); el primer problema surgió cuando los compradores reportaban que el aguacate llegaba podrido. (...) En el siguiente envío (...) iba un cooperativista para certificar (...) el estado de la fruta, descubriendo que (...) un intermediario de la comunidad con una vara iba picando la fruta”, (pág. 79).</p>	<p>“El estudio arroja los siguientes aspectos a considerar: los productos susceptibles de comercializarse con mayor facilidad dadas las condiciones potenciales del mercado son las prendas de vestir, dulcería tradicional, productos agrícolas como zanahorias, maíz pozolero, sorgo y maíz blanco”, (pág., 46).</p>

481).		
-------	--	--

Cuadro 16. Nociones de algunos autores sobre comercialización.

### 3.8.3.5 Subcategoría de emprendimiento agropecuario rural

La quinta subcategoría comprendida en la capacitación se refiere al emprendimiento agropecuario rural, como punto de partida de los productores rurales hacia el descubrimiento de las innovaciones productivas y comerciales que favorecen su incursión en niveles superiores de organización, producción y comercialización, como medio para acceder a mejores estadios de bienestar social. En el cuadro 17 se pueden observar los conceptos resultantes de la abstracción realizada en las entrevistas.

Espacios de oportunidad. Expansión empresarial. Diversificación de la producción. Sistema producto. Calidad e inocuidad. Outsourcing. Sistema producto. Espacios de oportunidad. Benchmarking. Diagnóstico de necesidades. Información nula o deficiente. Proyectos productivos de alto	Rentabilidad.	Conocer las fuentes de financiamiento. Prospectiva personal y grupal. Capitalización y ahorro Planeación estratégica. Identificar áreas de oportunidad en el mercado. Áreas de oportunidad productiva. Prever contingencias. Capitalización y ahorro. Capacitación en el	Benchmarking. Diversificación de la producción. Expansión de la empresa. Redes sociales de grupos de trabajo (grupos de segundo nivel). Relaciones con las instituciones. División del trabajo. Sistema producto. Equipamiento. Financiamiento. Capitalización. Ahorro. Relaciones intragrupalas. Feedback:
--	---------------	--	---

riesgo. Realimentación. Realimentación. Asistencia técnica. Crecimiento económico. Pérdida de oportunidades.		proceso productivo.	testimonios sobre otros grupos. Realimentación. Fuentes alternativas de ingresos.
---	--	---------------------	---

Cuadro 17. Subcategoría emprendimiento agropecuario rural

Sobre lo anterior, también se encuentran referentes en los textos de varios autores incluyendo el presente, en el que se señala “La capacitación para el desarrollo de competencias implica otros ámbitos laborales, como el trabajo en el autoempleo en unidades productivas familiares”, cf. pág. 18; en clara alusión a la diversidad de proyectos que se pueden emprender o fortalecer en el área rural.

En este mismo sentido en el cuadro 18 se recuperan aportaciones que ponderan el emprendimiento de productores rurales de bajos ingresos en proyectos productivos agropecuarios, estas aportaciones sugieren algunas áreas de oportunidades en las que la población rural puede incursionar ya sea para iniciar un proyecto productivo o bien para fortalecer uno que ya están operando.

Acosta, M. y otros, (1983).	Rojas, M., López, L., Cabrera, J. y Pons, J. (2001)	García, J. (2001)	Castillo, E. y Quesada, C. (2001)
A través de estudios sobre el éxito o fracaso de los proyectos productivos realizados en el campo, se ha	“La participación activa de las mujeres se extiende a la producción, la organización del hogar, la vida sana	“Una de las familias que participó en el curso, ya elaboraba pan de rancho como le llaman en la	“Los nuevos escenarios del medio rural de la región indican que su desarrollo estará basado en las habilidades y

<p>encontrado que la participación de los pequeños productores es fundamental en éstos”, (pág. 47).</p> <p>“Quien tiene que elaborar un proyecto para resolver determinada situación, que tiene que ver qué dificultades existen, cual es el problema y qué se requiere (metas)”, (pág. 290).</p> <p>“El grupo campesino opta por compactar sus parcelas de forma que se les facilite la distribución del agua, reduciendo la inversión y evitando pérdidas por traslado (arrastre)”, (pág.</p>	<p>y la educación ambiental”, (pág. 71).</p> <p>“La agricultura campesina está perdiendo importancia, los campesinos quieren salir de la miseria y buscan nuevas opciones, esto los lleva paulatinamente al abandono de sus tierras...”, (pág. 126).</p> <p>“La agroforestería como modalidad productiva que combina cultivos anuales como elementos forestales en el espacio o en el tiempo es una alternativa tecnológica para las áreas forestales perturbadas”, (pp.</p>	<p>comunidad y con este curso, aprendieron a hacer diferentes tipos de panes que les permite tener mejores ventas”, (pág. 91).</p> <p>“El ramo apícola, es una actividad que no se ha aprovechado aún (sólo dos personas lo hacen)”, (pág. 107).</p>	<p>destrezas de las personas para generar mecanismos de autogestión orientados a ideas productivas”, (pág. III).</p> <p>“A diferencia de la administración que coordina en forma constante el proceso productivo, el espíritu emprendedor se concentra en iniciar cambios en la producción de bienes y servicios, con el fin de aumentar la oferta”, (pág. 4).</p> <p>“La persona emprendedora es aquella capaz de transformar la realidad a partir de una nueva idea”, (pág. 5).</p>
---	--	--	---

<p>545).</p> <p>“...solo se cultivan 238 [hectáreas], teniéndose que recurrir a la contratación de maquileros. El grupo resolvió adquirir maquinaria agrícola pues con esta se pueden atender las 350 hectáreas”, (pág. 759).</p>	<p>160-161).</p> <p>“A partir de la caída drástica de los precios del café [tradicional], la vainilla se convierte en la principal alternativa”, (pág. 230).</p>	<p>“Una buena lectura del entorno nos va a permitir desarrollar o descubrir oportunidades de negocios o emprendimientos”, (pág. 17).</p> <p>“El medio rural se caracteriza por tener mano de obra conocedora del medio. Esto hace que exista un gran potencial a la hora de desarrollar las actividades económicas en el medio rural”, (pág. 61).</p>
---	--	---

Cuadro 18. Nociones sobre áreas de oportunidades para el emprendimiento productivo rural

### 3.8.3.6 Subcategoría de aspectos de organización que inciden en la estructura grupal

Luego, en la sexta subcategoría organización para el trabajo se exponen los conceptos que inciden en la estructura grupal y además sus condicionantes, como principales aspectos jurídicos y estatutarios, relaciones intra e inter grupales. Pero también se incorporan los sucesos que por sí son indicadores del grado organizativo de la agrupación. Éstos, como resultado de la dinámica grupal también se reflejan en

los procedimientos y disposición de los miembros del grupo para realizar sus actividades en el trabajo colaborativo, mismo que se exponen en el cuadro 19.

Grupos dependientes.	Diferenciación de grupos organizados y comunidad organizada.	Estatutos y reglamento interno.	Valoración de la correspondencia entre socios.
Proyectos productivos de alto riesgo.	Asesoría en la gestoría.	Promover grupos de segundo nivel.	Madurez grupal.
Información nula o deficiente.	Importancia de las relaciones humanas.	Reglamento interno.	Financiamiento.
Poco apoyo a individuos.	La calidad de las relaciones humanas es determinante en la organización.	Organización del grupo.	Equipamiento.
Grupos de segundo nivel.	La envidia afecta la organización.	Trabajo colaborativo.	Creación de fuentes alternativas de ingresos.
Sistema producto.	Estatutos y reglamento interno.	Objetivos y metas.	Diversificación de la producción.
Benchmarking.	Gestoría.	Estatutos y reglamento interno.	Expansión de la empresa.
Realimentación.	Involucrar a otros actores para diseño de programas de desarrollo.	Esquemas de organización.	División del trabajo.
Outsourcing.		Estatutos y reglamento interno.	Rotación de puestos.
Respeto al medio ambiente.			Sistema producto.
Descapitalización e insolvencia.			Autogestión.
Asistencia técnica.			Ayuda mutua.
Realimentación.			Otorgar reconocimiento.
Formas legales de organización de productores rurales.			Participación en la problemática comunitaria.
Grupos de primer y segundo nivel.			Servicio a los demás.
Disposiciones legales.			Colaboración en asuntos públicos.

Estatutos.			Toma de decisiones.
Grupos de segundo nivel.			Rotación de puestos.
Normas institucionales.			Grupos de segundo nivel.
Grupos de segundo nivel.			
Capacitación en gestión y liderazgo.			
Capacitación en gestión y liderazgo.			
Capacitación en autogestión.			
Organización por afinidad.			
Organización por afinidad.			
Organización por afinidad.			
Grupos dependientes.			

Cuadro 19. Subcategoría organización para el trabajo

Respecto a esta misma subcategoría se consultan algunos autores, obteniendo información significativa para las múltiples facetas de la organización de productores rurales como concepciones, procesos, estrategias, fines, niveles organizativos, impacto social y económico. Aspectos que enriquecen las aportaciones de las entrevistas realizadas. Esta información se expone en el cuadro 20.

Acosta, M. y otros (1985).	De Lassé, R. y Espinoza, A. (1993).	Rojas, M., López, L., Cabrera, J. y Pons, J. (2001)	Rivera, C. (2011)
<p>“Cada grupo posee aspectos estáticos que le identifican como son: nombre estructura objetivos y ciertas características físicas, pero también tiene aspectos dinámicos, como son: movimiento, interacción, transformación y reacción”, (pág. 178).</p> <p>“Los problemas que se pueden presentar en un grupo son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Problema de identidad.</li> <li>2. Problemas de control, poder e influencia.</li> <li>3. Problemas de choque de</li> </ol>	<p>“La participación y organización campesina, [y] la prestación de servicios, componen los principales [elementos] integrantes del desarrollo rural”, (pág. 69).</p> <p>“La organización no es autógena la mayoría de las veces, o sea que no se exterioriza y hay necesidad de promoverla”, (pág. 70).</p> <p>“A lo largo del proceso de desarrollo, la organización campesina va creciendo cualitativa y</p>	<p>“El plano organizativo, el cual considera la planificación de la producción en un plano regional”, (pág. 60).</p> <p>“La asociación de productores (...) le da al productor respaldo colectivo y puede abaratar los costos”, (pág. 68).</p> <p>“Las condiciones locales, como la calidad del suelo, el clima, la presencia de medios de producción, la disposición de mano de obra, la ubicación geográfica, la estructura</p>	<p>Los actores locales tienden a conformarse con los primeros logros (...) entonces es tiempo de compartir nueva información que favorezca la incursión en otros procesos que conduzcan a niveles superiores de organización”, (pág. 90).</p> <p>“Los estratos promovidos ahora tienen la convicción que logrando niveles superiores de organización pueden mejorar sus opciones para acceder a otro tipo de servicios disponibles en instituciones</p>

<p>objetivos individuales y de grupo.</p> <p>4. Problemas de aceptación”, (pág. 181).</p> <p>“Dentro de la formación de un grupo, existe la necesidad de de acordar como de aclarar ciertos requisitos que faciliten el funcionamiento y la representación social y legal del grupo”, (pág. 210).</p> <p>“La búsqueda para lograr un desarrollo socio-económico más equilibrado en el campo, ha conducido a crear diferentes formas de organización”, (pág. 223).</p>	<p>cuantitativamente”, (pág. 71).</p> <p>“Hay casos en que el enemigo común (...) pueden ayudarles [a la organizaciones campesinas] a darles consistencia”, (pág. 79).</p> <p>“Para que la organización campesina sea democrática, tiene que sustentar cotidianamente la participación social en (...) la toma de decisiones, la aceptación y ejercicio de obligaciones y responsabilidades, y la determinación y goce de los beneficios”, (pág. 97).</p>	<p>económica, social y cultural y la política en la región son elementos que influyen esencialmente en la estructura de la unidad productiva”, (pp. 68-69).</p> <p>“Las actividades organizativas (...) son esenciales para que los socios (...) aprendan (...) la ejecución de la democracia solidaria y la subordinación a la disciplina colectiva”, (pág. 71).</p> <p>“La actual condición del mercado (...) favorece la inclusión de pequeños productores insertos en algún</p>	<p>oficiales y privadas”, (pp. 90-91).</p> <p>“Establecer y fortalecer las relaciones entre comunidades afines, para inducir las al establecimiento de puntos de coincidencia que les permitan desarrollar proyectos productivos, comerciales, culturales, deportivos y de manifestaciones culturales, de manera conjunta y en beneficio mutuo”, (pág. 92).</p> <p>“Estas redes sociales productivas celebraron tres reuniones de</p>
---	---	---	---

		tipo de patrón organizativo, puesto que cada productor tiene capacidad para producir pequeñas cantidades de productos diversos”, (pág. 171).	intercambio con visitas recíprocas, en las que se compartieron experiencias despejando dudas propias de sus actividades (...) y se coincidió en la necesidad de adoptar una figura asociativa superior para la ayuda mutua y apoyo respetando la identidad de cada unidad”, (pág. 97).
--	--	--	--

Cuadro 20. Información de los autores sobre la organización de productores rurales

### 3.8.3.7 Subcategoría de gestión de microempresas rurales

En cuanto a la séptima subcategoría gestión de microempresas rurales, en ella se incluyen las abstracciones de las entrevistas que significan aspectos propios de la administración del negocio como contabilidad básica, planificación, incorporando así herramientas para el control de las finanzas y de proyección y programación de la producción. El cuadro 21 muestra las incidencias de las opiniones.

Administración.	Administración.	Evitar gastos adicionales. Administración.
-----------------	-----------------	---

Cuadro 21. Subcategoría gestión de microempresas rurales

Sobre el mismo tema, en el cuadro 22 se exponen las aportaciones de los autores consultados, mismas que respaldan y enriquecen las abstracciones

asentadas en la subcategoría gestión de microempresas rurales. Estas aportaciones amplían los conceptos del cuadro anterior, en congruencia con el énfasis que hicieron los entrevistados al mencionarlos.

Acosta, M. y otros, (1983).	De Lassé, R. y Espinosa, A. (1993).	Camacho, J. (2002).	Rivera, C. (2011).
<p>“Técnicas mediante las cuales se desarrollan y controlan todas las actividades de la empresa para, posteriormente, obtener óptimos resultados en términos cuantitativos y cualitativos”, (pág. 321).</p> <p>“El estudio de cómo los hombres usan los recursos, cómo planificar los cambios en ellos y cómo pueden mejorar el uso de éstos, pertenece al campo de la administración”, (pág. 325).</p>	<p>La capacitación (...) administrativa, debe responder a una necesidad sentida, generada mediante la reflexión consciente que se logra gracias al proceso general de desarrollo”, (pág. 246).</p> <p>“El proceso administrativo, su definición y utilidad, como administrar un proyecto, sus aspectos centrales, el análisis financiero y la comercialización de productos”, (pág. 246).</p>	<p>“El sector agropecuario (...) se compone de empresas agropecuarias que pueden ser pequeñas, medianas o grandes (...) por lo tanto deben ser administradas como lo que es (sic., son): una empresa agropecuaria”, (pág. 23).</p> <p>“Áreas de la administración (...): Actividades técnicas (...), comerciales, financieras, contables”, (pág. 24).</p>	<p>“Este ejercicio [de planeación] no es privativo de los complejos industriales o de las empresas urbanas, el desarrollo comunitario también lo requiere”, (pág. 50).</p> <p>“Con el desarrollo de un ejercicio de planeación estratégica se tuvo la oportunidad de reflexionar sobre lo elemental de contar con información verídica y lo trascendental que resulta el ejercicio metodológico para</p>

<p>“Los aspectos más importantes que hay que considerar en [la toma sinérgica de decisiones son:] el proceso racional en la solución de problemas (...), las relaciones interpersonales (...), la comunicación”, (pp. 326-327).</p> <p>“La planeación es el proceso por el cual se determina lo que se desea lograr en un organismo social”, (pág. 337).</p> <p>“La contabilidad es la técnica constituida por los métodos, procedimientos y recursos aplicables para llevar a cabo el registro,</p>			<p>la concepción del futuro que desea una comunidad”, (pág. 50).</p>
--	--	--	--

clasificación y resumen de los efectos financieros”, (pág. 386).			
--	--	--	--

Cuadro 22. Aportaciones de los autores que respaldan y enriquecen las abstracciones asentadas en la subcategoría gestión de microempresas rurales

### **3.8.3.8 Subcategoría de captura y procesamiento de información en equipo de cómputo**

Esta subcategoría de capacitación contiene temas que favorecen la autogestión tanto en lo individual como en el grupo. La búsqueda de información en la web, cuando las circunstancias lo permitan, tiene el propósito de enriquecer el acervo y de prescindir de los servicios de intermediarios en la gestoría de recursos y servicios. A este respecto, este autor, ha escuchado manifestaciones de algunos representantes de organizaciones de productores en el sentido de que les interesa consultar sus asuntos en la web.

Y aunque a este tema únicamente se refirieron dos de los entrevistados, se considera de suma importancia capacitar a los productores rurales en la exploración de información en internet y conservar lo relevante en archivos digitales, incluso impresos. En este sentido, el autor, ha realizado un par de ejercicios en las comunidades rurales de Francisco I. Madero y Charo, ambas del Municipio de Charo, Mich., que si bien es un tema del que se tiene intención investigar en un futuro próximo, también se considera relevante mencionarlo en esta oportunidad para confirmar la coherencia de los conceptos abstraídos de las entrevistas.

En la primera comunidad se probó instruyendo en aspectos básicos de computación a cuatro amas de casa con estudios de secundaria y edades de: veinticinco años, treinta y cuatro, treinta y uno y cincuenta y uno. Y en Charo, capacitando a adultos de treinta y seis años (con estudios de tercer año de primaria y oficio de aseo de calzado), setenta y dos años (con estudios de sexto grado de

primaria y oficio tablero) y de ochenta y cinco años (con estudios de sexto grado de primaria y de oficio comerciante).

En ese ejercicio y en todos los casos se observó gran disposición por capacitarse, lo cual, a juicio del autor, es indicador potencial de éxito en la capacitación de productores agropecuarios y sustenta las aseveraciones de los entrevistados sobre la capacitación en la captura y procesamiento de información en equipo de cómputo. Éstas se presentan en el cuadro 23 y enseguida, en el mismo cuadro, se muestran las aportaciones de algunos autores que sustentan la misma subcategoría.

Captura de información.	Requisitar formatos para trámites.
Búsqueda y captura de información en la web.	

Cuadro 23. Subcategoría captura y procesamiento de información en equipo de cómputo

Los autores, consultados sobre la capacitación a habitantes rurales en el manejo de computadoras, proporcionan claras evidencias del impacto potencial que se representa la intervención educativa, en este sentido. Pues además de evitar a los intermediarios se abona la información de una sociedad que cada día está más ávida de respuestas. De esta manera, también, se favorece la participación de la población rural en los asuntos de la vida nacional; contribuyendo a superar el escepticismo y la apatía. Esta información se reporta en el cuadro 24.

Hocdé, H. y Miranda, B. (editores). (2000).	Huerta, J. (moderador). 2004.	Lindón, A., Aguilar, M. y Hiernaux, D. (coordinadores), (2006).
"Imaginar grupos de productores, asociaciones de pobladores manejando una computadora colectiva que recibe las imágenes por internet que relatan las	"A los agricultores se les debe adiestrar sobre un tema general. Debe haber otros adiestramientos más especializados para las personas que van a entrar	"...la incorporación de la computadora y el internet [en la vivienda campesina] hay que entenderlo, por una parte, en el contexto de estos desplazamientos

experiencias de agricultores innovadores en un país vecino o alejado”, (pág. 205).	los datos”, (pág. 3).	cotidianos, flujos mediáticos y migratorios, y por otra, asociado a las expectativas de movilidad social vinculadas a la educación y al sentido de lo público”, (pág. 204).
--	-----------------------	---

Cuadro 24. Aportaciones que sustentan la subcategoría captura y procesamiento de información en equipo de cómputo

### 3.8.4 Categorización de los conceptos abstraídos de la información de los ex alumnos de la Maestría en Educación con campo terminal en Desarrollo Curricular

Esta categorización de conceptos sintetiza las opiniones de los maestrantes sobre la práctica de valores morales y actitudes positivas, que generaron el ambiente propicio de aprendizaje que les favoreció su estancia universitaria y que suscitó comentarios halagadores de parte de profesores, compañeros estudiantes y familiares de los mismos maestrantes.

Inicialmente se establece la categoría de ambiente propicio de aprendizaje para clasificar los conceptos que, a juicio de los consultados, propician la creación de ese ambiente en el microespacio educativo. Esos conceptos, que se exponen en el cuadro 25, para el autor representan indicadores de los aspectos que se deben promover en los cursos de capacitación para el trabajo, con la finalidad de abonar al afán de emprendimiento de los habitantes rurales.

Conceptos	Categoría
Ambiente propicio Aprendizaje en el entorno Aprendizaje en la familia Autoaprendizaje Axiología Colaboración	Ambiente propicio de aprendizaje

Compartir	
Compartir	
Convicción	
Corresponsabilidad	
Desarrollo humano	
Disposición	
Establecer objetivos	
Fomentar respeto	
Fortalecer valores	
Interacción	
Práctica de valores	
Realimentación	
Reanimar valores	
Redención	
Reproducción de experiencias	
Reproducción de valores	
Socializar	
Toma de decisiones	
Trabajo colaborativo	

Cuadro 25. Categorización de conceptos que favorecen el ambiente propicio de aprendizaje

El cuadro 26 muestra las dos subcategorías surgidas de la categoría mencionada en las líneas precedentes. La primera de ellas es la de valores morales y la otra de actitudes positivas, el efecto del ejercicio conjunto de los conceptos clasificados fructifican en el ambiente propicio de aprendizaje. Por otro lado, los conceptos clasificados en este cuadro se consideran contenidos temáticos que deben ser abordados, incluyéndose en los cursos de capacitación para el trabajo rural.

Conceptos	Subcategoría	Conceptos	Subcategoría
Agradecimiento	Valores morales	Actitud positiva	Actitudes positivas

Bondad		Alegría	
Compromiso		Amistad	
Democracia		Apoyar	
Empatía		Aprender	
Equidad		Atender	
Gratitud		Autoestima	
Honestidad		Ayuda mutua	
Igualdad		Bien común	
Justicia		Cambio de actitudes	
Lealtad		Colaboración	
Libertad		Compañerismo	
Liderazgo		Comunicar	
Perseverancia		Confianza	
Reconocimiento		Corresponsabilidad	
Respeto		Dialogar	
Responsabilidad		Disposición	
Sensibilidad		Distinguir	
Solidaridad		Empatía	
Tolerancia		Entusiasmo	
Valores		Escuchar	
		Formalidad	
		Generosidad	
		Humildad	
		Imitar	
		Incluir	
		Indagar	
		Integración	
		Interdependencia	
		Liderazgo	
		Metas	
		Motivar	

		Muestras de aprecio Objetivos Participación activa Perseverancia Práctica de actitudes Prudencia Reciprocidad Responsabilidad Sinceridad	
--	--	--	--

Cuadro 26. Subcategorías de valores morales y actitudes positivas

#### 3.8.4.1 Conceptuación de la categorización de los conceptos

La categoría que se refiere al ambiente propicio de aprendizaje se establece con el propósito de clasificar los conceptos que impactan directamente en la construcción de la interacción en el microespacio educativo, lo cual resulta determinante para el mejor aprovechamiento de la estancia de los estudiantes. Infiriendo que como adultos deciden por sí mismo su incorporación al programa educativo.

Respecto a las subcategorías de valores y actitudes reflejan los aspectos que, a juicio de los encuestados, posibilitan la construcción del ambiente propicio para el aprendizaje. Por consecuencia se asume que sin la oportunidad, favorecida por las personalidades con liderazgo al interior del grupo, de practicar los valores morales y de asumir actitudes positivas los grupos educativos cavan su fracaso.

Lo anterior es en el entendido de que como grupo educativo se fracasa cuando se tiene altos índices de deserción y de reprobación. Por lo tanto, el éxito de los mismos se refleja cuando se obtienen indicadores contrarios a los mencionados. Se fundamenta lo anterior en los principios éticos que establecen que el profesor enseña a los estudiantes y éstos aprenden, lo cual explica su asistencia y estancia en el microespacio educativo, cualquier otra conducta asumida por los actores denota la mezquindad del colectivo.

### 3.9 Interpretación de los datos

Los conceptos contenidos en las anteriores subcategorías corresponden al ejercicio de abstracción que se realiza del corpus de la información de las entrevistas y encuestas, sin embargo cada subcategoría por sí sola no representa la interpretación de la realidad descrita por los actores entrevistados y los autores consultados. Por lo tanto se asume que la interacción de ellas es el proceso que proporciona el conocimiento de la realidad y en consecuencia da respuesta a la pregunta de investigación.

La imagen 3 representa la sucesión de datos a partir de la pregunta de investigación, prosiguiendo con las categorías, enseguida con las subcategorías y por último los productos medulares del estudio de campo, en el sentido de establecer la pertinencia de la inclusión de valores morales en un programa de capacitación rural. La validación de las subcategorías se establece a partir de la confrontación que se hace de ellas con la información teórica recuperada en la investigación bibliográfica. Aquí también se aprecia que los contenidos temáticos de algunos cursos de capacitación para el desarrollo rural emergen de la consulta a los actores locales y autores, y que tienen pertinencia con la pregunta rectora.

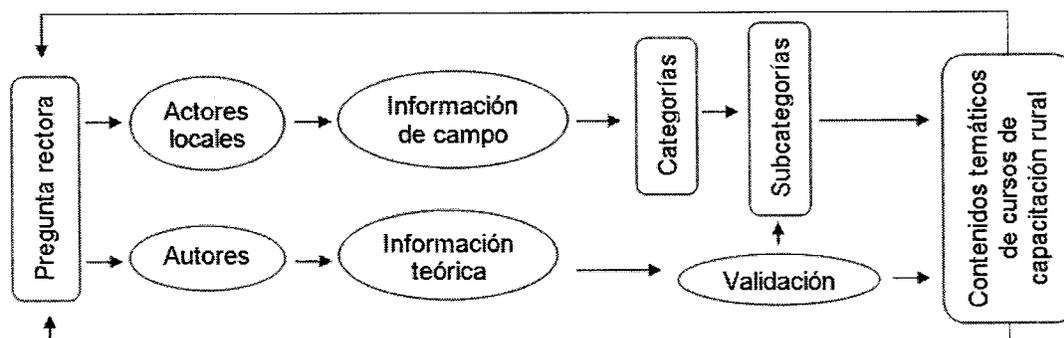


Imagen 3. Pertinencia de la inclusión de valores morales en los cursos de capacitación con la pregunta rectora

#### 3.9.1 Cursos de capacitación y contenidos temáticos que emergen de la categorización

Se advierten varios cursos de capacitación que emergen de la categorización de conceptos, aun cuando el objeto del presente estudio no es determinar el perfil curricular de la capacitación se asume que la propuesta de algunos cursos emana

del trabajo de campo y que por consiguiente son ineludibles, en consecuencia un primer listado se presenta en las siguientes líneas.

En ese listado se consideran los títulos de las categorías establecidas como denominación de los cursos, identificados con literales mayúsculas, y los enunciados correspondientes a las subcategorías son considerados como nombres de los temas de cada curso, mismos que se identifican con literales minúsculas. Se contempla que el diseño curricular de cada curso sea definido por el promotor-docente, atendiendo tanto las aportaciones de los entrevistados, de los autores consultados y de los propios actores locales.

- A. Desarrollo rural
  - a) Conceptuación de desarrollo rural
  - b) Indicadores del desarrollo rural
  
- B. Trabajo agropecuario rural
  - a) Conceptos de la capacitación para el trabajo rural
  - b) Valores morales
  - c) Proceso productivo
  - d) Comercialización
  - e) Emprendimiento agropecuario rural
  - f) Organización de la estructura grupal
  - g) Gestión de microempresas rurales
  - h) Captura y procesamiento de información en equipo de cómputo

En un segundo listado se recuperan los enunciados de las subcategorías para denominar los cursos, de tal manera que los títulos de las categorías ya no son considerados en este nuevo listado toda vez que por sí ya están implicados en las subcategorías que clasifican; en esta ocasión cada subcategoría emerge como un posible curso de capacitación. Enseguida se presenta el listado de cursos de este planteamiento.

- A. Conceptuación de desarrollo rural
- B. Indicadores del desarrollo rural
- C. Conceptos de la capacitación para el trabajo rural
- D. Valores morales
- E. Proceso productivo
- F. Comercialización
- G. Emprendimiento agropecuario rural
- H. Organización de la estructura grupal
- I. Gestión de microempresas rurales
- J. Captura y procesamiento de información en equipo de cómputo

### **3.9.2 Valores morales y actitudes positivas que emergen de la categorización como contenidos temáticos de la capacitación rural**

Después de las siguientes líneas se presenta un cuadro en el que se clasifican los valores que emergen como resultado del trabajo de conceptualización (cf. pág. 73). Se rememora que esos valores surgen de la información empírica y conceptual y que su aceptación responde a la fidelidad que se tiene con las fuentes que los proponen. Sin embargo se resalta que el listado que se muestra no indica que los valores morales germinen per se en la conciencia humana y menos aún en la edad adulta, sino que se organizan para efectos del presente trabajo con entendimiento de que en la vida de los adultos están ligados a sus saberes.

Se asume que los valores morales se cimientan desde la infancia y su construcción se prolonga hasta la adolescencia en función de las relaciones del individuo con su entorno, que éstos se van arraigando y obteniendo significado conforme avanza la edad como producto de la concurrencia del grado de conciencia y actitud personal, además del influjo de su medio ambiente. Que los valores son reconocidos por el sujeto e identificados en él por quienes integran sus redes sociales, con la probabilidad que tanto él como las personas con quienes se relaciona confundan valores con antivalores.

Un acercamiento a la relación entre el sujeto y el conocimiento revela como objeto la capacitación para el trabajo rural enriquecida con contenidos temáticos en valores morales, abordada desde la pedagogía para el trabajo que se construye para este fin. E identifica como sujeto a los actores locales que se integran a los cursos de capacitación conjuntamente con el promotor-docente, quien desempeña la función de facilitador. Por consiguiente los valores morales que aquí se relacionan están ordenados en función del formato de esta tesis, mas en la realidad van unidos a con los saberes del sujeto.

Entonces se hace necesario aclarar que los valores nunca se manifiestan por sí, sino que siempre acompañan y dan sentido a las acciones humanas matizándolas de sinceridad, honestidad, sentido humano, agradecimiento, democracia, lealtad, solidaridad, libertad. Y que su manifestación en la vida tiene estrecha relación con su construcción, desde la infancia, por tanto dado que los valores no se enseñan sino que cada persona los construye es menester su revisión y práctica en todas las oportunidades que ofrece la vida.

Entendiendo que la capacitación para el trabajo representa una de esas oportunidades, en las cuales además se cuenta con el acompañamiento del profesional docente que en ejercicio de sus capacidades como tal, puede coadyuvar a reanimar y dar verdadero sentido a los valores adormecidos o tergiversados en los capacitandos, mediante el análisis axiológico se analizan y diferencian para favorecer la práctica de los valores en el microespacio, a fin de que éstos se fortalezcan y dado el caso recuperen su verdadero sentido.

Extendiendo estas percepciones al tema de esta tesis, los valores morales y actitudes positivas, que se abstraen de la información empírica, son los fundamentos que los entrevistados asignan a sus interpretaciones de la realidad. Así identifican las bases de sus experiencias como actores involucrados en la permanente promoción del desarrollo rural. En este apartado, se diferencian los valores y actitudes según sus ámbitos de promoción, sean éstos en el plano individual o en el grupal.

La diferenciación mencionada se realiza toda vez que si bien los grupos de trabajo están integrados por individuos, tanto unos como otros desarrollan diferentes roles en el dinamismo social. De tal manera, se infiere que los grupos productivos persiguen intereses comunes de sus asociados, mientras que los individuos tienen intereses comunes con sus familiares o con su círculo de amistades.

Estos casos se refieren a redes sociales con diferentes dinamismos, por consecuencia es evidente que los fines de cada una son distintos, pues mientras para el individuo el ahorro significa la posibilidad obtener algún satisfactor, el grupo productivo al que pertenece el mismo individuo interpreta el ahorro como un medio para enfrentar imprevistos o bien para mejorar el equipamiento del proyecto. En el cuadro 27 se establecen las dos clasificaciones antes mencionadas.

Plano individual	Plano grupal (para el trabajo productivo)
Ahorro	Ahorro
Anhelo	Alternancia
Apreciación artística	Apropiación
Apropiación	Autogestión
Autoestima	Ayuda mutua
Bondad	Benchmarking
Cambio de actitud	Bien común
Capacitación continua	Calidad
Capitalización	Capacitación continua
Civismo	Capitalización
Colaboración	Colaboración
Concienciar	Corresponsabilidad
Confianza	Desarrollo
Constancia	Diversificación
Criticidad	División del trabajo
Desarrollo	Empoderamiento
Discernimiento	Evolución
Empatía	Expansión

Empoderamiento	Identidad
Evolución	Independencia
Fortaleza	Innovación
Honestidad	Inocuidad
Honorabilidad	Interculturalidad
Identidad	Justicia
Inclusión	Libertad
Independencia	Organización
Informarse	Participación
Justicia	Perseverancia
Libertad	Planeación
Liderazgo	Prevención
Perseverancia	Productividad
Prospectiva	Prospectiva
Promoción	Regulación
Realimentación	Replantear ideales
Realismo	Respeto a la diversidad
Reanimación	Respeto a los estatutos
Reconocimiento	Respeto al medio ambiente
Replantear ideales	Sistema producto
Respeto	Socializar
Responsabilidad	
Revaloración	
Sensibilidad	
Servicio	
Solidaridad	

Cuadro 27. Valores morales y actitudes positivas que emergen de la categorización como contenidos temáticos de los cursos de capacitación

Conforme la aseveración de Strauss, A. y Corbin, J., “Un investigador no inicia un proyecto con una teoría preconcebida (...), más bien comienza con un área de estudio y permite que la teoría emerja a partir de los datos”, (óp. cit. pp. 13-14), en

este sentido se asume que el trabajo de campo arroja resultados no previstos por el autor y que por pertinencia se apropiian como temas también fundamentales en los diseños de los cursos de capacitación en los que los valores morales han de formar parte elemental.

El diseño de los cursos propuestos a raíz de su emergencia en el análisis de las categorías, son materia de un nuevo planteamiento hipotético que se abordará posteriormente a la conclusión del presente estudio. Entre tanto se prosigue con el establecimiento de las características de la capacitación para el trabajo en el medio rural.

### **3.9.3 Caracterización de un ambiente propicio de aprendizaje en un grupo de adultos, estudiantes de maestría en educación**

La imagen 4 trata de resumir las características del grupo de estudiantes consultados sobre sus experiencias durante sus estudios. Con el triángulo se pretende simbolizar el microespacio educativo, que bien se pudo representar con alguna otra figura geométrica; el primer segmento simboliza el basamento de la pirámide, sin el cual no es posible asumir las actitudes del segmento intermedio que fomentadas por los valores morales producen el ambiente propicio de aprendizaje.

En la misma figura se observan líneas divisoras intermitentes, con ellas se simulan la condición de permeabilidad entre un segmento y los demás. Este fenómeno se representa así en función de su influencia recíproca, de tal manera se intuye que la práctica de valores permea en el ánimo de los actores para construir el ambiente propicio de aprendizaje, pero también favorece que se asuman actitudes positivas, mismas que fomentan el ambiente mencionado; pero éste a su vez reanima los valores morales de los actores y estimula la práctica de actitudes positivas.



Imagen 4. Caracterización del microespacio educativo y los fenómenos que producen el ambiente propicio de aprendizaje

#### **3.9.4 Análisis interpretativo**

Las respuestas de los actores consultados son incidencias que posicionan los valores morales y las actitudes positivas como una de las características principales de un programa de capacitación que fomenta la interculturalidad y equidad de género en el microespacio educativo, toda vez que su práctica es básica en el desarrollo humano de los educandos, quienes al reproducir el ejercicio de valores y actitudes en sus redes sociales potencian la promoción del desarrollo rural.

Este resultado del diagnóstico realizado descubre las principales particularidades que propician la cohesión de los grupos de capacitandos y productores rurales, además de enfocar las competencias docentes que se deben desarrollar para lograr la trascendencia de la intervención educativa, traducida en la reproducción de los valores y actitudes que deriven en la autogestión personal y fortalecimiento de los liderazgos que guíen la búsqueda de mejores estadios de bienestar.

Es así que de las consultas realizadas emergen los contenidos temáticos que se pretenden insertar en los cursos de capacitación que se imparten en la comunidad

rural de Francisco I. Madero, para lo cual se construye una plataforma pedagógica alternativa a las tendencias laboristas y los conformismos conservadores. De tal manera que los valores morales y las actitudes positivas sean a la vez contenidos de aprendizajes y práctica cotidiana que abone la mejora de las interrelaciones personales en la vida comunitaria y el contacto permanente con el entorno cultural.

### **3.10 Valoración y criticidad de los datos**

En el seno del Taller las Organizaciones de Productores del Tercer Piso ante el Cambio, patrocinado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación (FAO) destacan dos ponencias: una presentada por Gómez, A. (coordinador), que al referirse a la capacitación y asistencia técnica de campesinos e indígenas, pondera la formación de dirigentes, tonificar el ejercicio autogestivo del desarrollo local, y asumir la dirección de procesos de producción.

Al respecto expone la experiencia de impulsar la capacitación continua que promueve el cambio de actitudes y la participación, desarrolla habilidades y destrezas, y reanima las perspectivas de los actores. Menciona varios aspectos generales de capacitación: "organización, producción, transformación, agroindustria, comercialización, planeación y manejo sustentable de recursos humanos", (Mesa 2. Capacitación y asistencia técnica. Experiencia de la UNORCA en capacitación. Párr. 2-4).

Entre las conclusiones a que se llegaron en el Taller mencionado, Valtierra, E., (relator). destaca las acciones que favorecen el ejercicio democrático, fortalecen la organización interna, respetan y preservan el medio ambiente, delegan responsabilidades al interior de las organizaciones, rinden cuentas, capacitan a los líderes, promueven la capacitación permanente, favorecen la política de inclusión, establecen la comunicación permanente, y las que promueven la articulación interorganizacional, (Mesa 5. Conclusiones. Objetivos y principios rectores de la propuesta de reestructuración. Párr. 3).

Por otro lado cada institución del Estado Mexicano, por ordenamiento legal, establece sus propias estrategias que caracterizan su concepción sobre el fomento del desarrollo rural. Unas, a nivel de Dependencias, norman los medios y procedimientos, mientras otras que pertenecen al nivel de subdependencias, acatan la normatividad establecida y emiten sus propios lineamientos operativos.

La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), institucionalmente reconocida como cabeza del sector agropecuario, establece la estrategia de interlocución con las organizaciones económicas rurales estableciendo un vínculo que facilita el coloquio entre estos actores. El propósito fundamental es tener un canal de comunicación directo interinstitucional con el sector organizativo agroempresarial. Entre las acciones emprendidas, en el marco de esta táctica, destacan:

2.- Generación de capacidades directivas y gerenciales para el fortalecimiento de las áreas de mercado, financiera, productiva y administrativa de las empresas rurales a través de Cursos Especializados y Encuentros Estatales. (Párr. 4 y 6).

4.- El desarrollo de los seminarios regionales para empresas agroexportadoras (...) facilitando los servicios de información y consultoría para la instrumentación de sus programas comerciales. (Ibídem).

La misma página web de la SAGARPA, enfatiza sobre un curso taller para la conservación y aprovechamiento del suelo, agua y vegetación, como parte del apoyo al desarrollo rural sustentable, dirigido a sus trabajadores de campo. Los módulos que integran el curso son: Desarrollo sustentable, Consideraciones para la mejora de los activos productivos primarios, Normatividad y apertura programática, Reconversión productiva y mejoras territoriales, Análisis de las condiciones territoriales locales para integrar proyectos que mejoren los activos productivos, Integración de las variables hidrológicas para la selección de acciones y el diseño de proyectos de manejo de recursos naturales.

También integran el curso: Diseño de obras de conservación de suelo y agua, Obras de conservación del suelo y agua, Control de azolves y corrección de

cárcavas, Aprovechamiento de escurrimientos superficiales y manejo de aguas broncas, Obras para almacenamiento y captación de agua, Obras complementarias, Rendimientos de maquinaria y de mano de obra en diferentes tipos de materiales, y Manejo integral del agostadero.

Así mismo destaca el Programa de Desarrollo de Capacidades Innovación Tecnológica y Extensionismo Rural, como estrategia que pretende “dinamizar el desarrollo rural a través del impulso al desarrollo del factor humano y a crear la energía social necesaria para hacerlo posible”. Este programa pretende vincular a los sectores académico y productivo, mediante la investigación e intercambio de información, conocimientos y experiencias, para el desarrollo de prácticas de producción y habilidades organizativas y gerenciales.

La Dirección General de Servicios Profesionales para el Desarrollo Rural, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Rural, de la SAGARPA, identifica nuevas circunstancias que reorientan los programas implementados para la atención del sector rural. Así, la reconstrucción de su visión, implica atender a los estratos productivos de baja escala, fortaleciendo las inversiones y el equipamiento productivo, pero adicionando la atención al desarrollo humano de los productores.

Ese concepto, oficialmente es publicado de la siguiente manera: “Es necesario facilitar un cambio de actitudes y desarrollar las capacidades de los productores, para que enfrenten las nuevas circunstancias del entorno y generen el incremento de productividad del sector agropecuario que requiere el país” (ídem, pág. 1). Enseguida, abunda ponderando que: “Para atender esto, la Secretaría (SAGARPA) ha retomado el énfasis en el desarrollo humano, como fundamento del desarrollo del sector”, (Ibídem).

El instituto nacional para el desarrollo de capacidades del sector rural, (INCA Rural) tiene como cometido

Desarrollar capacidades de la población rural, (...) mediante el diseño, impulso y coordinación de programas y procesos de participación, educación no formal,

formación, capacitación, (...) que contribuyan a elevar el nivel de desarrollo humano y el empleo, mejorar los ingresos, abastecer el mercado interno y revertir el deterioro de los ecosistemas en las zonas rurales y costeras. (Párr. 1).

Luego en su publicación de avance físico de indicadores, de enero a diciembre del año 2011, del Programa de Desarrollo de Capacidades, Innovación Tecnológica y Extensionismo Rural, revela como objetivos de sus resultados “Mejorar los ingresos de los productores incrementando nuestra presencia en los mercados globales, vinculándolos con los procesos de agregación de valor y vinculándolo con la producción de bioenergéticos”, (ibídem).

La Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETa), proponen apoyar el desarrollo rural a partir de la capacitación de su plantilla de personal en procesos de capacitación de competencias laborales, a fin de que enfrenten los retos que presenta el desarrollo de competencias en los productores rurales, desde la perspectiva de la capacitación para el trabajo.

El programa de capacitación tiene como propósito desarrollar las competencias del personal mencionado, para realizar e impartir cursos en el sector productivo rural. Capacitando a los productores que incursionen en alguna actividad productiva o pretendan superar las dificultades operativas que les impiden mejorar la productividad.

Las características que, desde la propuesta de la DGETa, identifican a este programa son:

- La elaboración de un proyecto productivo, que guíe al productor rural al inicio de operaciones, así como en la administración rigurosa de sus recursos, para lograr la optimización de sus procesos productivos.
- La inclusión de las propuestas temáticas, en el diseño de cursos de capacitación, que emanen de la consulta a los productores rurales. A fin de que el desarrollo de los mismos cursos fructifique favorablemente en la gestión y operación del proyecto productivo que los mismos productores estén o hayan instrumentado.

Otra característica sobresaliente se identifica en Rodríguez, C. (coordinador): “Conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje según el programa diseñado”<sup>9</sup>, (pág.11). Así como:

- La evaluación del proceso de capacitación. Que implica la valoración de la competencia del personal de la DGETa, que pretendan certificarse en la conducción de procesos de enseñanza-aprendizaje, tendientes al desarrollo de competencias en los productores rurales, que les permitan diseñar, instrumentar y operar proyectos productivos o de desarrollo al interior de sus unidades productivas rurales, con base en sus procesos de trabajo, vida y características de la población a la que pertenecen.

Por otro lado, Mc Mahon (2011), menciona un universo de productores rurales que asciende a casi ocho millones de agricultores, trabajadores y familiares y de esta cifra, el 41% son productores agrícolas. En su informe identifica, en el universo mencionado, un amplio subsector de subsistencia; así como muy diverso equipamiento y prácticas productivas. Abunda comentando que los prestadores de servicios profesionales, dado que no todos son peritos, requieren ser capacitados o actualizados para atender las demandas de ese universo.

Se agrava lo anterior con el hecho de que “Los institutos de investigación, centros de investigación y universidades, no cuentan con programas organizados de transferencia de tecnología...”, (diapositiva 8). En otra parte de ese mismo documento, señala que el extensionismo agrícola no cuenta con un sistema de evaluación y que no existe la rendición de cuentas (ídem, diapositiva 9).

### **3.10.1 Competencias docentes que se deben desarrollar para ejercer la capacitación**

La capacitación laboral de jóvenes y adultos parte, generalmente, de una base práctica de conocimientos empíricos que los individuos acumulan espontáneamente

---

<sup>9</sup> Se incluye esta cita textualmente, en virtud del carácter inductivo de su redacción, aspecto en el que se está en desacuerdo por considerar que es un lineamiento pragmático que restringe los conocimientos pedagógicos y didácticos del docente.

durante su vida. Estos cimientos de saberes inducen, a los estratos productivos, a querer aprehender nuevas prácticas y aprendizajes técnicos que les faciliten sus labores o mejoren su producción. Inhelder, B. (2002) lo expresa de la siguiente manera:

El desarrollo cognoscitivo se hace esencialmente debido a la *interacción* entre el sujeto y el mundo que le rodea. De aquí se desprende (...) que una situación de aprendizaje es tanto más fructífera cuanto más activo es el sujeto (...) y que ella le facilita la ocasión de encuentros posibles más apropiados en función del nivel de sus esquemas con lo real físico y con un interlocutor. (Pág. 48).

Por lo tanto, se considera esencial considerar los avances que la tecnología pone a disposición de la educación y, para el objeto del presente estudio, particularmente para la capacitación. En este sentido se recoge la ponderación que la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), hace sobre su propuesta para aprovechar los recursos de la web.

En la mencionada propuesta alude a dos organismos internacionales, menciona “Puentes digitales (ONU) para disminuir la Brecha Digital (UNESCO), Cobertura educativa. Párr. 1). Enseguida abunda afirmando “Ampliar la cobertura educativa para nuestra juventud, no solo es cuestión de renovación, sino de responsabilidad histórica para una necesidad, y es además oportunidad para el desarrollo de nuevas formas de aprendizaje más efectivo”, (ibídem).

Por su parte la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), subdependencia de la Secretaría de Educación Pública, adoptó como finalidad “(...) establecer contenidos y modalidades de capacitación para y en el trabajo, que propicien el crecimiento académico y económico de la sociedad mexicana. (...) <ofertando> cursos de extensión y capacitación acelerada específica que se adaptan a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales”, (párr. 1 y 3).

La DGCFT se vincula con sus similares de Francia y Canadá, a fin de favorecer el intercambio de programas en bien de su oferta educativa. Aprovecha las oportunidades que ofrecen las tecnologías de comunicación, para dinamizar sus servicios y facilitar el acceso a sus usuarios; también reconoce los conocimientos que los individuos han obtenido en la práctica, (ibídem). El modelo educativo de esta Institución se fundamenta en las demandas sociales, concretamente del sector productivo.

La experiencia del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) sobre su incursión en el proyecto de modernización de la capacitación y educación técnica, es referida por Arguello, A. y Gonczi, A. (editores), (2001), en su obra exponen que la institución enfrentó las deficiencias docentes y los conceptos académicos desfasados (pág. 58), mediante la rigurosa selección de los aspirantes a ingresar, eligiendo a quienes tuvieran claridad en sus expectativas; evaluando con rigor sus programas de capacitación, adoptando una sistema de certificación válido en todo el país (México).

De igual manera pondera su vinculación con el sector productivo para elaborar normas de competencia laboral y el rediseño curricular, proveer de flexibilidad y adaptabilidad a los programas de capacitación, y la diferenciación entre capacitación para el trabajo y capacitación en el trabajo a fin de optimizar la intervención en ambos casos, (Ídem, pág. 60).

Abunda diciendo que se realizaron reuniones en panel con expertos para determinar las demandas laborales del mercado, en atención a los procedimientos productivos, con el propósito de fundamentar el rediseño curricular; enfatizando que los docentes deben promover el autoaprendizaje. A la luz de los avances, mencionan:

Los docentes debían estar conscientes de que la educación y la capacitación basadas en normas de competencia requiere de personas que orienten a los estudiantes y promuevan actividades de aprendizaje (...), el docente/instructor tendría también que ser un promotor de las relaciones con el sector industrial.

A los docentes (...) se les dieron cursos en procesos de pensamiento básico, dinámica de grupos, evaluación de competencias, estrategias de enseñanza-aprendizaje y desarrollo humano <y programación neurolingüística>. (Ídem, pp. 73-74).

### **3.10.2 Flujograma del impacto de los valores morales en el desarrollo rural**

La imagen 5 representa el fenómeno mediante el cual los valores morales incluidos en los cursos de capacitación fomentan la reanimación social y el desarrollo sustentable, así también la educación y democracia; estableciéndose un vínculo entre la reanimación social y el desarrollo comunitario por efecto sinérgico de los valores morales y la reanimación social.

Igualmente se logra con la incidencia de los valores morales en la educación, la inclusión social en la solución de sus problemas, convirtiéndose en actores de su propio desarrollo. Lo cual, con la suma de otros factores, favorece el comportamiento cívico y el interés por los asuntos comunes, sean de carácter local o nacional.

En este mismo sentido, la reanimación social y la promoción del desarrollo comunitario sustentable favorecen el acceso a mejores estadios de la calidad de vida, lo cual impacta favorablemente en el bienestar familiar, el progreso de la comunidad y la reafirmación de la identidad de la población; lo cual enriquece los valores cívicos de los ciudadanos y consecuentemente al núcleo social.

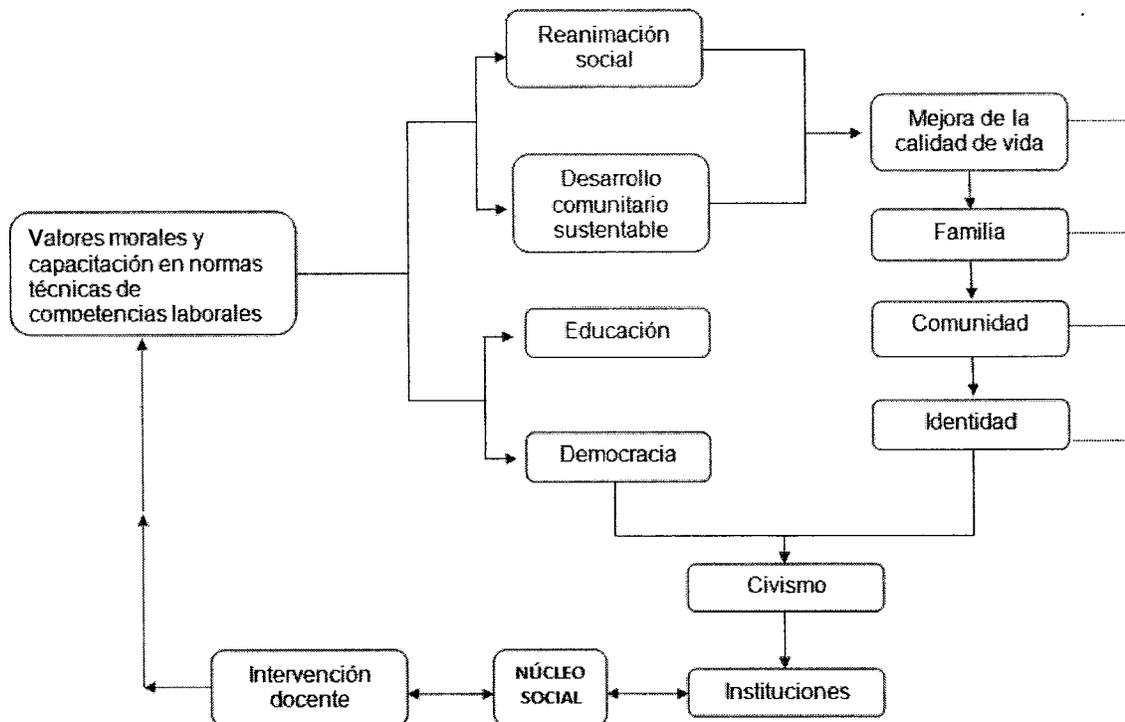


Imagen 5. Flujograma del impacto de los valores morales en el desarrollo rural.

En conclusión, sobre el presente capítulo: el trabajo de campo revela datos significativos que si bien desde el marco teórico ya se vislumbraban, con las indagaciones realizadas en campo se confirman pero además surgen otros que descubren aspectos comunes para los actores locales y pasan desapercibidos para los actores externos, esos datos emergentes revelan un conjunto de circunstancias que favorecen una mayor aproximación a la realidad estudiada y aportan elementos para enriquecer la propuesta que se desarrolla en el siguiente capítulo.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE VALORES MORALES EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN**

La propuesta de inclusión de los valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo que imparte la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No 104, en la comunidad de Francisco I. Madero, Municipio de Charo, Michoacán, se origina en la praxis docente del autor de este estudio, que labora en esa unidad educativa como promotor-docente realizando actividades de detección de necesidades de capacitación y diseño e impartición de los cursos. Actividades que propician oportunidades de captar, simultáneamente, necesidades expuestas sobre capacitación para el trabajo y en valores morales.

Por otro lado, para confirmar la pertinencia de esta idea-propuesta y encontrar respuestas con bases científicas a las necesidades sentidas, reales y expuestas por la población de la comunidad de Francisco I. Madero, se indaga en el colectivo escolar del tercer semestre de Maestría en Educación con Campo en Desarrollo Curricular, en una muestra representativa de docentes de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural 104, y con un integrante de la Sociedad de Producción Rural "Amalia Solórzano".

Posteriormente se indaga en la bibliografía citada en este documento, sobre las disciplinas científicas que inciden en el problema mencionado; pudiendo establecer un esquema para el abordaje de la problemática o en su caso para la elaboración de constructos teóricos que permitan la aproximación a la resolución del problema del presente estudio.

Mediante el trabajo colegiado y como resultado de la indagación aludida, se establece una sinopsis del campo de la psicología para el estudio de los valores morales que se pretenden incluir como contenidos de los cursos de capacitación para el trabajo, así mismo se integran en la misma sinopsis los títulos de los

constructos teóricos psicológicos que se desarrollarán, a fin de esclarecer los procesos mentales y caracteres morales de las personas y sus redes sociales.

Entonces, previo al diseño de la propuesta para incluir valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo fue necesario plantear las siguientes reflexiones:

- a) La capacitación para el trabajo se oferta a adultos, hombres y/o mujeres.
- b) Las necesidades de capacitación captadas incluyen aspectos pragmáticos y axiológicos.
- c) Los cursos de capacitación se diseñan con enfoque en normas técnicas establecidas y aprobadas por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.
- d) Cuando no hay una norma autorizada sobre determinada temática, se diseña el curso y a la vez se crea una norma interna de la institución educativa, que en el ámbito del desempeño laboral de este autor, se trata de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104.
- e) Para incluir los valores morales como contenidos temáticos es necesario contar con un programa de capacitación que emerja de las necesidades manifestadas por los actores rurales, de tal manera que se definan los cursos que respondan a sus intereses.

Una vez realizadas las consideraciones anteriores, se establece la pertinencia de proponer la inclusión de valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo en el medio rural, toda vez que no se tienen referencias sobre normas técnicas publicadas o simplemente registradas que ya incorporen este tipo de contenidos, además el diseño de los cursos es una de las responsabilidades del ámbito laboral del autor y representa parte de la respuesta a la demanda social que se presenta en ese sentido. Por lo tanto se justifica incorporar los contenidos en valores, como temas transversales en los cursos que se diseñen o rediseñen.

#### **4.1 Marco global**

Las dimensiones del marco global de planeación educativa son la dimensión económica, social, política y la prospectiva (Llanera, McGinn, Fernández y Álvarez, 1981) citados por (Diazbarriga, 2009), éstas se retoman en este ensayo adecuando sus definiciones al contexto de su magnitud.

Se incorpora y aborda inicialmente la dimensión económica toda vez que se considera que las condiciones económicas-mercantiles son las que orientan las políticas nacionales en materia de educación y particularmente de capacitación para el trabajo, imponiendo los perfiles educativos que requiere la producción y el comercio, así como los desarrollos tecnológicos para su productividad y que impactan en la comunicación y enseñanza.

La dimensión social de la que también forman parte los dueños del capital, pero que mayormente está definida por las magnitudes de los fenómenos sociales que acontecen en las grandes masas de población, impregnada por los matices culturales de cada núcleo social, lo cual la presente como un sistema de complejas estructuras sociales, con diversidad de intereses.

También la dimensión política, por su relación con las decisiones del poder público y la implicación de su origen en el compuesto de la complejidad social, en el que se incluyen a los pequeños pero poderosos grupos sociales que ostentan el poder económico, situación que se reproduce en sus debidas proporciones en el ámbito comunitario local.

Por último se revisa la dimensión prospectiva, que permite explorar la posterioridad basándose en estudios, propuestas y praxis. Este es un ejercicio de suposiciones que pretende la aproximación a las determinaciones sociales sobre las tendencias de sus intereses, obviamente que únicamente se revisan las que tienen relación con el presente estudio.

#### **4.1.1 Dimensión económica**

La magnitud económica está vinculada a la macroeconomía, como condicionante de los sistemas financieros nacionales. En México, la finanzas de la nación están infiltradas por los intereses de la élite local y los corporativos transnacionales. Esos intereses influyen decisivamente en los juicios que anteceden a las determinaciones de la administración pública en materia de inversiones en infraestructura, régimen de impuestos y asignaciones presupuestales.

Pero la dimensión económica no es referente exclusivo de la macroeconomía, se asume que la realidad de las micro regiones también tiene su propia dimensión económica, la que se puede nominar micro dimensión económica. Así, se resuelve que la microrregión tiene características microeconómicas establecidas por las conveniencias de las infiltraciones macroeconómicas en la economía del país, y matizadas por la indolencia de los agentes y actores locales.

Al respecto, se tiene plena certeza que la microdimensión económica no es definitiva en los procesos educativos, es cierto que las condiciones adversas obstaculizan y retrasan los buenos resultados mas no son determinantes; la historia nos ilustra sobre las proezas logradas por individuos y pueblos que han salido del oscurantismo y la miseria. En previsión, uno de los propósitos del presente documento es abonar a la esperanza y voluntad de los que están ávidos de progreso y saber.

La imagen 1, ilustra sobre los elementos de la dimensión económica desde la perspectiva de (Acero, 2004), presenta su propuesta en el marco de la interacción de varias unidades productivas agropecuarias que emprenden el desarrollo alternativo.

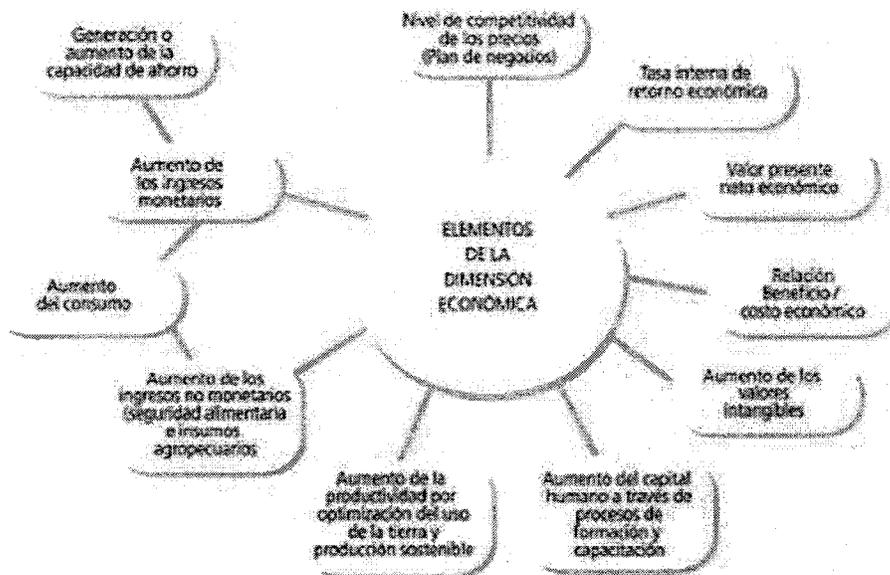


Imagen 1. Elementos de la dimensión económica de (Acero, 2004), (pág. 17).

Ante las anteriores referencias, en la dimensión económica del plan comunitario de capacitación que se pretende instrumentar, se desea contribuir al fortalecimiento económico de las unidades de producción, sin enfrentar las condiciones macro y microeconómicas sino que más bien fortaleciendo los cauces paralelos que la sociedad marginada ha ido construyendo para subsistir.

Después de esta aseveración, es conveniente citar a (Acosta, M. y otros, 1985) que afirman

“La educación debe ser integral, esto es, no solo debe orientarse al incremento de la producción (...) sino que debe promover el fortalecimiento del hombre mismo como persona y de sus comunidades y afirmarlo en los valores de su propia cultura...”, (óp. cit. pág. 9).

Y aquí, tal vez, se revelan algunos elementos que facilitaron el surgimiento de los grandes hombres y pueblos. Enseguida se muestra la imagen 1, que representa una propuesta de elementos de la dimensión económica.

#### 4.1.1.1 Globalización económica

Es obvio que los procesos productivos permanentes, en su continua producción de bienes y servicios, garantizan la acumulación de capital de los

propietarios de la industria o la empresa. En consecuencia, la comercialización de la producción embate en las fronteras de las naciones procurándose aberturas para penetrar; esa acción tiene una finalidad simple, ganar la mayor cantidad de espacios en el mercado.

Luego, teniendo en cuenta que los bienes son productos primarios que se obtienen en las actividades agropecuarias, mineras, extracción de hidrocarburos, obtención de energía; y que los servicios son la mano de obra, los procesos de transformación de productos primarios, la asesoría profesional, arrendamientos, empréstitos, concesiones, se concluye que los individuos o grupos que tienen mayor acceso a las tecnologías para la transformación de la producción primaria, son los mayormente beneficiados.

Pero esa conclusión no manifiesta la magnitud de la negatividad del impacto que tiene la conquista bochornosa de espacios de mercado, que inhibe la producción local no tan solo por la oferta de los productos aludidos, sino que por la indiferencia de las instituciones hacia los sectores productivos locales. Una nota informativa de (Pacheco,R y Eréndira espinoza, 2012) delata “[Walmart] habría ocultado un caso de corrupción vinculado a su filial mexicana, luego de que en 2005 se conociera el otorgamiento de sobornos para la expansión de la compañía”, (pág. 1), la nota cuida no mencionar a funcionarios de gobierno, sin embargo las vivencias propias producen profundas sospechas de corrupción en este y otros casos.

Se trae a colación el anterior tipo de notas, por el impacto negativo que causa en los emprendimientos nacionales y sobre todo en los microrregionales, toda vez que las prácticas desleales de mercadeo pasan de supuestas conquistas de espacios para el comercio, a revelaciones de agresiones al mercado local. Empero, la globalización económica es real y permea los espacios del territorio nacional, hasta las más alejadas comunidades del sector rural.

Sin pretender el antagonismo, y considerando que el sector rural, productor de bienes primarios y consumidor de bienes manufacturados, se puede crear un microuniverso de producción primaria, industrialización de productos y consumo, que favorezca el beneficio de los actores locales. Que, retomando algunos elementos de la dimensión económica expuestos en la imagen 1, a partir de la capacitación para el trabajo se logren niveles de competitividad, incremento de los ingresos no monetarios y generación o aumento del hábito de ahorro, es decir: coadyuvar a la capitalización del sector rural.

#### **4.1.1.2 Desarrollo tecnológico**

Los vertiginosos desarrollos tecnológicos optimizan los procesos productivos, favoreciendo la productividad industrial. Por lo tanto las actividades agropecuarias como las de manufactura se benefician de los descubrimientos recientes para acelerar los ciclos productivos y disminuir los costos de producción. Sin embargo los efectos del desarrollo tecnológico focalizado impactan de doble manera, positivamente en las áreas geográficas en que se ha asentado el capital, la inversión y la infraestructura productiva. Y contrariamente en las áreas rurales caracterizadas por la ausencia de infraestructura de comunicaciones, condiciones agroclimáticas extremas, y rasgos culturales radicales.

Otro campo del desarrollo tecnológico se identifica en las comunicaciones, estos recursos son aprovechados por el comercio y las finanzas. Así, actualmente, la negociación se ha convertido en una disciplina en la que se puede lograr formación profesional. Y negociación asistida por los veloces medios de comunicación, robustece las prácticas mercantiles.

Pero por otro lado los recursos para la comunicación, con relativos precios bajos, representan valiosas alternativas para la intervención docente en amplios espacios del sector rural. En este sentido generalmente se piensa en el servicio de internet, del oferente al usuario final. Mas en las localidades en las que no se cuenta con la cobertura, otra opción es la portabilidad de la información por medios

electrónico-digitales. Visto de esta manera, la globalización también representa oportunidades de conocer otros procesos productivos, nuevas formas de relaciones comerciales, y nuevos métodos de mercadeo. Así las cosas, la globalización representa un nuevo reto para nosotros... los docentes.

En el mismo sentido, gremios de trabajadores de instituciones educativas como la Universidad Nacional Autónoma de México, prevén subsanar las nuevas necesidades laborales que los desarrollos tecnológicos imponen a su membresía; su (Comisión mixta permanente de capacitación y adiestramiento, 2009) propone un esquema ambicioso para la capacitación y actualización para el personal sindicalizado “La organización e impartición de cursos (...) brindará la oportunidad de atender aspectos generales y específicos relacionados con los procesos de trabajo, la incorporación de tecnologías y la relación laboral, familiar y social del personal antes mencionado”, (óp. cit. pág. 4).

Lo cual, da idea de la importancia que reviste para las organizaciones sindicales, el interpretar los recursos de los desarrollos tecnológicos, como alternativas potenciales para validar su representación y para el desarrollo de su red social. Se considera que esta postura sindicalista es digna de considerarse y dadas las condiciones, de imitarse no solo por sindicatos sino por todo tipo de organizaciones que tengan que ver con este tipo de recursos.

Trasladando esas experiencias al trabajo propio y volviendo con los elementos de la dimensión económica de (Acero, 2004) y toda vez que los esos elementos son intervinientes en otros campos se estima oportuno recuperar en el subtema del desarrollo tecnológico, elementos como el aumento de la productividad, puesto que la capacitación en el huso de nuevas tecnologías permiten la optimización de los procesos. Así mismo respecto a la relación beneficio-costos de la producción, que representa la eficiencia técnica, de los procesos, negociación, aprovechar oportunidades y menguar las deficiencias propias.

#### **4.1.1.3 Estandarización de las competencias laborales**

Los desarrollos tecnológicos, la penetración del comercio internacional en los mercados nacionales y el establecimiento de normas de calidad, internacionales y nacionales, requieren del ajuste de los procedimientos de la mano de obra a la uniformidad adoptada en los procesos productivos de los bienes y los servicios. En nuestro país, para tal efecto, de acuerdo con el (CONOCER, 2010) se ha creado el Sistema Nacional de Competencias para "...promover, coordinar y consolidar en México, un sistema nacional de competencias de las personas", (pág. 3).

Entonces, la estandarización de las competencias laborales, impulsa a proceder laboralmente con apego a patrones establecidos en las actividades rutinarias productivas (de bienes o servicios). Por supuesto, las normas técnicas de competencias contemplan prácticas de seguridad laboral e higiene. Y si bien es un medio para proveer de mano de obra calificada a la gran industria, incluso de garantizar el relevo de mano de obra en caso fortuito, también protege a los consumidores en virtud de las medidas sanitarias que se prescriben.

Esas normas técnicas de competencias laborales, se encuentra publicadas en la web. Razón por la que se convierten en materia de consulta para adecuarlas a las condiciones de capacitación de las microrregiones rurales y ponerlas en práctica en los microespacios de la capacitación, con enfoque en competencias laborales. Así, la estandarización de competencias laborales, puede percibirse como oportunidad de adecuarla y reproducirse en el marco del plan comunitario de capacitación que se propone.

En torno a los elementos mencionados, las instituciones de educación pública han tomado providencias para aportar su esfuerzo a las innovaciones laborales, en cuanto indicadores educativos, incursionando en dos aspectos muy importantes en la labor educativa, como son el fortalecimiento de las actividades agropecuarias y la industrialización de sus productos, la (DGETA, 2002) lo establece como "Se requiere (...) complementar e integrar las actividades agropecuarias que ya realizan los

productores, con procesos permanentes de capacitación y de formación de cadenas productivas de valor agregado”, (pág. 93).

Las bondades de las previsiones descritas, se manifiestan en otro lineamiento de la misma institución “...requerirá, también, del impulso a una cultura de calidad, mediante la instrumentación de programas estratégicos que conlleven a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad rural”, (ídem, pág. 94). Ante esta convocatoria, lo conducente es prepararse para asumir los desafíos que impone la estandarización de competencias laborales, y colaborar en decididamente la labor docente que se consintió se asignara.

#### **4.1.2 Dimensión social**

Los avances tecnológicos en materia de comunicación favorecen el intercambio de información, ahora los pueblos del mundo se enteran de prácticas sociales, conquistas de derechos, reclamos colectivos, y también de lo contrario: atropellos y sojuzgamientos sociales. Pero prevalece el conocimiento de otros estadios de bienestar y convivencia, y los pueblos paso a paso abren nuevos senderos y construyen nuevas estrategia para acceder o fortalecer la libertad, la democracia y el bienestar, sin duda que la educación es elemento indispensable en esta continúa aventura de la humanidad.

Abundando al respecto se sigue a (Diazbarriga, 2009) que respecto a la dimensión social de la educación expone “ya que la planeación es realizada por grupos humanos, no puede escapar a su carácter social pues son los propios individuos quienes se verán afectados con la implantación de algún plan, programa o proyecto”, (óp. cit. pág. 12). Tal como lo afirma esta autora, la educación y en el tema que nos ocupa, la capacitación, es realizada por actores de la sociedad, para la sociedad y como medio social de transferencia de conocimientos y preservación de la cultura.

Conforme a lo expuesto, es pertinente mencionar los indicadores del bienestar social y humano. Al respecto (Acosta, M. y otros, 1985) y (Pattanaik, P. 1998) citados por (Rivera C. , 2011) proponen los siguientes: alimentación, salud, mejoras a la vivienda, educación, capacitación, apreciación del arte, satisfacción personal, enfrentar los problemas cotidianos, relaciones humanas, resistencia a la discriminación, participación en los asuntos comunitarios, interés para vivir, civismo, confianza en las instituciones, interés por la información, participación política, empoderamiento humano, infraestructura básica, servicios públicos, (pp. 110-117).

Esta cita se complementa adicionando que la proporción de posesión de cada satisfactor abona al desarrollo, y la carencia de alguno de ellos es señal de atraso social o humano, aspecto en el que contribuyen decididamente las políticas institucionales. Esta aseveración se fundamenta en la convicción de incorporar los valores morales en los cursos de capacitación laboral, a fin de emprender con resolución una cruzada que reanime los valores adormecidos en los actores del sector rural, instituyendo auténticos proyectos de capacitación para la vida y el trabajo para la sociedad rural.

#### **4.1.2.1 Desarrollo económico nacional**

Se aborda el tema en el presente subtítulo considerando que el desarrollo económico es condicionante del desarrollo social, toda vez que los indicadores económicos orientan sobre la congruencia de las políticas sociales e impactan en el desarrollo social, se juzga prudente revisar las cifras de esos indicadores. Pero a falta de información reciente y precisa en las fuentes nacionales, se opta por la indagación en fuentes extranjeras.

Así, se tiene que México en el año 2010 contaba con reservas de divisas y oro por 120 500'000,000.00 USD, y una deuda externa de 195 700'000,000.00 USD. Para el mismo año, se calculan exportaciones que ascienden a 298 500' 000, 000.00 USD mientras que las importaciones alcanzan los 306 000'000,000.00 USD; para el mismo periodo el producto interno bruto (PIB), entendido como el total de todos los

bienes y servicios producidos, se calcula en 1.567 billones de USD, (Barrientos, M y Claudia Soria., 2012), con datos de la CIA World Factbook.

Se clarifica que este cálculo sirve de base a los economistas para determinar el bienestar per cápita en la comparación de los mismos índices entre los países. La caracterización del PIB por sector indica que el 3.9% proviene de la agricultura, 32.6% de la industria y 63.5 de los servicios, (idem). Sin embargo la fuente citada no proporciona datos sobre el producto nacional bruto (PNB), entendido como la suma de todos los bienes y servicios producidos en el país por mexicanos, agregando los productos de mexicanos que invierten en el extranjero. A diferencia, el producto interno bruto (PIB) que incluye a todo tipo de producción del país, sea originada por nacionales o extranjeros.

Por la ausencia de referentes sobre el producto nacional bruto en la fuente citada, se accedió a otra fuente de la que se obtiene que el PNB en el año 2010 alcanzaron 1 600'000,000.00, (Public data, 2012). Volviendo con la primera fuente, la fuerza laboral en 2010 es calculada en 46'900,000 habitantes, mientras que la tasa de desempleo llegó al 5.4% de esa cifra, que equivale a 2'532,600 desempleados, (Public data, 2012).

Estas últimas cifras son alarmantes si se observa la gráfica comparativa de la imagen 7, en ella se advierte el índice ascendente de desempleo que alcanza su máximo nivel histórico en el año 2010, exceptuando los periodos de los años 2005 y 2007, en los que hubo ligero descenso.

### Tasa de desempleo (%)

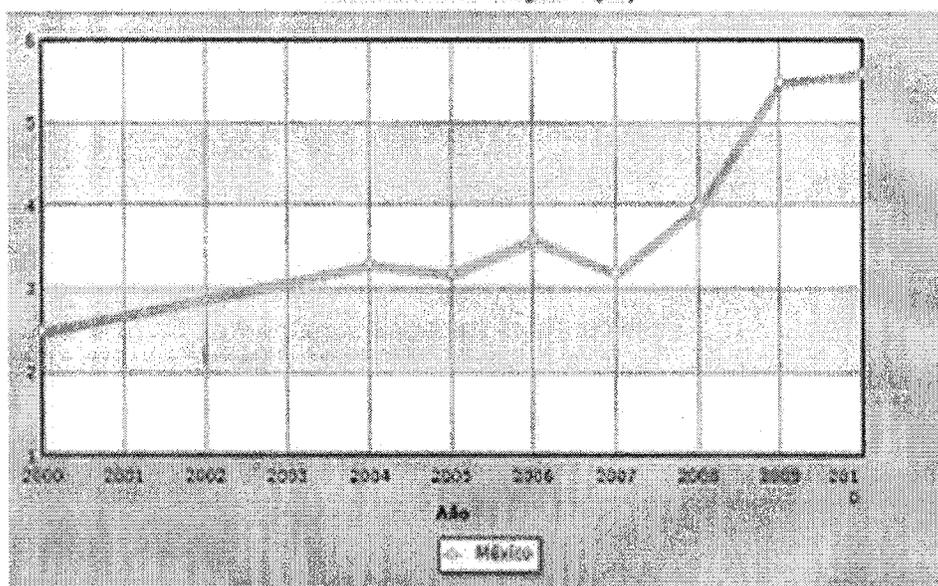


Imagen 7. Tasa de desempleo  
(Barrientos, M y Claudia Soria., 2012)

En cuanto a la población económicamente activa los cálculos determinan que el 13.7% se dedica a las labores agrícolas, 23.4 a la industria y 62.9% a los servicios, correspondiendo esta información al año 2005. Luego, referente a la tasa de desempleo se tiene que en 2010 es del 5.4% y que subempleo puede llegar al 25%, (ídem). Y sobre el mismo tema, se obtiene información extraoficial referente a que en el año 2009 los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos llegaron a ser 12.7 millones, de los cuáles 11.9 millones son indocumentados, (Univision Communications Inc, 2009) con datos de Pew Center.

Sobre el mismo tema, se obtiene información que revela la presencia de la mujer en la migración entre el 21 y 24% del total de migrantes mexicanos. Así mismo, en un estudio realizado en Baja California entre 1998 y 1999, se obtiene que el 80% de las mujeres deportadas tienen menos de treinta años de edad, el 50% terminaron estudios de secundaria, 2.2% tienen carrera técnica y 3.2% con estudios universitarios, con información de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, (Woo, 1997), (pp. 2-3).

#### 4.1.2.2 La sociedad rural

El sector rural del país se caracteriza por sus actividades productivas preponderantemente agropecuarias, aunque en los centros de población rurales ubicados en las cercanías de las ciudades sus habitantes se trasladan a éstas para ofertar su mano de obra en distintos oficios, o bien para comercializar sus productos. Otras características del medio rural se identifican en los usos y costumbres homogéneos, como: recurrir a la herbolaria para aliviar padecimientos, mayor concurso en las celebraciones, conocimiento recíproco de hábitos e ideas, humanización ante los infortunios, y en general por tener identidad cultural más propia aunque infiltrada por los hábitos ciudadanos.

En el fenómeno de intercambio, favorecido por los medios de comunicación masiva, los conocimientos y rasgos culturales evolucionan y dado el caso se convierten en referentes históricos para el desarrollo de las innovaciones. De acuerdo a ello, la (DGETA, 2002) asume que

La sociedad rural vive procesos de transformación constante (...). El escenario nacional agropecuario, modificado por la apertura comercial (...) abrió las posibilidades de acceder a los mercados internacionales y exportar la producción excedente, con ventajas relativas para su producción. (pág. 26).

En este proceso de transformación del marco general en el que se ha desarrollado el campo y en las condiciones en que vive la mayoría de la población rural, aún persisten los rezagos sociales, [y] la pérdida de capacidades productivas. (Ibídem).

Estas últimas circunstancias descritas prevalecen en el sector rural y laceran la dignidad nacional, ante ese panorama la planeación comunitaria de capacitación emerge como opción de revertir las condiciones de vida de sus habitantes y alternativa viable para la atención de algunos componentes de la dimensión económica identificados por (Acero, 2004) como "Aumento del capital humano a través de procesos de formación y capacitación (...) [y] plan de negocios", (óp. cit. pág. 17), aclarando que este último término se recupera en el presente subtema, por

considerarse que la capacidad de negociación se adquiere después de desarrollar ciertas habilidades en las relaciones interpersonales, lo cual remite al desarrollo humano.

#### **4.1.3 Dimensión política**

La política se asocia al adoctrinamiento, y en transcurso de la historia el adoctrinamiento ha obedecido a los intereses del capital. Una profunda sospecha estimula la perspicacia social referente a la adecuación dogmática de algunas prescripciones teologales, que inhiben el ingenio y la intrepidez de la sociedad rural.

Un testimonio in vivo sobre las labores agrícolas en el Municipio de Charo, refiere como se refrenaban las aspiraciones de los peones en cuanto a la diversificación del ingreso familiar; se dice que la siembra de las semillas tenían que realizarlas a “tapa pío”, es decir: los peones entraban descalzos al campo preparado para la siembra, con la punta de un pie hacían un hoyo en la tierra, enseguida arrojaban en él las semillas de la siembra y procedían a cubrirlas con la punta del otro pie, (Hernández, 2012).

Éste procedimiento requería más tiempo de los peones, que así se veían impedidos de realizar actividades productivas propias o sociales al término de cada jornada de trabajo. Con esta práctica política se aseguraba la permanencia de los peones en las haciendas, toda vez que no contaban con ingresos extras que les permitieran ahorrar y fincar nuevas expectativas de vida. Actualmente, otras prácticas, a modo de políticas, que inhiben el ahorro y la capitalización en el medio rural, es la obligación implícita en las celebraciones colectivas: fiestas religiosas o conmemoraciones patrióticas.

Concerniente a lo anterior, (Espinoza, 2003) afirma “Nos interesa saber la naturaleza y la causa de la pobreza de los campesinos mexicanos; eran pobres desde los tiempos prehispánicos, lo eran en el virreinato, en el México independiente, en 1946 y siguen siéndolo hoy”, (pág. 1). Este preámbulo del artículo fuente, parece

sentenciar el destino del sector rural, sin embargo Espinoza lo utiliza tan solo como un preámbulo para abordar el tema con mayor profundidad.

#### Enseguida el mismo autor señala

El patrón cultural se forma alrededor de un concepto central que genera y vincula un conjunto de creencias, ideas y valores que fundamentan hábitos, actitudes, conductas y estructuras sociales. (...) es un modo de pensar, de percibir el mundo y de pensarse a sí mismo que hace que las personas acepten con tranquilidad el estado en que viven. (Ibídem).

En consecuencia, se reitera la firme convicción que la planeación de la capacitación comunitaria debe irrumpir el entramado social con la reanimación humana y no limitarse al pragmatismo del desarrollo económico; redimensionando así la perspectiva política de la educación-capacitación.

#### En otra alusión a la pobreza rural Espinoza dice

Los intentos para cambiar las cosas en el medio rural han fracasado, en el fondo siempre perdura en la población el mismo patrón cultural: la pobreza como falta de motivación, mentalidad y habilidades para producir riqueza. Además de eso, la religión presenta a la pobreza como un requisito para la salvación, la moral destaca la pobreza como una virtud estoica que la estética hace hermosa y la política útil. (Ídem, pág. 2).

Nuevamente se pone en relieve la urgencia de cambio de estrategias para el desarrollo social del medio rural, puesto que el asistencialismo social y a la producción ha reducido a los actores rurales a la condición de postración, alentando la mendicidad institucional, matices que caracterizan la dimensión política de la educación no formal y concretamente de la capacitación para la vida y el trabajo. Por tanto, se pondera en la pertinencia de los proyectos comunitarios de capacitación se incluyan temas transversales que reanimen a los individuos y enriquezca el tejido social.

Volviendo con Espinoza, se recupera otra de sus aseveraciones que formula una alternativa que se considera viable "Una nueva metodología orientada a resolver

el problema de la pobreza (...) debe centrarse en la formación del ser humano (como persona y ser social)”, (ídem, pág. 3). Puestas así las cosas, la intervención docente en el proceso de capacitación debe centrarse en el capacitando, fomentando el desarrollo de competencias laborales y la reanimación de sus valores en el microespacio de la capacitación, disponiéndolo para reproducir las prácticas en su reincorporación al entorno social, aspecto que reorienta la dimensión política educativa.

#### **4.1.3.1 Marco legal**

La legislación a la que se ajusta la presente propuesta tiene similitud con la aplicable al programa educativo rural, establecido para la atención de la educación media superior en el sector rural y para la capacitación laboral en el mismo sector. Luego, dado que el presente trabajo se concreta en la propuesta de complementación curricular para la inclusión de los valores morales como contenidos temáticos de los cursos de capacitación para el trabajo, en el marco de las funciones de la Brigada de educación para el Desarrollo Rural N° 104, que como unidad educativa dependiente de la DGETA está incluida en el programa educativo rural, se considera que la legislación aplicable al programa educativo mencionado es la misma que aplica en el plan comunitario de capacitación que se pretende establecer.

Aclarados estos aspectos, a continuación se cita la legislación que enmarca la presente propuesta: Artículos 3° Constitucional, 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 2, 7, 8, 9, 32 y 37 penúltimo y último párrafos de la Ley General de Educación; 6, 7, 8, 10, 19 fracciones III y IV, y 69-80 de la Ley General de Desarrollo Social; 8, y 15 fracción II de la Ley de Desarrollo Social Sustentable; 7 y 12 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental; 1, 75, 77 y 78 de la Ley federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 176, 178, 179 y 181 del reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 176, 178, 179 y 181 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y responsabilidad Hacendaria; 1, 3 fracciones VIII y XVIII, 21 fracción V, 33, 34, 40 segundo párrafo fracción IV, 48, 49, 57 segundo

párrafo, y Anexos 8, 18, 22, y 32 del Presupuesto de Egresos de la Federación, y 1, 4 y 5 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, (SEP, 2011), (pág. 1).

Además de la legislación mencionada, representa singular importancia incluir los códigos de ética de las profesionistas que identifican el perfil de los actores externos que inciden en el proceso de capacitación para el trabajo. A continuación se muestran los enunciados de una propuesta del código de los licenciados en desarrollo comunitario: Respeto, immanencia, libre albedrío, justicia, igualdad, equidad, solidaridad, compromiso, empatía, subsidiaridad, (Rivera C. C., 2009), (pág. 8).

#### **4.1.3.2 Sistema nacional de estándares de competencia laboral**

Para los trabajadores una de las consecuencias de la ineludible inserción de México en el proceso de globalización, es la exigencia de los empleadores para que sean más competitivos en el trabajo calificado. Esa competitividad actualmente es regulada por los estándares de competencia laboral, los cuales presentan nuevos retos de capacitación o actualización en los procesos del trabajo. Actualmente los estándares mencionados están sujetos a normas técnicas de competencias laborales autorizadas por el Registro Nacional de Estándares de Competencias, (SEP, 2009), (pág. 8).

De acuerdo con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, que es un fideicomiso de la Secretaría de Educación Pública, el Registro Nacional de Competencias es un catálogo nacional donde se encuentran inscritos los estándares de competencias laborales. Y a su vez, esos estándares de competencias son patrones de “conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requieres (sic. se requieren) para realizar una actividad en el ámbito laboral, social, gobierno, o educativo y es el referente para evaluar tus (sic. las) competencias”, (óp. cit., pág.8, párr. 2).

En las líneas anteriores resalta el sentido laboral que el CONOCER impregna en sus preceptos, sin embargo la capacitación para el desarrollo de competencias implica otros ámbitos laborales, como el trabajo en el autoempleo en unidades productivas familiares. En esta última categoría se encuentran las personas que detectan oportunidades de autoempleo y las aprovechan o pretenden aprovecharlas, en estos casos las actividades productivas son múltiples y variadas.

Entre esa multitud de actividades de autoempleo, someramente se pueden enunciar las productivas de los siguientes campos: el comercio, bienes y servicios, agropecuario, textil e incluso de varias manifestaciones del arte. Además, también en el apartado del autoempleo se consideran oficios como: mecánica, plomería, albañilería, carpintería, electricidad, entre otros, que dadas las tendencias actuales de la capacitación para el trabajo, también representan necesidades sociales cuya atención apremia.

En consecuencia, para atender las necesidades de capacitación internas o para el ámbito de incumbencia de sus servicios, las instituciones pueden crear sus propias normas de capacitación, éstas se denominan Normas Institucionales o Normas Internas de Competencia Laboral.

En tal sentido, la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria ha establecido lineamientos para que el personal docente de sus unidades educativas, entre ellas las brigadas de educación para el desarrollo rural, diseñen cursos de capacitación con enfoque en competencias laborales en respuesta a las demandas del sector rural, asumiendo de esa manera la responsabilidad que su origen y misión le atribuyen.

La pertinencia de las acciones mencionadas, se identifica en el potencial del segmento de población rural para incursionar en el microemprendimiento o bien para fortalecer las microempresas ya existentes. Se reitera que las microempresas rurales se caracterizan principalmente por estar integradas por familiares y en escasos

casos por personas que no tienen parentesco entre sí pero que comparten lazos de afinidad. Otra característica es que la mayoría de esas microempresas tienen propósitos productivos agropecuarios.

#### **4.1.3.3 Política educativa para el sector rural**

Se dice que dado que México era eminentemente rural hasta la década de los sesentas, en consecuencia su educación era parcialmente rural. Que algunas experiencias en esta materia sectorial han sido exitosas y compartidas con otras naciones que tienen similitudes con la nuestra. Pero que para nuestro país el problema principal de la actualidad es precisamente la deficiente cobertura y calidad de la educación primaria en el medio rural, (Schemelkes, 2000).

Por otro lado, se señala que la Secretaría de Educación Pública se crea en el año de 1921 y que las primeras escuelas rurales federales que construyó tenían el propósito de desviar la atención de los campesinos que se rebelaron por el despojo de sus tierras, utilizando a los profesores para adoctrinar a los rebeldes. Y que estos últimos, posteriormente fueron la base popular del Partido Nacional Revolucionario y del Estado mismo.

Se agrega que fue hasta el periodo de 1934 a 1940 cuando se adoptó una política educativa basada en la pedagogía socialista que dispersaba las supersticiones, que la escuela fue centro de negociaciones del contexto político, cultural, estudiantil y del derecho. (Tovar, 2004), (pp. 268-270). Haciendo mención especial a la creación, en 1923, de la casa del pueblo, resaltando como uno de sus objetivos acelerar el desarrollo de la comunidad.

La referencia a la construcción de internados señala que el objetivo era llevar facilitar educación al medio indígena. Que es a partir de 1930 en que se inició el trabajo docente en el bilingüismo, formándose en los educandos la expresión de nación. Luego, en 1944 se inicia la campaña nacional contra el analfabetismo y en 1946 la SEP crea la Dirección General de Asuntos Indígenas, ordenándose la

conversión de los internados indígenas en centros de capacitación técnica, (ibídem, pp. 270-271).

En esa década, de 1940, se aprueba la Ley Orgánica de Educación reglamentaria del artículo 3° Constitucional, formulándose los nuevos programas homogenizados de educación primaria urbana y rural, iniciándose la supresión de la educación rural en México. Posteriormente, en 1951 se inicia el desarrollo de la investigación lingüística que desplegó paralela y abiertamente un programa de evangelización.

Para 1963 se crea el Servicio Nacional de Promotores Culturales y Maestros Bilingües. En 1971 se crea el Consejo Nacional de Fomento educativo, para desarrollar estrategias para las comunidades más marginadas. Posteriormente en 1981 se crea la Dirección General de Educación Indígena, en respuesta a la demanda de profesionales en la materia, (ídem, pp. 271-274).

También se crea, en 1982 el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos con el propósito de proporcionar servicios de alfabetización de la población mayor de 15 años, así mismo se crean los campamentos de educación y recreación para jornaleros agrícolas migrantes y sus familiares para promocionar los servicios que otras instituciones ofertan.

Sin embargo el deterioro particularmente de la educación rural se ubica precisamente en 1982, cuando se decreta la transferencia de los servicios de educación preescolar, primaria y secundaria y normal a los estados de la república, y con la asignación presupuestal destinada a la educación, que fue la más baja de los 11 años anteriores, (Ídem, pág. 275).

Para clarificar las necesidades educativas actuales en el sector rural se expone la siguiente información demográfica: en 1970 había 95,000 localidades rurales, en 1990 eran 155,000 y en 1995 llegaron a 198,000 y de éstas 148,500

tenían menos de cien habitantes, lo cual indica que se habían formado recientemente. Este fenómeno se vincula al crecimiento de las ciudades.

Es decir ante la invasión de áreas rurales por el crecimiento de las ciudades, los habitantes de las primeras que no están en condiciones de competir por el trabajo citadino o que se les dificulta la adaptación al nuevo medio, prefieren fundar nuevas comunidades aun sabiendo de la dificultad de proveer los servicios públicos en estas, (ídem, pág. 279).

Por otro lado se obtiene información respecto a la educación no formal para el medio rural, al respecto se señala que en 1926 se fundan las Escuelas Centrales Agrícolas dependientes de la Secretaria de Agricultura y Fomento cuya matrícula era exclusivamente de hijos de campesinos. Luego en 1932, esas escuelas pasan a depender de la secretaria de educación Pública y se les denomina Escuelas Prácticas de Agricultura y Normales Rurales.

Posteriormente, en 1956, se crean las Brigadas Agropecuarias dependientes directamente de las Escuelas Prácticas de Agricultura, para ofertar servicios agropecuarios extraescolares, (García J. e., 2000), (pág. 4). Después, entre 1958 y 1959, las escuelas Prácticas de Agricultura se transforman en Centros de Enseñanza Agropecuaria Fundamental, asignándoseles 2 brigadas de promoción agropecuaria, dependientes de la Dirección General de Educación Agrícola.

A partir de 1963 se aumenta el número de brigadas hasta llegar a 36, para después, en 1968 pasan a ser Brigadas para el Desarrollo de la Comunidad Rural dependientes de la dirección General para el Desarrollo de la Comunidad Rural, y en 1971, esas brigadas son transferidas a la dirección General de Educación Extraescolar en el Medio Rural. Para 1976 su número llega a 98 y son adscritas a la Dirección de Educación Extraescolar en el Medio Rural, (ídem, pág. 6).

Posteriormente, en 1980, las brigadas pasan a depender de la Dirección General para Zonas y Grupos Marginados, sin embargo en ese mismo año se adscriben a la Dirección General de Educación para Adultos, pero a finales del mismo año son asignadas a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, hasta la fecha el número de brigadas en el país es de 124, (ídem, pp. 6-7).

Aunque (García J. e., 2000) omite mencionarlo, dado que el autor del presente ensayo se desempeña como promotor-docente en las brigadas mencionadas desde el año de 1983, tuvo ocasión de saber que en 1984 el número de brigadas llegaba alrededor de mil, habiendo tenido adscripción en las brigadas número 340 ubicada en Valle de Santiago, Guanajuato y en la 425 de Charo, Michoacán

De esa cantidad de brigadas actualmente solo existen ciento veinticinco, desconociendo, y sin encontrar información, del motivo de cierre de aproximadamente novecientas brigadas. Otro dato interesante y que García también omite, es la operación de los Centros de Instrucción Superación Académica para el Desarrollo Agropecuario, teniendo la oportunidad de estar adscrito al N° 1 que estuvo ubicado en la Ciudad de Morelia, Michoacán.

Las indagaciones mencionadas, ilustran sobre a inestabilidad y en todo caso de lo fugaz de los principios institucionales, que en el transcurso de la historia continuamente varían la denominación y funciones de las subdependencias educativas del sector rural, lo cual deja la impresión de que también cambian sus objetivos de ser.

Aunque la deducción anterior puede ser cuestión que sucede por los descubrimientos de nuevas tendencias pedagógicas, instrumentos para la producción y procesos productivo. Pero las transferencias de una subdependencia a otra, realizadas de un año a otro incluso durante el mismo y luego en cambios

sucesivos, deja marcadas incógnitas sobre las pretensiones de la administración pública.

#### **4.1.3.4 Las brigadas de educación para el desarrollo rural**

Actualmente son ciento veinticinco brigadas de educación para el desarrollo rural y dos unidades de capacitación para el desarrollo rural, en el país, (SEP, 2011); su función principal es la vinculación de los servicios educativos con el sector productivo rural en los siguientes ejes:

Capacitación en actividades productivas de las áreas rurales, validación y transferencia de tecnología derivados de la investigación propia y de la de otras instituciones, desarrollo comunitario abordado mediante intervenciones teórico-prácticas, rezago educativo atendido mediante vinculación con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y el Consejo Nacional para la Vida y el Trabajo, incidiendo en aspectos como alfabetización de adultos, y educación primaria y secundaria.

Otros ejes del servicio institucional son: el servicio social para involucrar a los estudiantes en solución de problemas sociales y productivos y desarrollar su conciencia social, asistencia técnica para mejorar los procesos productivos agropecuarios, y atención a microempresas para fomentar la organización campesina y promover estrategias productivas, (DGETA, 2012), (párr. 2-8).

Respecto a la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural N° 104, ubicada en Charo, Michoacán, los perfiles académicos del personal que se encuentran laborando es el siguiente:

Personal titulado: 1 técnico en construcción, 1 técnico agropecuario, 2 licenciados en derecho, 1 médico veterinario zootecnista, 2 ingenieros agrónomos, 1 licenciado en desarrollo comunitario que además es aspirante al grado de maestro en educación, 1 maestro en desarrollo regional y 2 licenciados en psicología

educativa. El personal sin título lo representa, 1 pasante de derecho y 1 pasante de contaduría<sup>10</sup>.

Enseguida se describen los cargos de oficina así como los perfiles académicos del personal que los ocupa: el jefe de la brigada cuenta con estudios de técnico en construcción, el jefe del área administrativa es pasante de contaduría, el jefe del área de planeación y proyectos es abogado y el jefe del área de capacitación y desarrollo comunitario es técnico agropecuario, (información propia).

A consecuencia de expuesto anteriormente se recupera la siguiente ponencia de Espinoza: "...las decisiones que el gobierno o las instituciones deben tomar son más difíciles, ya que esto implica crear nuevas instituciones, definir nuevas funciones y nuevos perfiles de funcionarios...", (óp. cit., pág. 3). Tarea ardua, para quienes emprenden con seriedad la labor docente, y a la vez incompatible con quienes saben más de construcción de viviendas y menos de reconstrucción del tejido social.

#### **4.1.4 Dimensión prospectiva**

En el ámbito del presente estudio se asume como prospectiva: el ejercicio de percibir el futuro mediante la liberación del pensamiento crítico, que sublimiza la creatividad mental para construir imágenes ulteriores de la realidad, con el propósito de percibir la posterioridad e intervenir en la cimentación del perfil de futuro más provechoso para la sociedad. Toda vez que el concepto anterior es un constructo propio, se considera pertinente asentar firmemente el concepto prospectivo mediante la cita de académicos y especialistas.

Así es como se encuentra que Patricio, M. (2012) afirma que el conocimiento prospectivo de la realidad "es un campo abierto", pág. 1, propicio para la aportación de elementos "que permitan una nueva lectura de la realidad", (idem). A este mismo respecto, Baena, G. (2004), citando a Rivera Porto expone "Conjeturas del tipo ¿qué pasaría si...? (...) nos ayudan a medir las consecuencias, crear imágenes posibles y

---

<sup>10</sup> Información propia. En pág. 51 únicamente se reporta personal docente y en ésta se incluye al administrativo.

evaluar estas alternativas para encontrar oportunidades, brechas o incluso antifuturos que prevenir”, pág. 13.

En consecuencia se considera que el ejercicio prospectivo favorece la aproximación del futuro para establecer sus probables representaciones, así como la posibilidad de incidir en él con el propósito de optar por su variante emergente estableciendo los lineamientos que permitan su construcción; lo anterior significa que el ejercicio de mayor valía se identifica en la propuesta alternativa, mediando entre las tendencias y el futuro deseable.

Por lo tanto para efectos del presente estudio se incursiona en el ejercicio prospectivo crítico como alternativa a las propuestas deterministas que imponen los grupos hegemónicos, identificados con los oscuros intereses políticos, económicos y doctrinarios, que mediante su intromisión enajenante pretenden establecer el sentido de la vida humana, coartando la libertad de pensamiento y capacidad creativa de los sujetos.

#### **4.1.4.1 Elusión de las fronteras económicas-financieras**

Con los acuerdos comerciales internacionales se facilita aún más el intercambio de mercancías y dinero, en esta situación la producción intensiva tiene menores costos y por ende sus productos tienen menor valor comercial que los de la producción extensiva. Así, el comercio de productos primarios deja en desventaja al sector rural de nuestro país e igual sucede con la manufactura.

La información proporcionada en el apartado de desarrollo económico, de este documento, muestra claramente el desbalance comercial del país; mas como los propósitos del presente estudio impelen a focalizar lo concerniente al sector rural, cuya principal producción es de carácter primario, se centra el tema en este aspecto. En este panorama se tiene certeza en que ahora se abren más oportunidades para la propuesta docente.

Así mismo que estas oportunidades se acrecientan en una sociedad ávida de atención y de ser tomada con seriedad y profesionalismo. Por lo tanto en cada línea y cada párrafo con que se construye la presente propuesta aumenta el anhelo personal de poder contribuir, en la medida en que la precariedad lo permita, a resolver aunque sea en parte el problema añejo que expone enfáticamente Espinoza, A.

Para ello se cuenta cuatro aspectos elementales: 1) Disposición de los actores rurales, 2) Instrucción académica, que está en proceso, 3) Determinación para contribuir, que es la que me indujo a realizar los presentes estudios, y 4) El efecto sinérgico de la coparticipación de los potenciales beneficiarios, que por su calidad de oprimidos, se encargarán de obtener.

#### **4.1.4.2 México, retos del desarrollo rural frente a la globalización**

Durante décadas las políticas del sector agropecuario fueron más o menos de la misma índole, otorgar subsidios y proporcionar asistencia técnica y el resultado fue que la gran mayoría de campesinos año tras año estaban a la espera de la entrega de esos apoyos. Sin duda que la revaloración humana fue el principal reto que México enfrentó mediante la reingeniería de las instituciones y la modificación de su interpretación de la concepción de los problemas sociales y el replanteamiento de procedimientos para solucionarlos.

Ahora, por efecto de la intervención educativa en el sector productivo rural revierte el desbalance comercial, tema en el que repercute la capacitación para el trabajo con contenidos en valores morales, como alternativa para obtener más y mejores productos. De esto también se beneficia el microemprendimiento que ahora se apodera de los espacios de oportunidad que no pueden cubrir las grandes empresas, incluso comerciando mediante el envío de mercancías al extranjero y recibiendo el pago por medio de depósitos bancarios a cuentas personales.

El impacto de la modalidad de comercialización mencionada no se limita al tráfico de productos sino que despierta el potencial creativo y la entrega para el cumplimiento de los compromisos, que caracteriza a los actores rurales. En este sentido se recuerda una conversación, con pequeños productores primarios de guayaba de la Comunidad de Huanguitío, Municipio de Jungapeo Michoacán, al escuchar sobre la apertura de las fronteras para todos los productos agropecuarios expresaron ¡Ojalá que se abran, a ver qué les podemos mandar! (Villarreal, 2010).

#### **4.2 Marco específico**

Se considera pertinente establecer un marco específico, con el propósito de ilustrar al lector sobre los precedentes y alcances de la labor que se ha emprendido para la planificación de la capacitación con enfoque en competencias laborales en el medio rural. Este marco específico da cuenta de los antecedentes, medios para la consecución e instrumentos que se diseñan para desarrollar el programa mencionado.

La planeación educativa es un ejercicio institucional que preserva la riqueza cultural de las naciones y provee de conocimientos a las generaciones, en este sentido si bien el presente estudio se realiza en el marco de la educación no formal, se considera importante recuperar el concepto aplicado a la educación formal de (Arnaz, 1998),

no hay acción administrativa [de la educación] que se emprenda sin una cierta planeación previa, esto es, una anticipación de los (sic, lo) que se desea obtener, lo que para ello será necesario hacer, y los recursos que se requerirán en consecuencia. (pág. 133).

La anterior aseveración de Arnaz, instiga a adaptarla a la administración propia de la educación no formal, por el sentido amplio y profundo de su concepto. Que además contagia con su entusiasmo de ser previsor para disponer los recursos necesarios en la labor docente, pero además en el vaticinio de los resultados óptimos.

También (Diazbarriga, 2009), se manifiesta a favor de la planeación aseverando “Uno de los factores determinantes en el desarrollo social de un país es la educación: por tanto, esta debe contribuir a la consecución de los objetivos socialmente válidos, para lo cual se apoya en la planeación”, (pág. 12). Afirmación que coincide con la citada anteriormente, y que motiva a trabajar con denuedo en el objeto del presente estudio.

#### **4.2.1 Antecedentes de la planificación de capacitación**

La educación no formal forma parte de la clasificación autorizada por la 36ª Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), esta organización afirma que este modelo de educación

se define como una modalidad de formación institucionalizada, intencionada y organizada por un proveedor (...), representa una alternativa o complemento a la educación formal de las personas dentro del proceso de aprendizaje a lo largo de su vida (...) atiende a todos los grupos de edad, (anexo 1, pág. 9, párr. 39).

La definición anterior da pertinencia a las actividades sustantivas que realiza la Brigada de educación para el Desarrollo Rural N° 104, en el Municipio de Charo, Michoacán. Las actividades mencionadas son: capacitación, asesoría a microempresas, asistencia técnica, actividades productivas de traspatio, promoción y participación en todo tipo de campañas (de saneamiento, uso racional de los recursos no renovables, sanidad, etc.) transferencia de tecnología e investigación, en el medio rural.

El servicio de capacitación aludido se caracteriza por tener enfoque en competencias laborales y tener como destinatarios a grupos prioritarios integrados por productores organizados en microempresas, mujeres, personas con capacidades diferentes y jóvenes. El diseño curricular de los cursos es modular, lo cual facilita la evaluación de cada competencia del proceso de capacitación y tiene enfoque de aprendizaje práctico. Arellano, S. (1999) lo expone así: “En este modelo se da prioridad al alto contenido de aprendizaje práctico...”, (pág. 9).

Para realizar las actividades sustantivas aludidas, la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural N° 104 (BEDR N° 104), ha delimitado su área de trabajo a la circunscripción del Municipio de Charo. El cuadro 29 menciona las localidades del municipio, de acuerdo con el H. Ayuntamiento Constitucional de Charo (2012).

<b>Comunidades</b>	<b>Número de habitantes</b>
Charo	5,207
Agua Fría	125
El Arenal	75
Arúmbaro	187
Barranca del Agua	22
Las Canoas (El Puente)	221
Los cimientos	191
San Antonio Corrales (Nuevo Coronillas Sic. y Nuevo Coronillas)	885
El Cuervo	154
El Durazno	51
El Epazote	20
La Escalera	217
Francisco I. Madero (El Pantano)	699
La Goleta	1,815

Cuadro 29. Localidades del Municipio de Charo. Fuente: H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Charo, Michoacán, (pág. 6).

De las localidades mencionadas, se ha optado por la de Francisco I. Madero para desarrollar el plan comunitario de capacitación, toda vez que en ella actualmente no interviene el personal adscrito a la BEDR N° 104 y en consecuencia el autor, como miembro de ese centro de trabajo, puede obtener adscripción a la comunidad mencionada.

#### **4.2.2 Medios para el desarrollo del plan de capacitación**

Los medios que se utilizarán para el desarrollo del plan comunitario de capacitación son el análisis de su dimensión política, institucional y social, la

detección de necesidades de capacitación, el análisis de las necesidades, el establecimiento de objetivos del programa, el diseño del proyecto de capacitación, el diseño de los cursos de capacitación, la casa ejidal y el salón comunitario para el desarrollo del proceso de capacitación, equipamiento básico, y algunos servicios públicos como electricidad y agua potable.

Así mismo, se cuenta con recursos humanos con perfiles profesionales de licenciado en desarrollo comunitario, ingeniero agrónomo especialista en desarrollo rural y médico veterinario zootecnista. El personal con los perfiles señalados, además cuenta con competencias en actividades de agricultura, agroindustrias, computación, elaboración de abono orgánico, pintura en telas, preparación de alimentos y desarrollo humano.

#### **4.2.2.1 Instrumentos del plan de capacitación**

Los instrumentos del plan de capacitación son los programas comunitarios de capacitación y los proyectos de capacitación. Al respecto, también se encuentra sustento conceptual en una nueva aseveración de (Arnaz, 1998), referente a que “Un *currículum* debe ser uno de los productos de la planeación que se efectúa en cada una de las instituciones educativas”, (ídem, pág. 136). Por tanto, se considera pertinente la planeación en cada unidad educativa, para producir sus propios programas y proyectos de capacitación que sean acordes con la realidad regional y local.

En este mismo sentido se manifiesta (Diazbarriga, 2009), afirmando “en México la planeación educativa es relativamente reciente (...) se realiza en todos los ámbitos de la educación: en lo escolar y lo extraescolar, (...) con proyección local o nacional”, (ibídem), lo cual explica la deficiencia en muchos aspectos de los planes y programas.

Por lo que ante tales consideraciones, se considera pertinente mencionar que con la presente propuesta, los programas de capacitación de la comunidad de

Francisco I. Madero, se prevé que atiendan las demandas de jóvenes que se interesan en complementar sus estudios de educación formal, y que también atenderán las demandas de los adultos que desean incursionar en la educación permanente.

#### **4.2.2.2 El programa de capacitación**

En el contexto del presente trabajo escolar, se asume como programa las ideas intencionadas en la realización de las labores docentes de capacitación comunitaria, que además de las propias características pedagógicas, también consideran los recursos humanos, materiales e intangibles, necesarios para su operación.

Sobre este tema se encuentra referencia en (Pansza, 2005.), quien diserta sobre el plan en términos de programa de estudios afirmando que en él "...se concretizan las finalidades y las experiencias de aprendizaje que se consideran necesarios para la formación profesionalista", (pág. 28). La afirmación anterior, por considerarse importante y afín al presente objeto de estudio, se adapta al contexto del presente documento.

Y así, se resaltan como finalidades, la capacitación con enfoque en normas técnicas de competencias laborales, mediante el diseño modular de cursos de capacitación, centrados en el aprendizaje práctico. Estas finalidades se delinearán en dos programas semestrales que integran el plan de capacitación comunitario de Francisco I. Madero, esos programas son: el programa de capacitación comunitaria para adultos y el programa de capacitación comunitaria para jóvenes.

Para confirmar lo expuesto, se recurre a la cita de Fletcher (2000) recuperada por (Aguilar, J, 2012):

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores, (pág. 3).

En consecuencia, se hace necesario complementar el párrafo anterior, adicionando los periodos y días en que se realizarán las sesiones de capacitación, así como los acuerdos administrativos para flexibilizar los horarios oficiales de trabajo en la BEDR N° 104 y adecuarlos a las necesidades de los usuarios del servicio de capacitación.

#### **4.2.2.3 Proyectos de capacitación**

Se asume como proyecto a las actividades interrelacionadas que se pretenden desarrollar para la consecución de objetivos precisados en función de necesidades determinadas. Para (Acosta, M. y otros, 1985)

El proyecto es un instrumento educativo-productivo utilizado por las Brigadas de Educación [para el Desarrollo Rural] con el propósito de que los grupos campesinos adquieran los conocimientos y tecnologías necesarias que les permitan efectuar en forma eficiente sus actividades productivas. (Óp. cit., pág. 532).

Aunque la definición anterior se apega a los aspectos de desarrollo de competencias laborales, y se observa que como instrumento productivo-educativo es apropiado para el aprendizaje práctico que se propone en el presente estudio, también se considera oportuno agregar a esa misma definición que el proyecto contempla las intervenciones docentes que propicien competencias para la vida y potencien la convivencia humana.

En otro ámbito, a comisión mixta permanente de capacitación y adiestramiento de la UNAM y su sindicato, cuenta con un plan de capacitación y adiestramiento. En ese documento la comisión mixta hace mención de los subprogramas de capacitación de sus cuatro programas anuales implementados, por cuestión de semántica en el documento presente se equiparan esos subprogramas a los proyectos de capacitación que corresponden a cada programa comunitario de capacitación de Francisco I. Madero, Municipio de Charo.

En el documento de la UNAM y su sindicato, confirman la propuesta del presente ensayo, en el sentido de establecer un plan comunitario de capacitación, del que se desprenden programas (dos) de capacitación y

de estos sus respectivos proyectos específicos. La (Comisión mixta permanente de capacitación y adiestramiento, 2009) exponen textualmente: El plan de capacitación y adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010–2013, se integrará por cuatro programas anuales y, a su vez, cada uno de ellos considerará los subprogramas siguientes (...). (Óp. cit., pág. 22).

Emulando el planteamiento anterior, en este documento, se propone que el programa comunitario de capacitación para adultos contemple un proyecto de capacitación comunitaria para el trabajo y a éste se integren cursos de capacitación en las ramas productivas en que plantean sus necesidades de capacitación los interesados y otro proyecto en el que se incluyan cursos de capacitación para la vida, como desarrollo humano, ética sexual, valores, etc.

Lo anterior se propone en congruencia de los planteamientos de los mismos interesados. En cuanto al programa comunitario de capacitación para jóvenes, se pretende que contemple un proyecto de capacitación para el trabajo y otro de capacitación complementaria a sus necesidades para la vida y de sus estudios de educación formal.

#### **4.2.3 Plan comunitario de capacitación**

El plan comunitario de capacitación de la comunidad de Francisco I. Madero es, simultáneamente, una determinación y una pretensión del autor de este estudio respaldada y asesorada por el Profesor del Seminario de Elaboración de Planes Y Programas de Capacitación, en el tercer semestre de Maestría en Educación, y está inspirado en la concepción que se tiene sobre la promoción del desarrollo rural.

La determinación reside en la voluntad propia de llevar a la práctica los sustentos teóricos que se han revisado durante el seminario, incorporando algunos lineamientos laborales de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104 en la cual se desempeña el autor, y sin más recursos que la pretensión de aportar una pizca de los enormes requerimientos que plantea la problemática del desarrollo

comunitario, que se acomete por medio de la capacitación para el trabajo incluyendo valores morales como contenidos temáticos.

Por consiguiente, se establece un esquema del plan comunitario de capacitación que incluye objetivos, del plan, derivados de las necesidades de capacitación captadas directamente de los actores locales e integrando la trascendencia de los efectos sinérgicos que producirá la intervención educativa. Ahora bien, esas necesidades de capacitación han sido clasificadas con la finalidad de elaborar los programas y proyectos sobre aspectos específicos de la capacitación comunitaria, sus enfoques y alcances, y cada programa y proyecto cuenta con sus propios objetivos.

En consecuencia se deduce que los objetivos del plan, son propios de éste, y predeterminan sus alcances en función de su magnitud y de los recursos de se puede disponer. En cuanto a las metas se procede de igual manera, se establecen las propias del plan y también para cada programa y proyecto. Su logro es cuantificable según las proporciones de los resultados obtenidos; esas metas se establecen con responsabilidad fincada en posibilidades reales y con la prudencia que imponen las condiciones locales.

Enseguida se abordan las generalidades del plan, éstas están matizadas por algunos aspectos del marco específico y general. Sobre todo en lo que respecta a la ausencia de asignación presupuestal, desconfianza de los actores locales hacia las instituciones, las dificultades que tienen los mismo actores para diferenciar atinadamente las intervenciones engañosas de las veraces, y las condiciones de peligro que prevalecen en amplias áreas del sector rural a causa del crimen organizado.

En lo referente a la fundamentación, se incorporan aspectos pedagógico-didácticos en función de los perfiles de los capacitandos y de la temática de cada curso de capacitación. Incorporando aspectos de la andragogía y la pedagogía

laboral a la creación, propia, de la pedagogía del trabajo comunitario. En este mismo capítulo se establece la fundamentación metodológica para sistematizar la labor docente, y el aspecto jurídico que enmarca el plan de capacitación comunitario y la intervención educativa.

#### **4.2.3.1 Grandes objetivos**

Impulsar el desarrollo comunitario endógeno mediante la intervención educativa, en su modalidad de capacitación para la vida y el trabajo. Asumiendo que el desarrollo de la comunidad rural plantea varias líneas de intervención, por las características propias del circuito económico de la comunidad y del acervo cultural de ésta.

- Enriquecer el tejido social, para despertar la conciencia humana y progresista de la comunidad.
- Mejorar la producción y productividad, para inclinar favorablemente la balanza del beneficio-costeo.
- Favorecer el empoderamiento de los actores locales, a fin de que asuman el protagonismo de su desarrollo personal y colectivo.
- Reafirmar la identidad individual y comunitaria, resaltando sus cualidades, trascendencia, y significación histórica.
- Promover la interculturalidad, para potenciar las relaciones intercomunitarias que favorezcan el intercambio de experiencias en materia de capacitación, productiva, recreativa y cultural.

#### **4.2.3.2 Metas**

- Elaborar 1 programa comunitario de capacitación para adultos con 2 proyectos, uno de capacitación para el trabajo y el otro para la vida.
- Elaborar 1 programa comunitario de capacitación para jóvenes con 2 proyectos de capacitación similares a los del anterior programa: un proyecto de capacitación para el trabajo y el otro de capacitación para la vida.

### **4.2.3.3 Generalidades**

En este apartado se incluyen los aspectos más generales del plan comunitario de capacitación, las especificidades se tratan en sus respectivos programas y los proyectos que integran cada programa. La idea de estos planteamientos universales, es exponer la magnitud y trascendencia de los programas específicos de este plan.

#### **a) La conversión de retos en oportunidades**

El plan comunitario de capacitación para el trabajo, complementado con contenidos temáticos en valores morales, es elemento clave en la transformación del esquema de retos que presentan las actuales condiciones de mercado y las adversidades actuales en la competencia con los procesos productivos. Durante décadas, las dependencias oficiales del sector agropecuario han proporcionado a los productores rurales servicios de asistencia técnica, capacitación, subsidios y apoyos en dinero para la adquisición de activos productivos.

En este sentido, las palabras de (Espinoza, 2003) dicen:

“La pobreza se oculta en sus síntomas. Los problemas políticos, económicos y sociales de la pobreza son fácilmente visibles, están a flor de piel, hieren la sensibilidad de todos. Por la complejidad del problema y por la dificultad en plantear soluciones de fondo que requieren ser vistas a mediano plazo, las soluciones se orientan hacia las formas fáciles: los paliativos, la simple eliminación de los síntomas”, (óp. cit., pág. 2)

Estas aseveraciones ratifican lo escrito antes, la solución a las penurias del sector rural se encuentran en sentido diferente a la línea recta vertical que hasta la fecha se ha seguido para transferir al sector los recursos asistencialistas.

Para el caso es oportuna la capacitación enriquecida con contenidos temáticos en valores, que despierten el denuedo de los actores rurales y reaccionen ante al marasmo en que el convencionalismo los ha cautivado. La convicción sobre el particular proviene de la experiencia de intervenciones realizadas en tres grupos de productores rurales, en los que a partir de la realimentación en valores morales migraron de la atonía a la reanimación.

Entonces la capacitación para el trabajo propuesta, es la misma del enfoque de desarrollo de competencias laborales, que adiestra para el trabajo productivo emprendedor. Pero con dos elementos agregados: el reaprendizaje y práctica de valores morales, con lo cual los productores asumen, por convicción, una actitud propositiva que posibilita la interpretación de las innovaciones de los procesos de producción y las normas sanitarias como recursos para posicionarse en los espacios del mercado que las grandes empresas no pueden cubrir.

### **b) Emprendimiento y reconversión productiva en el sector rural**

Entendido el emprendimiento como la incursión en oportunidades de negocios y la reconversión como la práctica de nuevos procedimientos productivos, se asume que mediante la complementación curricular de la capacitación para el trabajo con contenidos de valores morales, se alentará el espíritu emprendedor latente en los actores rurales o, por otro lado, en la adopción de métodos que han contribuido al éxito de la producción intensiva.

Se reitera que el emprendimiento y la reconversión productiva son componentes indispensables del desarrollo rural. Pues una vez que el individuo se reanima del marasmo, resurge su anhelo de prosperidad; pero recordando que se trata de grupos en proceso de capacitación, entonces el anhelo individual se convierte en clamor social; y la intensión personal de prosperar se transforma en proyecto de desarrollo colectivo.

La imagen 8, tomada de (Acosta, M. y otros, 1985) caracteriza la participación del sector social rural promovible, afirmando que hay dos segmentos del 34%, uno promovible rápidamente y otro promovible lentamente, hacia los que se debe enfocar la promoción educativa para que como efecto de los resultados obtenidos logren un nivel de desarrollo (económico) igual o mayor que otro segmento del 16% identificados como oportunistas, ventajistas y arribistas. También señala otro segmento del 16% de indolentes, con los que por su misma idiosincrasia se dificulta la intervención educativa, (pág. 34).

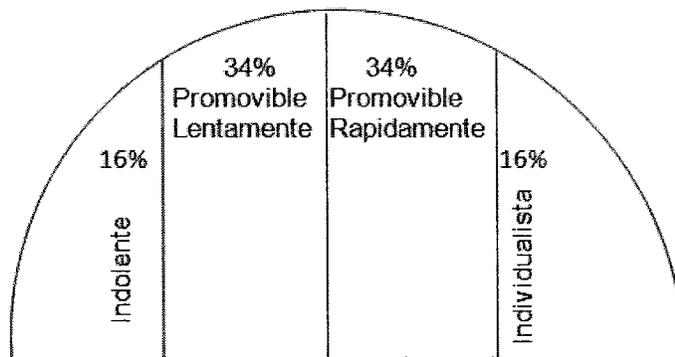


Imagen 8. Potencial de participación (Acosta, M. y otros, 1985).

Coincidiendo con Acosta, M. y por experiencia en actividades educativas en las que se ha intervenido, inicialmente se pretende coparticipar con los actores más participativos, a efecto que con los resultados obtenidos éstos influyan en el segmento de los indolentes.

### c) Enriquecimiento del tejido social

El tejido social se compone de las personas que habitan en la comunidad, sus redes familiares, grupos organizados, conjuntos de afinidades, gremios, etc., que interactúan en el ámbito comunitario formando el entramado social. Por lo tanto asumir la responsabilidad de enriquecerlo es contradictorio a la naturaleza humana, dada la complejidad individual y de las características de cada grupo; lo pertinente es instigar a los actores para que asuman el protagonismo de su propio desarrollo.

Por lo tanto, es de tomar en cuenta el esquema del potencial de participación propuesto por (Acosta, M. y otros, 1985), ver imagen número 3, sobre todo porque las personas que se catalogan en el segmento social de individualistas se caracterizan por ser vividoras y desaprensivas. Situación que el docente-capacitador deberá sortear para evitar que se malogre su intervención educativa.

Con las previsiones descritas se salva uno de los obstáculos que representan mayor dificultad a la labor docente, pues la reanimación social es cuestión del empeño y la capacidad del profesor, pero eludir burdamente a los individualistas

conlleva represalias. Así expuesta la reanimación social, el efecto de la participación del segmento poblacional promovible transforma las inercias locales en acciones que enriquecen el tejido social.

#### **d) La capacitación para la vida y el trabajo y su vinculación al desarrollo**

En la actualidad, desarrollar competencias personales para fortalecer la convivencia humana y con el entorno como principios de armonía, es tema de suma importancia. Pues la armonía en que se vive representa una plataforma de actitud y disposición anímica para enfrentar las vicisitudes de la cotidianidad. Los proyectos comunitarios de capacitación para la vida, representan alternativas viables de desarrollo personal para los actores rurales, por cuanto representan y por sus instrumentos diseñados conforme a los requerimientos planteados por la sociedad rural en sus demandas de capacitación.

Al paso de las décadas se ha testificado el fracaso de las políticas institucionales asistencialistas, cuyos paliativos tan solo mitigan temporalmente los males sociales. Lo que debe ser un apoyo para impulsar el desarrollo social realmente se identifica con el socorro para sobrevivir, por consiguiente esas políticas asistencialistas van ensanchando el sector social de dependencia.

Es en este sentido, en el que la capacitación para la vida propone la reanimación social fundada en la realimentación y práctica de valores, a fin de reconvertir las actitudes y conductas dependientistas en disposiciones para el cambio social, económico y de respeto al entorno. A partir de la revaloración personal y la reanimación social, es como los sujetos se plantean sus propios objetivos de desarrollo.

En este sentido la capacitación para el trabajo, asociada a la capacitación para la vida, ilustra sobre el emprendimiento productivo, asociado con la promoción personal del proyecto de vida. Para lograr estos propósitos se hace necesaria la promoción grupal de acciones productivas que amplíen los horizontes de bienestar,

(Acosta, M. y otros, 1985) exponen en este sentido "*Tener acción*. La acción es educativa por sí misma y facilita el abastecimiento de valores y la fe en sí mismo", (óp. cit., pág. 61).

#### **4.2.3.4 Demanda social de capacitación**

El plan comunitario de capacitación tiene congruencia con la realidad desde su origen en las demandas de la sociedad rural, los instrumentos que inicialmente se aplicaron para captar las necesidades de capacitación contienen ítems abiertos y en ellos se plasmaron necesidades sentidas en relación con actividades productivas, la conducción familiar, y seguridad pública.

En un segundo ejercicio se aplicaron instrumentos con ítems cerrados, para complementar la información inicial y corroborarla, y así fue. La sociedad rural confirmó su dicho inicial, en demanda de capacitación para el trabajo, competencias para la conducción de sus familias e intervenciones para la seguridad pública. Estos rasgos de las necesidades de capacitación, son algunas alternativas que entrevén los actores locales en su búsqueda de nuevos senderos hacia el bienestar, y el plan comunitario de capacitación los apropia como su esencia.

#### **4.2.3.5 Responsabilidad docente**

Partiendo de que la docencia no es una actividad laboral sino una labor educativa, un compromiso asumido por convicción y reflejado en la dedicación de transformar a los individuos en sujetos, se establece que la responsabilidad docente radica en algo más que en su actuación, puesto que ésta es tan solo uno de los pilares del cambio educativo que a su vez representa uno de los aspectos del desarrollo social.

Otro aspecto de la responsabilidad docente, radica en la búsqueda y apropiación continua de referentes teóricos que sustenten su actuación. Esta renovación teórica ha de ser constante, acorde con los descubrimientos de las

ciencias sociales. Con el fin de que el docente no quede anclado en principios rancios, y para evitar que su labor sea perniciosa por lo obsoleto de su sustento.

Un nuevo cariz de la responsabilidad docente, implica multiplicar su labor y prolongar su obra para que tenga efectos trascendentes. Puesto que la labor diaria, la de un día, que se realiza para que tenga efecto en unos cuantos, expira en el corto plazo como cualquier obra artesana. Pero la labor que cautiva la atención de los capacitandos, que transforma sus mentalidades y que se reproduce en el en el entorno mediato al microespacio de la capacitación, logra magnitudes inimaginables y verdadera trascendencia social. Por consiguiente, la responsabilidad docente también implica trazar un plan comunitario de capacitación que trascienda, que se extienda como el incienso y penetre hasta lo más recóndito de las conciencias.

#### **4.2.3.6 Financiamiento del plan comunitario de capacitación**

El plan comunitario de capacitación cuenta con una base dinámica identificada en los actores locales, la comunidad objetivo del plan, adormecida en ellos pero a la expectativa. Ese dinamismo, en cuanto se despierte, se encauzará hacia la autogestión y habrá de sumar voluntades en pro del plan comunitario de capacitación. Por otro lado su promotor, cuenta con honorarios que cubre la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria.

Y si bien, no se cuenta con gastos para traslados y viáticos, esta circunstancia no inhibe la determinación para ejecutar el plan. La autogestión mencionada, se encargará de realizar los trámites necesarios para obtener apoyos institucionales de materiales e insumos. El autor, al igual que los demás docentes del subsistema educativo, cuenta con una prestación otorgada para la adquisición de material didáctico que contribuirá a cubrir algunos gastos que se originen.

#### **4.2.3.7 Fundamentación**

Las circunstancias actuales presentan enormes retos a la educación, en temas como la revaloración de las personas, la reanimación social y el desarrollo

comunitario. Temas en que la educación se pondera como la más viable alternativa para construir las soluciones a la problemática mencionada; sin embargo la sociedad aún tendrá que soportar los lastres de prácticas desarrollistas vetustas.

Por consiguiente las nuevas iniciativas educativas, deben favorecer la labor docente con sentido trascendente. Y en el ámbito del desarrollo económico y social, la capacitación para el trabajo se presenta como opción atinada, toda vez que además de desarrollar competencias para el trabajo también estimula el emprendimiento para la consecución de autoempleo.

En este mismo sentido, la presente propuesta del plan comunitario de capacitación también contempla la inclusión de valores morales en sus cursos, con lo cual se pretende agregarle contenidos que estimulen la revaloración de los individuos coadyuvando a la consecución de un cambio más amplio y profundo en los actores locales, para que sus efectos desadormezcan el sentido humano de éstos y los efectos del desarrollo comunitario impacten más allá del ámbito local.

#### **4.2.3.8 Perfiles de ingreso y egreso**

El perfil de ingreso a los cursos de capacitación debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener afinidad por las actividades productivas que se realizan como prácticas del curso de capacitación.
- b) Tener afinidad con la rememoración de los valores morales, determinación para llevarlos del aprendizaje a la práctica y comprometerse a compartir sus experiencias.
- c) Tener disposición para realizar trámites en las dependencias de gobierno y obtener los materiales necesarios para la capacitación.
- d) Mostrar respeto y tolerancia a sus compañeros.
- e) Asistir puntualmente a las sesiones de capacitación y no incurrir en faltas o retardos.

Referente al perfil de egreso de los capacitandos, se establece:

a) Ser competente en la realización de las actividades que se practicaron durante el proceso de capacitación.

b) Experimentar cambio personal en la percepción de los sucesos sociales, y asumir actitudes analíticas y críticas, así como capacidad de propuesta para mejorar los aspectos que se critica.

c) Desarrollar la disposición por el emprendimiento de nuevas empresas o de mejorar las actuales.

d) Practicar los valores morales en circunstancias pertinentes y reivindicar sus propios derechos.

e) Asumir y demandar prácticas democráticas y transparencia en los asuntos en que interviene.

#### **4.2.3.9 Pedagógica/didáctica**

El aprendizaje de los adultos tiene marcadas diferencias con el de los niños, y esas diferencias se amplían en otros aspectos. Mientras a que en los niños la educación se presenta como una obligación establecida por el Estado, la sociedad y el núcleo familiar, en los adultos representa opción de autorrealización, medio para acceder a mejores prestaciones laborales, incluso como instrumento de vanidad; estos aspectos diferencian los estilos de aprendizaje y son pautas para que el docente elija el tipo de pedagogía.

La diferenciación anterior es abordada por (Knowles, 2001), exponiendo un resumen de las aportaciones de Lineman (1926):

“1 Los adultos se motivan a aprender cuando experimentan necesidades e intereses que el aprendizaje satisfará”, 2 La orientación de los aprendices hacia el aprendizaje se centra en la vida, 3 La experiencia es el recurso más rico para el aprendizaje de adultos, 4 Los adultos tienen una profunda necesidad de autodirigirse, 5 Las diferencias individuales entre la gente se incrementan con la edad.” (pág. 44)

En consideración de los anteriores planteamientos se pondera la pedagogía para el trabajo comunitario y la didáctica práctica, para facilitar el desarrollo de habilidades y destrezas en los capacitandos.

Los materiales didácticos son equipo y herramientas auténticos, reales; en su parte los manuales son redactados en lenguaje preciso que no dé lugar a las ambigüedades. Lo mismo sucede con las informaciones que el docente-capacitador comparte. Así, tanto equipo, herramientas, e informaciones, son reales y propios del aprendizaje práctico.

#### **4.2.3.10 Metodológica**

La capacitación para el trabajo requiere del principio de individualización, sustentado en la diferenciación de estilos de aprendizaje y en que el desarrollo de competencias para el trabajo es personal. Esto último representa la responsabilidad de capacitando para poder ejecutar las tareas que requiere el proceso de producción, y aunque es permisible que reciba orientación de sus compañeros y del docente-capacitador, él por sí mismo ha de desempeñarse en la obtención de los productos. Conforme a lo anterior, la capacitación es presencial, en condiciones reales.

Para enriquecer el aprendizaje se propone la socialización de información, favoreciendo la interacción en beneficio del desarrollo de los esquemas conceptuales y actitudinales de los capacitandos. Otra de las bondades de la socialización se identifica en el ejercicio de contrastación tanto individual como grupal, y como producto de la contrastación se llega a la crítica y a la propuesta de alternativas.

Favorecer la actividad, para afirmar o desarrollar competencias y generar autonomía, condición indispensable para desempeñarse en actividades productivas. Para realizar la actividad, el capacitando, debe contar con conocimientos e información previamente, y su principal instigación se localiza en los intereses personales que lo motivan a participar en la capacitación.

#### **4.2.3.11 Diagnóstico**

La comunidad de Francisco I. Madero cuenta con 699 habitantes (cfr. 1.1, cuadro 1, pp. 2-3), de los cuales 93 son ejidatarios del Ejido Zurumbeneo, cuyo centro de población es la comunidad mencionada, y hay 180 familias. La vocación

productiva de la comunidad es eminente agropecuaria, los productos principales son sorgo y maíz; en menos escala se explotan los bovinos de cría y engorda, y se realizan otras actividades productivas de menor relevancia respecto a las mencionadas.

De la anterior información resalta que de 180 jefes de familia el 51.66% son ejidatarios, en pleno uso de sus usufructos parcelarios. Que la relación entre la población total, niños y adultos de ambos sexos, y el número de familias que habitan en la comunidad es de 3.88 miembros. Ahora bien, de 83 entrevistados para detectar sus necesidades de capacitación tan solo el 2.41% planteó necesidades relacionadas con la agricultura, en actividades productivas irrelevantes de la producción de frijol y duraznos.

Es importante mencionar que se recibieron 10 solicitudes para capacitación en actividades productivas de la agroindustria, pero no con fines de agregar valor a los productos locales, sino que para elaborar mermeladas, almíbares, botanas y repostería con insumos que se adquieren en la ciudad de Morelia, la cual se ubica a 16 kilómetros de distancia.

Las cifras referentes al porcentaje de personas que se interesan en actividades productivas agrícolas, refleja entre otras cosas, la baja productividad agropecuaria y el oscurantismo en el que las instituciones tienen al sector rural. Esta afirmación se basa en el conocimiento que se tiene sobre la comercialización de la producción en la comunidad mencionada. Se venden productos primarios, aún después de sesenta años de dedicarse a la agricultura.

En el mismo sentido, se tiene información que la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), tiene su origen en el Departamento de Fomento Agropecuario dependiente de la Dirección General de Industria creada en “el 2 de diciembre de 1842”, (SAGARPA, 2010), ciento setenta

años de funciones, y los productores rurales aún siguen vendiendo productos primarios.

Y los familiares de esos productores, cuando se les invita a que manifiesten sus necesidades de capacitación, exponen preferencias por aprender oficios que dado el caso, tendrían que desarrollar fuera de su comunidad con las implicaciones que tendrían respecto a la alimentación y transporte. Pero también inciden otros aspectos, originados desde el seno familiar, como el siguiente testimonio:

“Don Apolinar tenía seis vacas, entre chico y grande, y las vendió para darle el dinero a Pole el chico. Pero Pole agarró la borrachera y se acabó el dinero. Y ahora ahí están...”, (testimonio anónimo). La reflexión sobre este suceso ejemplar, lleva nuevamente a los procesos productivos y al abandono institucional. No saber qué hacer para agregarle valor a la producción primaria, no saber qué hacer con un capital en mano, y preferir emigrar a participar activamente en el negocio familiar son malas señales.

En las entrevistas para captar necesidades de capacitación, también dos personas se manifestaron por contar con mejor seguridad pública. La relevancia de este suceso, en una sesión donde se habla de capacitación para el trabajo, indica que en la comunidad se vive con cierta intranquilidad. A este respecto, se cuenta con un testimonio personal y otro del presidente del comisariado de la misma comunidad:

El jueves como a las ocho y media de la noche, a unos quinientos metros de la comunidad rumbo a Morelia, me encontré que parte de la carretera estaba bloqueada con un árbol. Como el carril por donde yo circulaba estaba libre, seguí de frente. Pero en sentido contrario venía un autobús y varios coches y ellos sí tuvieron que detenerse, (testimonio in vivo del autor).

Dicen que luego son los muchachos que andan jugando. Pero hace como quince días me tocó vigilar el equipo de bombeo y oí quejidos en la barranquita que está del lado de abajo. Y cuando me acerqué me di cuenta que estaban torturando a uno, entonces

mejor di vuelta y hasta el otro día fui a ver, pero no había ni rastro, (testimonio in vivo del presidente del comisariado ejidal).

Sobre las necesidades de capacitación captadas, las respuestas únicas son para albañilería, casarse (sic.), modelaje, producción de duraznos, producción de frijol, técnica de bonsái, básquetbol, fútbol, juguetería, zumba y mecánica de motocicletas; sobre dibujo a lápiz, seguridad pública (sic.), deportes y música, hubo dos respuestas para cada una.

En cuanto a desarrollo humano hubo tres respuestas, en cambio sobre electricidad residencial se obtuvieron cinco demandas, al igual que pintura en telas; para modista se recibieron seis respuestas, en carpintería nueve, cultora de belleza y agroindustrias diez cada una, aprendizaje de word e internet catorce, y ocho no contestaron, ver imagen 8.

En la información detallada subyace la apatía por la capacitación en actividades productivas agropecuarias, puesto que la demanda sobre producción de duraznos es en el sentido de fortalecer una actividad de traspatio, que se puede atender como asistencia técnica y las demandas de agroindustria se relacionan con aprendizajes deseados para complementar los conocimientos culinarios de las demandantes.



toda vez que durante décadas se ha recurrido al asistencialismo para ayudar a los productores, con una visión paradigmática y obtusa.

#### **4.2.3.12 Escenarios**

Un escenario, asumido como conjunto de imágenes de determinadas circunstancias, representa las escenas representativas de la realidad y también las posibles derivaciones de ésta. Analizando profusamente el pasado y fundamentando en las tendencias actuales, es posible establecer escenarios futuros que ilustren sobre los efectos de las tendencias en la realidad.

Sin embargo, se considera que el futuro no está determinado sino que es determinable mediante la intervención humana. En este sentido, la participación conjunta de los actores educativos (docentes y capacitandos) puede marcar la diferencia entre un futuro aciago y otro con mayor certidumbre, que favorezca la reanimación social, la convivencia armónica, que sea propicio para nuevos emprendimientos y el establecimiento de nuevas metas. En este sentido se observa un escenario actual y se vislumbra otro, tendencial.

##### **a) Actual**

Se observa un escenario crítico, en zozobra por continuos sucesos criminales agravados por la falta de responsabilidad institucional. Este escenario cuenta con sus variables: el crimen organizado presente en la región, la falta de discernimiento de los funcionarios de gobierno para diferenciar entre el asistencialismo y el subsidio, entre la ayuda y el apoyo, y entre la dependencia y el estímulo, en términos del lenguaje local.

En este sentido, se escucha decir a los productores que están esperando la ayuda para sembrar, que la ayuda llega tarde... cuando el maíz ya está crecido. Esa es la imagen de la dependencia creada por el asistencialismo. Y se reproduce, en sus proporciones en la ganadería, lo cual se observa al mirar el escaso ganado

criollo que se mantiene al libre pastoreo, en pastos criollo, con escaso valor nutrimental.

Por consiguiente, por la tendencia natural de los sucesos sociales, este escenario se va extendiendo, hasta penetrar en el ánimo de las nuevas generaciones. Y se manifiesta en las actitudes y respuestas de los familiares de esos productores que han sido reducidos al abatimiento, quieren realizarse como personas, mejorar su situación económica, pero no con las actividades que realizan sus padres y vecinos. Más bien anhelan liberarse de un destino que parece ser que ya se les ha trazado.

Pero en este mismo escenario están presentes otros actores, en este caso particular, representados por el autor y otros personajes que están dispuestos a coparticipar. Las intervenciones que se logren realizar, al menos dejarán la sensación que hay otras alternativas para apuntalar las iniciativas locales, mediante la capacitación para el trabajo y la práctica de los valores morales.

### **b) Tendencial**

Se intuye que de persistir el escenario actual, en la comunidad de Francisco I. Madero, los familiares de productores agropecuarios buscarán su realización personal en otros derroteros, en actividades diferentes a las que realizan sus progenitores. Lo cual es verdaderamente lamentable, dado el potencial productivo agropecuario con que se cuenta, favorecido por la cercanía de escasos quince kilómetros del mercado más grande del estado, la Ciudad de Morelia.

Esta misma tendencia apunta hacia la venta de los terrenos agrícolas, situación que ya ha sucedido en las cercanas comunidades de La Goleta y Jaripeo, pertenecientes al mismo municipio. Al preguntársele sobre el particular a un ejidatario de La Goleta respondió "La mayoría vendió sus tierras, nada más faltamos dos, y en menos de un año ya no tenían tierras ni dinero", (testimonio in vivo, del sr. Luis Martínez).

Por lo expuesto, y equiparándolo con los sucesos en las comunidades cercanas, se ve con desagrado que las instituciones tienen desinterés y posiblemente hasta desconocimiento para impulsar el desarrollo comunitario a partir de la intervención educativa. Aunque también, la función que el autor desarrolla actualmente es parte del escenario tendencial; entonces en lo que corresponde se promoverá la capacitación para el trabajo con enfoque en la elaboración de productos secundarios, y se promoverán los valores morales como instrumentos de emancipación.

### **c) Prospectivo**

Aunque por un lado se percibe que se acentúe la emigración de jóvenes y adultos jóvenes hacia las ciudades, toda vez que Estados Unidos de Norteamérica ha acentuado sus políticas migratorias restrictivas, que se conviertan en aspirantes a ingresar al crimen organizado y que en consecuencia se fragmente la figura familiar, también se perciben alternativas emergentes.

Y precisamente el plan comunitario de capacitación tiene en perspectiva la reanimación social, sustentada en los valores morales como instrumento de redención, a fin de que los actores de la comunidad de Francisco I. Madero despierten del marasmo al que han sido inducidos y mediante la capacitación replanteen su proyecto de vida, con expectativas que incluyan propuestas que señalen alternativas para sus hijos.

#### **4.2.3.13 Metodología de planeación**

La metodología adoptada para esta planeación tiene dos características fundamentales que se sustentan en las referencias teórico-metodológicas propuestas por especialistas como Anabel Nelson, Frida Diazbarriga y José Antonio Arnas, y en la planeación microrregional participativa.

Siguiendo a (Diazbarriga, 2009), se recupera la imagen número 9, en la cual presenta su propuesta de diseño curricular, la estructura propone un campo de

fundamentación teórico-metodológica, después siguen la importancia, alcances y limitaciones que implica la fundamentación del currículo; continúa con la descripción del perfil profesional, luego con la descripción de la metodología para la organización y estructuración curricular, y concluye con una amplia exposición conceptual-operativa de la evaluación curricular.

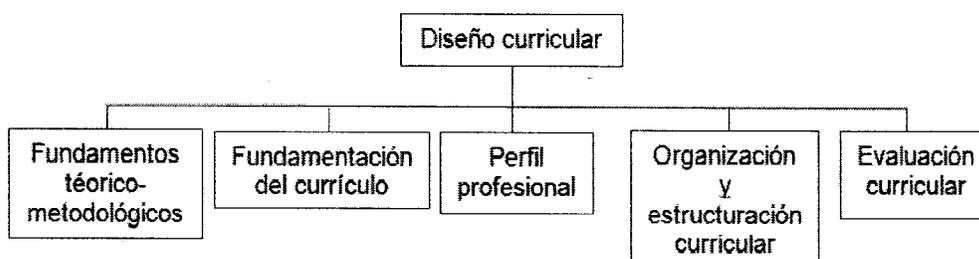


Imagen 9, estructura gráfica del diseño curricular, (Díazbarriga, 2009), (pág. 6.)

Sobre el mismo tema, (Arnaz, 1998) propone un esquema que coincide en algunos puntos con Díaz-Barriga. En el cuadro número 30, que se reproduce enseguida se detalla esa propuesta, en su numeral 1.2, “Elaborar el Plan de estudios” se encuentra clara coincidencia con la organización y estructuración curricular de Frida Díaz-Barriga, y lo mismo sucede con el numeral 1.3 “Diseñar el sistema de evaluación” y la “Evaluación curricular” de la misma autora.

- |   |
|---|
| <p>Elaborar el currículum</p> <p>1.1 Formular los objetivos particulares</p> <p>1.1.1 Precisar las actividades que se atenderán</p> <p>1.1.1.1 Identificar los propósitos del sistema y del suprasistema</p> <p>1.1.1.2 Seleccionar las necesidades que se atenderán</p> <p>1.1.1.3 Jerarquizar las necesidades seleccionadas</p> <p>1.1.1.4 Cuantificar las necesidades seleccionadas</p> <p>1.1.2 Caracterizar al alumno insumo</p> <p>1.1.3 Elaborar perfil del egresado</p> <p>1.1.4 Redactar los objetivos</p> |
|---|

- 1.2 Elaborar el plan de estudios
  - 1.2.1 Seleccionar el contenido
  - 1.2.2 Derivar objetivos particulares
  - 1.2.3 Estructurar los objetivos particulares
- 1.3 Diseñar el sistema de evaluación
  - 1.3.1 Definir las políticas de evaluación
  - 1.3.2 Seleccionar los procedimientos de evaluación
  - 1.3.3 Caracterizar los instrumentos de evaluación
- 1.4 Elaborar las cartas descriptivas
  - 1.4.1 Elaborar propósitos generales de cada curso
  - 1.4.2 Elaborar objetivos terminales de cada curso
  - 1.4.3 Especificar el contenido de los cursos
  - 1.4.4 Elaborar los objetivos específicos de cada curso
  - 1.4.5 Diseñar experiencias de aprendizaje para cada curso
  - 1.4.6 Definir criterios y medios para evaluar en cada curso

#### Instrumentar el currículum

- 2.1 Entrenar a profesores
- 2.2 Elaborar los instrumentos de evaluación
- 2.3 Seleccionar y/o elaborar los recursos didácticos
- 2.4 Ajustar sistema administrativo a currículum
- 2.5 Adquirir y/o adaptar instalaciones físicas

#### Aplicar el currículum

#### Evaluar el currículum

- 4.1 Evaluar el sistema de evaluación
- 4.2 Evaluar las cartas descriptivas
- 4.3 Evaluar el plan de estudios
- 4.4 Evaluar los objetivos curriculares

Cuadro número 30. Esquema del desarrollo curricular propuesto por (Arnaz, 1998).

En las siguientes líneas se recuperan los principales preceptos de los recursos mencionados, mas como ambas características son intervinientes, al abordar las propuestas de los autores mencionados puede hacerse alusión a aspectos muy particulares de la planeación microrregional y viceversa, sin embargo se establece anticipadamente la obviedad de que los preceptos de la planeación educativa, en cuanto planeación, tienen puntos de coincidencia con la planeación microrregional, y en este trabajo se intenta estrechar esos vínculos.

Pero además, la metodología que se sigue, es incluyente en cuanto también se caracteriza por recuperar las propuestas expuestas en las sesiones de estudios del segundo y tercer grado de maestría en educación. Y cuando es posible se otorga el mérito correspondiente.

#### **4.2.3.14 Planeación de los programas de capacitación**

Para (Arnaz, 1998), “La planeación a nivel institucional debe estar integrada por un proceso de planeación que se refiera al suprasistema del cual forman parte las instituciones educativas”, (óp. cit., pág. 176). Siguiendo esta propuesta, como principio de la planeación se recupera la misión y visión del supra sistema educativo al que pertenecen las brigadas de educación para el desarrollo rural y en las que se desempeña el autor como docente.

**Misión.** “Ofrecer una educación bivalente de calidad, en el nivel medio superior, a través de una formación integral, social y humanista, centrada en la persona, que sea pertinente y fomente la mentalidad emprendedora, formando jóvenes comprometidos con el país; así como brindar servicios de capacitación y asistencia técnica a la sociedad rural”, ( (DGETA, 2012), (párr. 1)

**Visión.** “Ofrecer una educación pertinente, incluyente, innovadora e integralmente formativa, que contribuya al desarrollo sustentable del país y cuyos resultados sigan siendo reconocidos por su calidad”, (ídem).

Objetivo del modelo de capacitación con enfoque en competencias laborales. “Mediante esta propuesta metodológica, atender necesidades de capacitación de los productores y microempresas del sector rural, bajo el enfoque de competencia laboral, que les permita fortalecer y consolidar su desempeño, logrando mejores resultados en sus diversas actividades productivas”.

En cuanto a la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104, se tiene la siguiente:

**Misión.** Ser la instancia responsable de coordinar, desarrollar y ejecutar los programas de capacitación y educación para la vida y el trabajo en las entidades y zonas de influencia de los planteles de educación tecnológica agropecuaria.

**Visión.** Validarse por su trabajo, como una organización educativa que atienda la educación y capacitación en el medio rural y coadyuve a su desarrollo. Así mismo, se le reconozca por su calidad en el diseño y aplicación de sus programas y su entrega en el servicio proporcionado.

A partir de las misiones mencionadas y considerando que el Plan Comunitario de Capacitación cumple con una misión similar a las instituciones aludidas, dada la dependencia del autor con ellas y también porque se cumple otra función por el carácter académico del presente documento, se establece la misión propia de este plan.

#### **a) Misión del Plan Comunitario de Capacitación**

Diseñar y desarrollar programas de capacitación rural para el trabajo con contenidos temáticos en valores morales, a fin de promover el desarrollo comunitario

endógeno mediante la reanimación social, la reconversión de los procesos productivos locales y la reconstrucción del tejido social.

Respecto a la visión, se considera como el anhelo proyectado por la disposición para emprender un cometido que valide la existencia de quien lo concibe e impacte en la realidad de la sociedad rural. En consecuencia a partir de esta consideración se establece lo siguiente.

**b) Visión del Plan Comunitario de Capacitación**

Coparticipar con los actores rurales en la consecución de mejores niveles de bienestar, mediante la capacitación para el trabajo y la praxis de los valores morales.

**c) Objetivos del Plan Comunitario de Capacitación**

Para establecer estos objetivos, se abstraen categorías de las respuestas obtenidas de una muestra del 33% por ciento del personal docente que labora en la BEDR No. 104, con el fin de contar con referentes verídicos, de docentes activos que se desempeñan en labores similares a las del autor. En el cuadro número 31, del lado izquierdo se muestran las categorías establecidas a partir de las entrevistas mencionadas, y del lado derecho se presenta el ejercicio de triangulación de las mismas con el fin de contar con fundamentos para la construcción de los objetivos.

Entrevista 1	
CATEGORÍAS	TRIANGULACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrevivir</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Autoempleo</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Delincuencia</li> <li>• Oferta de servicios</li> <li>• Género</li> <li>• Manualidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrevivir – Capacitación – Autoempleo</li> <li>• Responsabilidad – Oferta de servicios</li> <li>• Género</li> <li>• Manualidades – Agropecuario – Comercialización – Empresa rural – Autoempleo - Gestoría</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recreación</li> <li>• Bienestar interior</li> <li>• Comercialización</li> <li>• Agropecuario</li> <li>• Gestoría</li> <li>• Empresa rural</li> <li>• Colaboración transdisciplinaria</li> <li>• Autoempleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recreación – Bienestar interior – Delincuencia</li> <li>• Colaboración transdisciplinaria</li> </ul>
<b>Entrevista 2</b>	
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>TRIANGULACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Necesidades sentidas</li> <li>• Producción</li> <li>• Tecnificación</li> <li>• Optimizar los recursos</li> <li>• Productividad</li> <li>• Realidad</li> <li>• Capacitación significativa</li> <li>• Captación de necesidades</li> <li>• Diseño de cursos</li> <li>• Contribuir regionalmente</li> <li>• Nivel de vida</li> <li>• Población rural</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades sentidas – Realidad – Captación de necesidades – Población rural</li> <li>• Diseño de cursos - Capacitación significativa – Producción – Productividad – Tecnificación</li> <li>• Contribuir regionalmente – Optimizar los recursos – Nivel de vida</li> </ul>
<b>Entrevista 3</b>	
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>TRIANGULACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Necesidades múltiples</li> <li>• Detección de necesidades</li> <li>• Educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación – Detección de necesidades – Necesidades múltiples – Educación</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedad rural</li> <li>• Agropecuario</li> <li>• Medio rural</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de competencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedad rural – Medio rural – Agropecuario</li> <li>• Capacitación – Desarrollo de competencias</li> </ul>
---	--

Cuadro número 31. Categorías abstraídas de entrevistas a personal docente

A partir de la triangulación de categorías se realiza un primer intento de construcción de objetivos, en el cuadro número 32 se observa el procedimiento seguido, consistente en la redacción primaria utilizando las categorías del lado izquierdo y mediante conectores formar los enunciados.

Entrevista 1	
TRIANGULACIÓN DE CATEGORÍAS	EJERCICIO TENTATIVO PARA IDENTIFICAR OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrevivir – Capacitación – Autoempleo</li> <li>• Responsabilidad – Oferta de servicios</li> <li>• Género - Autoempleo</li> <li>• Manualidades – Agropecuario – Comercialización – Empresa rural</li> <li>• Gestoría</li> <li>• Recreación – Bienestar interior - Delincuencia</li> <li>• Colaboración transdisciplinaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar para el autoempleo y facilitar la sobrevivencia.</li> <li>• Ofertar los servicios con responsabilidad, eludiendo los riesgos del estado de inseguridad que actualmente rige.</li> <li>• Ser incluyentes con las condiciones de género.</li> <li>• Incluir la diversidad de actividades productivas.</li> <li>• Realizar actividades de gestoría.</li> <li>• Fomentar los valores morales y el desarrollo humano.</li> <li>• Establecer la ayuda mutua para producir servicios de mayor calidad, enriquecidos por las aportaciones transdisciplinarias.</li> </ul>
Entrevista 2	

TRIANGULACIÓN DE CATEGORÍAS	EJERCICIO TENTATIVO PARA IDENTIFICAR OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades sentidas – Realidad – Captación de necesidades – Población rural</li> <li>• Diseño de cursos – Capacitación significativa – Producción – Productividad – Tecnificación</li> <li>• Contribuir regionalmente – Optimizar los recursos – Nivel de vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir con la población rural del Municipio de Charo, Mich. para que accedan a mejores niveles de vida. Ofertándoles servicios de capacitación laboral, sustentados en la captación de sus necesidades, que les facilite la reconversión productiva para incrementar su productividad y la optimación de la diversidad de sus recursos.</li> </ul>
Entrevista 3	
TRIANGULACIÓN DE CATEGORÍAS	EJERCICIO TENTATIVO PARA IDENTIFICAR OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación – Detección de necesidades – Necesidades múltiples – Educación</li> <li>• Sociedad rural – Medio rural – Agropecuario</li> <li>• Capacitación – Desarrollo de competencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar servicios de capacitación para el desarrollo de competencias laborales del sector agropecuario, en respuesta a la diversidad de necesidades detectadas, y en beneficio de la sociedad del medio rural.</li> </ul>

Cuadro número 32. Ejercicio tentativo para la construcción de objetivos

Enseguida, en el cuadro número 33, se muestra la secuencia de varios ejercicios realizados para establecer los objetivos del programa comunitario de capacitación, los ejercicios aludidos consisten en una secuencia de pasos que permiten desarrollar los conceptos de los objetivos que anteceden a cada secuencia, hasta precisar los que concuerdan con la misión y visión del plan comunitario, lo expuesto por los docentes y los actores locales entrevistados:

## Definición de objetivos

OBJETIVOS TENTATIVOS - 1	OBJETIVOS TENTATIVOS - 2	OBJETIVOS TENTATIVOS - 3	OBJETIVOS DEFINIDOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar para el autoempleo y facilitar la sobrevivencia.</li> <li>• Ofertar los servicios con responsabilidad, eludiendo los riesgos del estado de inseguridad que actualmente rige.</li> <li>• Ser incluyentes con las condiciones de género.</li> <li>• Incluir la diversidad de actividades productivas.</li> <li>• Realizar actividades de gestoría.</li> <li>• Fomentar los valores morales y el desarrollo humano</li> <li>• Establecer la ayuda mutua para producir servicios de mayor calidad, enriquecidos por las</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir con la población rural del Municipio de Charo, Michoacán para que accedan a mejores niveles de vida.</li> <li>Ofertándoles servicios de capacitación para el trabajo, sustentados en la detección de sus necesidades, que les facilite la reconversión productiva para incrementar su productividad y la optimación de la diversidad de sus recursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar servicios de capacitación para el desarrollo de competencias laborales del sector agropecuario, en respuesta a la diversidad de necesidades detectadas, y en beneficio de la sociedad del medio rural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertar la capacitación para el desarrollo de competencias laborales, en el Municipio de Charo, Michoacán. Sustentada en las necesidades de las diversas actividades productivas, fomentando la reconversión productiva, el autoempleo y el emprendimiento empresarial, como detonantes del bienestar.</li> <li>• Fomentar los valores morales y el desarrollo humano.</li> <li>• Favorecer la diversidad de género y capacidades, así como el aprovechamiento racional de sus recursos naturales y materiales.</li> <li>• Incorporar a la oferta de servicios la asesoría para la tramitación de apoyos institucionales, actividades de esparcimiento, y</li> </ul>

aportaciones transdisciplinarias.			bienestar emocional. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la interdisciplinaria para enriquecer la calidad de los servicios ofertados.</li> </ul>
-----------------------------------	--	--	--

Cuadro 33 Secuencia de ejercicios para establecer los objetivos del programa comunitario de capacitación

#### **d) Propósitos**

- a) Sustentar la oferta de capacitación en necesidades sentidas.
- b) Fomentar la reconversión productiva, el autoempleo y el emprendimiento empresarial, a partir de la capacitación para el trabajo.
- c) Fomentar los valores morales y el desarrollo humano, mediante la inclusión de los valores morales en los contenidos temáticos de los cursos de capacitación para el trabajo.
- d) Favorecer la diversidad de género y capacidades, así como el aprovechamiento racional de sus recursos naturales y materiales.
- e) Incorporar esparcimiento y bienestar emocional como componentes de los cursos de capacitación para el trabajo.
- f) Promover el trabajo transdisciplinario.

#### **4.2.3.15 Planteamiento del problema educativo**

La planeación de la capacitación para el trabajo, pretende ser un instrumento que guíe a los actores locales y externos, de la comunidad de Francisco I. Madero, a mejorar las condiciones de la realidad comunitaria. Para tal propósito inicialmente se identificaron las características de su realidad y se cotejaron con las interpretaciones que sobre la misma realizó un grupo de docentes entrevistados. Así, una vez construidos los objetivos del programa comunitario de capacitación se procede a establecer la pregunta rectora de la presente investigación;

¿Cuáles serían las características de un programa de capacitación, que responda las necesidades de la población rural, la reanimación de valores morales, el desarrollo sustentable y favorezca la interculturalidad y equidad de género?

#### **4.2.3.16 Estructura general de los programas comunitarios de capacitación**

La imagen 1 presenta una propuesta para la estructuración curricular que consta de cuatro pasos. En el primero se determinan conocimientos y habilidades de los objetivos del perfil profesional, el segundo se refiere a la organización de áreas, tópicos

y contenidos del perfil profesional, el tercer paso es sobre la determinación del plan curricular, y el último paso es la elaboración de los programas de estudio de cada curso, (Diazbarriga, 2009), ( óp. cit., pág. 115).



Imagen número 10. Organización y estructura curricular, de (Diazbarriga, 2009)

El esquema anterior se considera muy apropiado para la estructura curricular del sistema educativo escolarizado, propio de la educación formal, sin embargo se toma como referente para el desarrollo propio del esquema de capacitación para el trabajo, enmarcado en la educación no formal. Por consiguiente se inicia estableciendo el perfil de las competencias laborales.

#### **4.2.3.17 Competencias para el trabajo que se desarrollarán**

Para la estructura de los programas comunitarios de capacitación se propone el desarrollo de competencias para el trabajo que en algunos casos o términos son coincidentes con los perfiles de egreso adoptados en la fundamentación de este mismo planteamiento (cfr. 4.2.3.8 Perfiles de ingreso y egreso). Esas competencias se enuncian en las siguientes líneas.

a) Evidenciar competencia en la realización secuencial de las actividades que se practicaron durante el proceso de capacitación.

b) Aportar evidencias de las competencias desarrolladas, mediante los productos obtenidos o por el desempeño observado.

c) Experimentar cambio personal en la percepción de los sucesos sociales, y asumir actitudes analíticas y críticas, así como capacidad de propuesta para mejorar los aspectos que se critica.

d) Desarrollar la disposición por el emprendimiento de nuevas empresas o de mejorar las actuales.

e) Practicar los valores morales en circunstancias pertinentes y reivindicar sus propios derechos.

f) Asumir y demandar prácticas democráticas y transparencia en los asuntos en que interviene.

#### **4.2.3.18 Estructura de los cursos de capacitación con enfoque en competencias laborales**

Para estructurar los cursos de capacitación se adopta el esquema modular utilizado por (Rodríguez, J (coordinador), 2003) en el curso "Facilitación de procesos de formación de productores rurales", En el cuadro número 34 se muestra una adaptación,

propia, que se hace del esquema antes mencionado. Este se recupera de un trabajo escolar elaborado por el autor para obtener evaluación parcial del segundo semestre de maestría en educación.

En esta adaptación cada unidad de aprendizaje se subdivide para la organización de contenidos en valores morales y los contenidos propios del área de capacitación para el trabajo. No se les considera como sub unidades de aprendizaje, sino que realmente son dos unidades diferentes pero inherentes en concordancia con la propuesta del autor. Dicho de otra manera: consiste en presentar los contenidos que tradicionalmente se revisan en todo curso de capacitación laboral más los seleccionados de la índole de valores morales.

En el mismo sentido, a continuación se ejemplifica con el esquema de un curso supuesto, en el cual se cursarán tres módulos; el Módulo I cuenta con dos unidades de aprendizaje, las cuales se enumeran con la literal A. y el número 1., con la literal A. se identifica el título de los aprendizajes en valores y con el número 1. se identifica el título del aprendizaje técnico.

Después, en la columna de contenidos se expone que la unidad de aprendiza A. cuenta con os contenidos a) y b), y a la unidad de aprendizaje 1. le corresponden los contenidos 1.1 y 1.2; por otra parte los aprendizajes y criterios de evaluación se relacionan directamente con cada contenido, mencionando las literales o números que los identifican.

Es pertinente aclarar que en el diseño de cada curso de capacitación, el docente tiene libertad para ordenar los contenidos en valores morales y los de carácter técnico en el orden que él prefiera, de acuerdo al estilo de enseñanza que adopte y también considerando el estilo de aprendizaje que se descubra en los capacitandos. Más adelante, en el subtítulo 4.4 en que se plantea la propuesta curricular se aplica el esquema que aquí se ejemplifica, aunque con en formato descriptivo, prescindiendo de la figura del cuadro.

MÓDULOS	UNIDADES DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	APRENDIZAJES DEL CAPACITANDO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<b>MÓDULO I</b>	A. Título de la unidad de aprendizaje de valores morales	a) Contenido de la unidad de aprendizaje A.	Aprendizaje del contenido a) de la unidad de aprendizaje "A".	Menciona un mínimo de 3 aspectos del contenido a).
		b) Contenido de la unidad de aprendizaje A.	Aprendizaje del contenido b) de la unidad de aprendizaje "A".	Menciona 2 condiciones, como mínimo, del contenido b).
	1. Título de la unidad de aprendizaje del aspecto técnico del curso	1.1 Contenido de la unidad de aprendizaje 1.	Aprendizaje del contenido 1.1 de la unidad de aprendizaje 1.	Menciona las condiciones del contenido 1.1
		1.2 Contenido de la unidad de aprendizaje 1.	Aprendizaje del contenido 1.2 de la unidad de aprendizaje 1.	Menciona las condiciones del contenido 1.2
<b>MÓDULO II</b>	B. Título de la unidad de aprendizaje de valores morales	a) Contenido de la unidad de aprendizaje B.	Aprendizaje del contenido a) de la unidad de aprendizaje B.	Expone los conceptos del contenido a)
		b) Contenido de la unidad de aprendizaje B.	Aprendizaje del contenido b) de la unidad de aprendizaje B.	Menciona aspectos del contenido b).
		c) Contenido de la unidad de aprendizaje B.	Aprendizaje del contenido c) de la unidad de aprendizaje B.	Señala un mínimo de 3 ejemplos de aspectos del contenido c).
	2. Título de la unidad	2.1 Contenido de la unidad de aprendizaje 2.	Aprendizaje del contenido 2.1 de la unidad de aprendizaje 2.	Menciona 3 condiciones del contenido 2.1

	de aprendizaje del aspecto técnico del curso	2.2 Contenido de la unidad de aprendizaje 2.	Aprendizaje del contenido 2.2 de la unidad de aprendizaje 2.	Expone las circunstancias del contenido 2.2
		2.3 Contenido de la unidad de aprendizaje 2.	Aprendizaje del contenido 2.3 de la unidad de aprendizaje 2.	Menciona un mínimo de 2 aspectos del contenido 2.3
<b>MÓDULO III</b>	C. Título de la unidad de aprendizaje de valores morales	a) Contenido de la unidad de aprendizaje C.	Aprendizaje del contenido a) de la unidad de aprendizaje C.	Expone los componentes del contenido a).
		b) Contenido de la unidad de aprendizaje	Aprendizaje del contenido b) de la unidad de aprendizaje C.	Señala un mínimo de 3 aspectos del contenido b).
		c) Contenido de la unidad de aprendizaje	Aprendizaje del contenido c) de la unidad de aprendizaje C.	Menciona un mínimo de tres elementos del contenido c).
	3. Título de la unidad de aprendizaje del aspecto técnico del curso	3.1 Contenido de la unidad de aprendizaje 3.	Aprendizaje del contenido 3.1 de la unidad de aprendizaje 3.	Menciona las condiciones mínimas referentes al contenido 3.1 .
		3.2 Contenido de la unidad de aprendizaje 3.	Aprendizaje del contenido 3.2 de la unidad de aprendizaje 3.	Explica los efectos del contenido 3.2
		3.3 Contenido de la unidad de aprendizaje 3.	Aprendizaje del contenido 3.3 de la unidad de aprendizaje 3.	Explica los resultantes del contenido 3.3

Cuadro 34. Esquema modular para cursos de capacitación con inclusión de valores morales como contenidos temáticos. Adaptación propia.

#### 4.2.3.19 Recursos didácticos para la capacitación de

#### adultos

Para la capacitación de adultos, siguiendo a (Nelson, 2011), se adapta el recurso didáctico del ensayo mental con imaginiería, que propone para la educación primaria y secundaria, por considerar que los adultos desarrollan aprendizajes significativos cuando los contenidos temáticos y los recursos didácticos guardan relación con sus actividades productivas.

La adaptación mencionada incluye las secuencias pedagógicas propuestas por (Huerta, 1990) para la enseñanza básica, por considerar que éste es un recurso didáctico que también facilita el aprendizaje de adultos mediante el establecimiento de relaciones lógicas entre elementos. Toda vez que es un recurso valioso se potencia su utilidad asociándolo con la propuesta de (Nelson, 2011) sobre la didáctica de la imaginiería.

En este sentido, ejemplificando con el curso sobre el control de la langosta migratoria, se puede recurrir a imágenes de huevecillos ocultos entre la tierra, sol y lluvia para significar la combinación de las condiciones agroclimáticas que favorecen la eclosión. La imagen 11 representa esas condiciones.

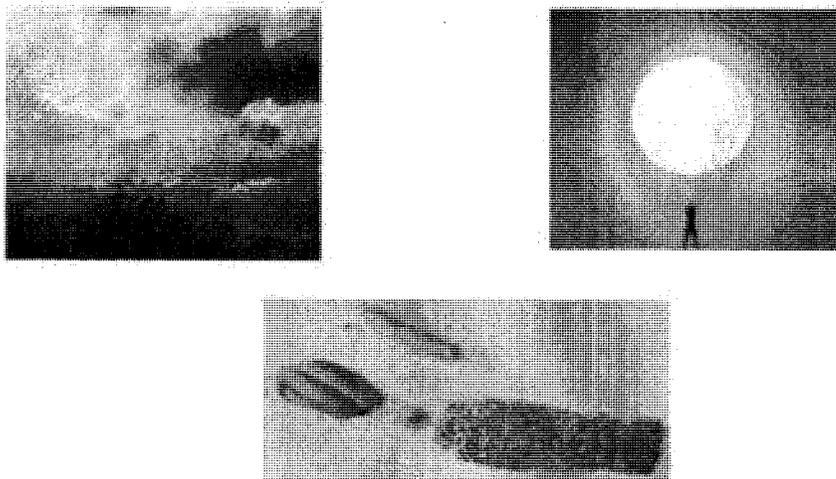


Imagen 11. Adaptación de relaciones lógicas entre elementos e imaginiería para ejemplificar la combinación de condiciones agroclimáticas que favorecen la eclosión de langostas

En la imagen número 12, se muestran los contenidos temáticos de valores morales y se ejemplifica cómo se pueden lograr condiciones de bienestar y reconstrucción del tejido social, prescindiendo del orden en que está estructurado el curso. En esa imagen se establece la relación entre C. a) Tejido social, como elemento fuente, con B. c) Actitudes positivas, con B. a) Valores morales y A. a) Actitudes que favorecen la convivencia. Aquí el elemento tejido social es fuente y los otros tres dependen de este.

En cuanto a B. a) Valores morales, se establecen como fuente de B. c) Actitudes positivas y de A. b) Armonía interior y su efecto grupal. Por otro lado, B. c) Actitudes positivas configuran un ciclo con A. b) Armonía interior y su efecto grupal, y esta última forma un ciclo con B. a) Valores morales y es fuente de C. c) Reconstrucción social. También se observa que A. a) Actitudes que favorecen la convivencia y B. c) Actitudes positivas son fuente de C. c) Reconstrucción social. Finalmente, B. b) Antivalores forman un ciclo con C. b) Deterioro social.

Contenidos morales adicionados en el curso de capacitación para el control de la langosta migratoria

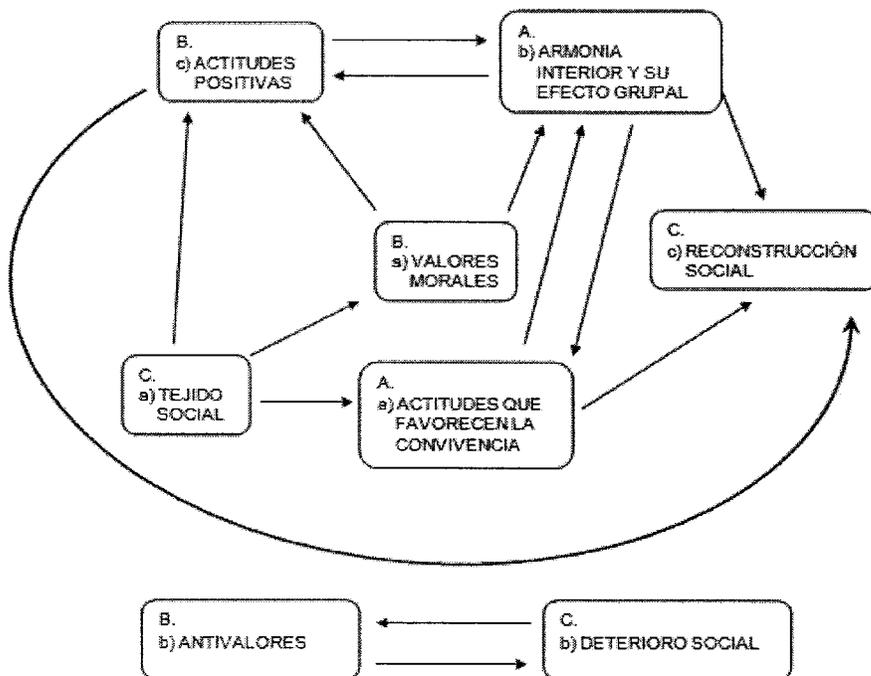


Imagen 12, Articulación entre contenidos temáticos, como recurso didáctico de relaciones lógicas entre elementos e imaginaria

#### **4.2.3.20 Factibilidad**

La factibilidad del plan comunitario de capacitación reside en la respuesta que mostraron los actores locales cuando se les convocó para realizar la detección de necesidades, esa primera muestra de aceptación, si bien no es del todo satisfactoria, si refleja el ánimo del segmento social participativo a que hace alusión (Acosta, M. y otros, 1985).

En el mismo sentido, se considera que en cuanto se tengan los primeros resultados se reanimará el sector indeciso y entonces se manifestará presentando sus necesidades de capacitación. Se espera que para el mes de agosto ya se presente esta situación, puesto que los cursos correspondientes a las demandas recibidas se empezaran a diseñar en la segunda quincena del presente mes de julio.

Por lo expuesto, se resalta la factibilidad del plan comunitario de capacitación y se establece su viabilidad social y económica, por los efectos positivos que se esperan lograr.

#### **4.2.3.21 Ejecución**

La ejecución del plan comunitario de capacitación se espera a partir de la segunda semana de julio de 2012, con la puesta en marcha de los cursos de capacitación en agroindustrias y elaboración de documentos en Word. Para lo cual ya se están estableciendo acuerdos con las personas que pueden colaborar.

#### **4.2.3.22 Evaluación**

Se concibe una evaluación permanente, que favorezca la enmienda de errores y el replanteamiento, en caso necesario. Por consiguiente se pretende establecer el registro continuo de realizaciones y avances. En este tema, entre varios conceptos de los especialistas, sobre la evaluación, se recupera el de Glazman y De Ibarrola citados por (Diazbarriga, 2009) que afirman que el plan es

un proceso objetivo y continuo que se desarrolla en espiral, y consiste en comparar la realidad (objetivos y estructura del plan vigente) con un modelo, de manera que los juicios de valor que se obtengan de esta comparación, actúen como información

retroalimentadora que permita adecuar el plan de estudios a la realidad, o cambiar aspectos de esta, (óp. cit., pág. 135).

El concepto citado coincide con la práctica cubana de adaptar el benchmarking, practicado por las grandes empresas de producción y comercialización, a la educación, con el fin de encontrar referentes que indiquen los aspectos que se han de mejorar y los que se vigorizan con las oportunidades y fortalezas. Procedimiento que se puede adoptar para el presente plan comunitario de capacitación.

#### 4.2.3.23 Cronograma del plan comunitario de capacitación

Cuadro 34.

SUBFACES	ACTIVIDADES	INSTRUMENTOS	LUGAR	PERIODO	COSTOS
<b>FASE 1. MARCO ESPECÍFICO</b>					
Antecedentes	Investigación documental	Libros, laptop, servicio de internet, cuaderno, bolígrafo	Área de estudio del hogar	29 de junio	\$ 15.00
Medios para el desarrollo del plan	Investigación documental	Laptop, servicio de internet	Área de estudio del hogar	30 de junio	15.00
Instrumentos del plan	Investigación documental	Laptop, servicio de internet	Área de estudio del hogar	30 de junio	15.00
Programa del plan	Investigación documental	Laptop, servicio de internet	Área de estudio del hogar	30 de junio	15.00
Proyectos del plan	Investigación documental	Bibliografía, laptop	Área de estudio del hogar	1 de julio	15.00
<b>FASE 2. MARCO GLOBAL</b>					
Dimensión económica	Investigación documental	Bibliografía, internet, laptop	Área de estudio del hogar	1 de julio	15.00
Dimensión social	Investigación documental	Bibliografía, internet, laptop	Área de estudio del hogar	2 de julio	15.00
Dimensión política	Investigación	Internet, archivos digitales	Área de estudio	3 de julio	15.00

	documental		del hogar		
2.4 Dimensión prospectiva	Investigación documental	Internet, archivo digital, Laptop	Área de estudio del hogar	3 de julio	15.00
<b>FASE 3. PLAN COMUNITARIO DE CAPACITACIÓN</b>					
Presentación	Conceptualización	Laptop	Área de estudio del hogar	4 de julio	15.00
Grandes objetivos	Conceptualización	Laptop	Área de estudio del hogar	4 de julio	15.00
Generalidades	Investigación documental	Bibliografía, archivo digital, internet, laptop	Área de estudio del hogar	4 de julio	15.00
Fundamentación	Investigación documental	Bibliografía, archivo digital, internet, laptop	Área de estudio del hogar	4 de julio	15:00
Diagnóstico	Investigación documental y de campo	Bibliografía, archivo digital, internet, instrumentos de entrevista	Charo, Mich., área de estudio del hogar	5 a 8 de julio	650.00
Escenarios	Conceptualización	Laptop	Área de estudio del hogar	9 de julio	15.00
Metodología de planeación	Conceptualización	Laptop	Área de estudio del hogar	9 de julio	15.00
Estructura general de los	Investigación	Bibliografía, archivo	Área de estudio	10 de julio	15.00

programas comunitarios de capacitación	documental	digital, internet, laptop	del hogar		
Factibilidad	Conceptualización	Laptop	Área de estudio del hogar	10 de julio	15:00
Ejecución	Trabajo de campo	Laptop, videoprojector, equipo semi industrial	Comunidad	20 de julio	1,240.00
Evaluación	Trabajo de gabinete	Internet, laptop	Área de estudio del hogar	15 noviembre	25.00
<b>S U M A S</b>				12 días	\$2,170.00

Cuadro 35. Cronograma del plan comunitario de capacitación

#### **4.2.3.24 Diseño del currículo propuesto**

La propuesta de inclusión de los valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo que imparte la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No 104, en la comunidad de Francisco I. Madero, Municipio de Charo, Michoacán, se origina en la praxis docente del autor de este estudio, que labora en esa unidad educativa como promotor-docente realizando actividades de detección de necesidades de capacitación y diseño e impartición de los cursos. Actividades que han propiciado oportunidades de captar, simultáneamente, necesidades expuestas sobre capacitación para el trabajo y en valores morales.

Por otro lado, para confirmar la pertinencia de esta idea-propuesta y encontrar respuestas con bases científicas a las necesidades sentidas, reales y expuestas por la población de la comunidad de Francisco I. Madero, se indaga en el colectivo escolar de la Maestría en Educación con Campo en Desarrollo Curricular, y posteriormente en la bibliografía citada en este documento, sobre las disciplinas científicas que inciden en el problema mencionado; pudiendo establecer un esquema para el abordaje de la problemática o en su caso para la elaboración de constructos teóricos que permitan la aproximación a la resolución del problema.

Mediante el trabajo colegiado y como resultado de la indagación aludida, se establece una sinopsis del campo de la psicología para el estudio de los valores morales que se pretenden incluir como contenidos de los cursos de capacitación para el trabajo, así mismo se integran en la misma sinopsis los títulos de los constructos teóricos psicológicos que se desarrollarán, a fin de esclarecer los procesos mentales y caracteres morales de las personas y sus redes sociales.

Entonces, previo al diseño de la propuesta para incluir los contenidos temáticos en valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo fue necesario plantear las siguientes reflexiones:

- a) La capacitación para el trabajo se oferta a adultos, hombres y/o mujeres.

b) Las necesidades de capacitación captadas incluyen aspectos pragmáticos y axiológicos.

c) Los cursos de capacitación se diseñan en base a normas técnicas establecidas y aprobadas por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

d) Cuando no hay una norma autorizada sobre determinada temática, se diseña el curso y a la vez se crea una norma interna de la institución educativa, que en el ámbito del desempeño laboral de este autor, se trata de la Brigada de Educación para el Desarrollo Rural No. 104.

Una vez realizadas las consideraciones anteriores, se establece la pertinencia de proponer la incorporación de contenidos en valores morales en los cursos de capacitación para el trabajo en el medio rural, toda vez que no se tienen referencias sobre normas técnicas publicadas o simplemente registradas que ya incorporen este tipo de contenidos, además el diseño de los cursos es una de las responsabilidades del ámbito laboral del autor y representa parte de la respuesta a la demanda social que se presenta en ese sentido. Por lo tanto se pretende incorporar los contenidos en valores, como temas transversales en los cursos que se diseñen o rediseñen.

#### **4.3 Discernimiento filosófico**

Antes del origen de la filosofía, en las culturas oriental y occidental se explicaban los sucesos recurriendo a la mitología y a creencias religiosas. En este contexto, la filosofía se erige como alternativa para los pensadores que pretendían prescindir del misticismo para explicar los fenómenos. Algunos autores ubican su origen en Egipto y Babilonia, en el hemisferio oriente, asignando por consecuencia la condición de portadores del conocimiento oriental a los primeros filósofos griegos.

Fouce, J. (2012) asevera que los “defensores de [la hipótesis del origen oriental de la filosofía] mantienen que los griegos habrían copiado la filosofía oriental, (párr. 2). Sin embargo, el mismo autor devela la polémica de la tesis anterior y expone que el conocimiento oriental no pasaba de ser una

“..astronomía babilónica [que] tendía a degenerar en astrología (...), y que las matemáticas egipcias (...) nunca superaron el estadio (...) de un saber práctico generado al amparo de las necesidades de medir los terrenos luego de cada una de la inundaciones (...) del Nilo”, (ibídem).

El proceso del cambio griego de lo mítico a lo racional lo explica Fouce, J. citando a Vernant, J. (1965), como un suceso a expensas de varias coyunturas como “La inexistencia de una casta sacerdotal, la figura del sabio, (...) la transmisión pública del saber, la libertad individual y el desarrollo de la escritura”, (párr.. 9), lo cual expuso a la crítica las interpretaciones míticas, favoreciendo la emergencia de nuevas formas de pensamiento liberadas de creencias y supersticiones.

Así, la filosofía, en palabras de Razo, J., Nava, F. Cruz, P. y Tapia, H. (2009) “...se ocupaba de la investigación del conjunto de los problemas relacionados con el saber humano [como] (...) lógica, ética, (...) física, matemáticas (...) y muchas otras disciplinas”, (pág. 18). Por lo tanto se le considera, históricamente, madre de todas las ciencias.

Como el propósito del presente ensayo no es profundizar en los orígenes de la filosofía ni en sus precursores, únicamente se exponen las referencias de su origen como antecedente del cúmulo de ramas de conocimiento que germinaron en ella y que tras largos procesos de especialización se convirtieron en el actual conjunto de ciencias, disciplinas y subdisciplinas que actualmente se encargan del estudio de los fenómenos naturales y sociales.

Por consiguiente, si las ciencias proceden (históricamente) de la filosofía y fueron conformadas por las especialidades filosóficas tras aglutinar los cúmulos de conocimientos que emergieron a raíz que se empezó a buscar la verdad racional de los sucesos, se asume que ciencia es el conjunto de conocimientos clasificados en campos disciplinarios, obtenidos mediante métodos aprobados por cada uno de esos campos y que fueron rigurosamente aplicados.

### 4.3.1 Disciplinas filosóficas

La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) ha establecido una nomenclatura para los campos de las ciencias y las tecnologías. En la tabla correspondiente a los campos científicos se encuentra la filosofía<sup>11</sup> y en ésta la misma UNESCO ha integrado a las siguientes disciplinas:

Filosofía del conocimiento<sup>12</sup>, antropología filosófica, filosofía general, sistemas filosóficos, filosofía de la ciencia, filosofía de la naturaleza, filosofía social, doctrinas filosóficas, y otras especialidades filosóficas. De esta clasificación se resalta la mencionada en primer lugar. A su vez, las subdisciplinas ordenadas por la UNESCO en el campo de la filosofía del conocimiento son:

La aporética, epistemología<sup>13</sup>, teoría del concepto, teoría del juicio, teoría de la percepción, teoría de la razón, y otras subdisciplinas. De este grupo, es sobre la epistemología que se hará el discernimiento del presente trabajo escolar. Así, se tiene que la epistemología cuenta como enfoques de su campo para el estudio de la relación objeto-sujeto, al empirismo, racionalismo, realismo, idealismo, dogmatismo, escepticismo.

Entendiendo por enfoque epistemológico la posición filosófica que se asume para indagar sobre la pertinencia y veracidad del método para conocer la realidad. Sobre la epistemología Patricio, M. (2010), afirma que "...como teoría del conocimiento trata de dilucidar cómo se desarrolla el proceso de conocimiento y cómo establecer la veracidad o científicidad del mismo", (pág. 1). Abunda sobre el particular afirmando que en el "...proceso de cognición [intervienen] los tres elementos fundamentales (...): Objeto, sujeto y conocimiento...", (Ibídem).

---

<sup>11</sup> La UNESCO le ha asignado la nomenclatura 72. En su tabla de campos científicos.

<sup>12</sup> La UNESCO la clasifica con la nomenclatura 7201, como disciplina perteneciente al campo de la filosofía.

<sup>13</sup> A la epistemología, la UNESCO, le ha asignado la nomenclatura 02, como subdisciplina de la filosofía del conocimiento.

### 4.3.2 Epistemología

Epistemología es la subdisciplina de la filosofía de la ciencia, que en cuanto teoría del conocimiento se encarga del estudio de las causas y circunstancias en que se origina el conocimiento científico. Para Piaget, citado por Jaramillo, L. (2003), “es el estudio del pasaje de los estados de menor conocimiento a los estados de un conocimiento más avanzado”, (pág. 3). Y el mismo autor aclara que Piaget se pregunta ¿cómo se pasa de un nivel de conocimiento a otro? Lo cual ilustra que su interés es sobre el proceso del conocimiento mas no por el conocimiento mismo.

Después Jaramillo, L. cita a Ceberio y Watzlawick (1998) quienes aseveran “...es una rama de la filosofía que se ocupa de todos los elementos que procuran la adquisición de conocimiento e investiga los fundamentos, límites, métodos y validez del mismo”, (Ibídem).

Ante estas definiciones, se asume que la epistemología no impone dogmas sino más bien analiza los procesos y la organización del conocimiento, con clara disposición reflexiva sobre la traslación por el conocimiento, Jaramillo, L. agregaría que con “...una mirada ecológica (...) como una forma de comprender la construcción del conocimiento científico unido a la vida cotidiana del sujeto”, (pág. 4).

Entonces, el proceso de estudio se caracteriza por tener una visión amplia para el abordaje de las minucias del conocimiento que se analiza, mediante la auditoría externa a los métodos y procedimientos de las disciplinas científicas. En esa visión amplia, en la actualidad, subyacen serias deficiencias toda vez que depende de la erudición y lucidez del epistemólogo, que como humano es probable que matice con sus subjetividades el estudio que realice.

#### Discernimiento de los principales enfoques epistemológicos

Dos de los principales enfoques epistemológicos, racionalismo y empirismo, concuerdan en que el sujeto cognoscente es el hombre, las diferencias se establecen

a partir del crédito que otorgan a las facultades. En las siguientes líneas se describen las apreciaciones sobre sus ponderaciones, incluyendo las del enfoque dialéctico.

#### **4.3.2.1 Principales campos epistemológicos**

- **Racionalismo**

Como racionalismo se identifica al enfoque de pensamiento que favorece la función de la razón en el estudio del conocimiento, es decir considera que la razón accede al conocimiento de la realidad por el ejercicio del pensar. Así, el racionalismo infiere en toda postura o consideración que privilegie la razón. En este contexto, si la razón asume la veracidad del conocimiento, consecuentemente se intuye que la verdad es una proposición susceptible de someterse a la prueba de su fidelidad a la veracidad.

Para Chávez, P. (2004), el racionalismo epistemológico "...sostiene que nuestros conocimientos válidos y verdaderos acerca de la realidad no proceden de los sentidos, sino de la razón o del propio entendimiento" (pág. 124). Abunda exponiendo que tanto René Descartes como Wilhelm Leibniz "afirmaban que todo sistema o construcción científica deben partir de verdades necesarias o evidentes. [Y que] la capacidad para discernir tales verdades es innata en el entendimiento humano", (ídem, pág. 125).

En consecuencia, dado que el huso de la razón es el medio para descubrir las verdades, se discrimina a los sentidos para que por sí solos identifiquen la conformidad de las cosas. Otro aspecto relevante que se ha de considerar, es el del huso de las facultades, Chávez, P. escribe "pero la voluntad también desempeña una función relevante, ya que es la fuente del asentimiento, sin el cual el conocimiento no dejaría de ser una creencia", (ibídem).

Pero en el racionalismo no se trata únicamente de razonar sobre determinado tópico, más bien se selecciona una evidencia que sea real y se procede a estudiarla

metodológicamente, procediendo mediante deducciones y demostraciones para realizar las abstracciones.

En oposición al encomio del racionalismo, Palacios, L., en *La Doble Revolución y el Mundo actual*, señala que el racionalismo no se limita a una disposición mental sino que es una posición en la vida que impone categóricamente el dogma de los poderes de la razón, con el propósito oculto de conquistarlo todo mediante la imposición de su doctrina.

Incluso, reitera, que sus postulados permean hasta la organización política del Estado, como sucedió con el Estado Liberal Democrático instaurado a raíz de la Revolución Francesa. Así mismo atribuye al racionalismo, haber engendrado el ensueño del progreso ilimitado mediante el desarrollo tecnocientífico, a partir de la Revolución Industrial. Finalmente, expone que se identifica en el racionalismo las raíces del liberalismo, (párr. 10-11).

Las afirmaciones de Palacios, L. se traducen como dura crítica al racionalismo, descubriendo en él postulados subyacentes que veladamente pretenden petrificar y distorsionar la realidad. Y en este contexto se entrevé que el sujeto cognoscente conoce la realidad tal como él mismo sabe que es, dada su naturaleza racionalista; y quizá tal conocimiento de la realidad se modifica con el desarrollo cronológico de tal racionalidad innata. Entonces el sujeto cognoscente racionalista se erige en identificador de verdades, toda vez que ha nacido con ellas.

Zemelman, H. parafraseando a Berli dice “Hay que hacer algo antes que la estupidez humana se coma la vida humana”, (2012); luego, Zemelman, confirma su mensaje rememorando la sentencia de Heráclito de Éfeso “se encuentra cuando se quiere encontrar”. Las interpretaciones que se derivan de ambas expresiones plantean al sujeto como un ser con limitaciones de conocimiento y sin embargo ávido de conocer, que cuando se dispone a descubrir las verdades de la realidad las encuentra y las asimila.

- **Empirismo**

Es una corriente filosófica que se apropia el problema del conocimiento, estableciendo el precepto de que la experiencia, mediante la percepción sensorial, es quien norma la verdad de ese mismo conocimiento. Asentando que la experiencia es la base de todos los conocimientos, privilegiando los fundamentos de la inaccesibilidad del hombre a la verdad absoluta y la imprescindible prueba de veracidad a que debe ser sometida la verdad, para ser aceptada como tal o corregida en su defecto.

El empirismo resalta el papel de la experiencia sobre el sentido de la percepción. Patricio, M afirma que la vocación del empirismo es "...subordinar e incluso en ideologías extremas (...) eliminar al sujeto, privilegiando al objeto como poseedor de la verdad", (óp. cit. pág. 5). Tal afirmación erige al empirismo como corriente filosófica que se apropia el problema del conocimiento sometiéndolo al escrutinio de la experiencia.

Continuando con Patricio, M., por otro lado, se identifica al empirismo como un obstáculo para las ciencias, (ídem, pág. 6), traduciéndose ésta aseveración como confirmación de la concepción de un sujeto cognoscente impedido para discurrir sobre las representaciones de la realidad.

Respecto al proceso mediante el cual el sujeto hace la apropiación del conocimiento Chávez, P. asume refiriéndose al empirismo: "...afirma que todos nuestros conocimientos provienen (...) de los sentidos, o sea, de la experiencia sensible", (óp. cit., pág. 124) y que "Los empiristas (...) opinan que la única fuente de conocimiento es la experiencia [que] no existen las ideas o conocimientos innatos", (ibidem, pág. 125).

La interpretación de la referencia anterior es en el tenor de que los empiristas afirman que en los sentidos del individuo es donde se producen las impresiones. Se hace necesario aclarar que se utiliza el vocablo individuo dado que la denominación

de sujeto se atribuye al ser pensante y reflexivo que desarrolla su propio conocimiento, características que el dogma empirista le niega y en consecuencia lo delimita como individuo.

Sobre el aspecto anterior Patricio, M. afirma que para el empirismo "...este objeto [de conocimiento] es activo en la génesis del conocimiento porque impresiona al aparato perceptivo del sujeto...", (ídem, pág. 6). Al respecto se encuentra concordancia en la expresión que Chávez, P. hace también sobre el empirismo, "El punto de partida [para el empirismo] tiene que ser la percepción o las percepciones que capten las cualidades primarias de los objetos", (ídem, pág. 25).

Las reflexiones expuestas dan por asentada la tesis, desde la perspectiva empirista, de la improbabilidad de un sujeto cognoscente dadas las afirmaciones de esa doctrina en el sentido de que el conocimiento se percibe a través de los sentidos, sentenciando las limitaciones (en la tesis empirista) del individuo para discurrir y crear conocimiento. Estableciendo así la inexistencia del sujeto cognoscente.

- **Dialéctico**

El origen de la dialéctica moderna es vinculado al fracaso de las interpretaciones racionalistas y empiristas para interpretar la realidad matizada de contradicciones. Rees, J. afirma "...debido a que (...) positivismo, racionalismo y misticismo son métodos parciales y unilaterales de comprender el mundo, el fracaso de uno suele engendrar la aparición de otros", (párr. 13). Esta afirmación encuentra respaldo en Patricio, M. quien concibe al "individuo (...) [que] como sujeto cognoscente es un elemento activo en el proceso de conocimiento porque en su interrelación con su realidad es un producto y a la vez productor de la misma", (pág. 12).

En consecuencia de la lectura de las exposiciones anteriores, se asume que la parcialidad con que racionalismo, empirismo y misticismo realizan sus indagaciones y comprensiones de las cosas, fue la causa de la inconformidad de los eruditos,

quienes optaron por la búsqueda de alternativas y por tanto determinaron a la dialéctica para explicar a un mundo caracterizado por contradicciones y cuyos sucesos se encuentran en cambio permanente.

La dialéctica establece su enfoque a partir de la consideración de las partes como el todo, deteniéndose en la inspección estricta de los significados de cada parte para establecer su relación con ese todo y no obstante los hallazgos que se descubran, proceder a indagar en el todo las características de su correspondencia con sus partes. Esta reflexión encuentra sustento en el asentimiento de Rees, J., quien expone que el principio dialéctico de totalidad “quiere decir la afirmación de que los diversos elementos aparentemente separados que componen el mundo están de hecho relacionados”, (óp. cit. párr. 17).

Por su parte, en el mismo sentido pero refiriéndose al fenómeno social, Patricio, M. hace referencia a la relación mencionada entre los elementos, al precisar el vínculo entre conocimiento – realidad y la actividad social al exponer “...conocimiento es la resultante de una interacción permanente entre objeto y sujeto”, (ídem, pág. 12). Abunda exponiendo “la verdad de tal conocimiento es relativa y validada para el contexto socio-histórico en que se produce y es comprobada por el devenir histórico de la sociedad”, (ibídem). Lo cual da cuenta del carácter móvil, ya por la condición propia de su naturaleza, de las condiciones tanto en el sujeto como en el objeto o del propio conocimiento que se genera mediante sus dinamismos interactuantes.

Las aseveraciones de Patricio, M. citadas en el párrafo anterior, tienen eco en Zemelman, H. (2010), toda vez que éste afirma “La necesidad y la experiencia articulan lo micro con lo macrosocial, pero en su reproducción se proyecta en microplanos, así como es posible que en su concreción reflejen dinámicas sociales”, (párr. 14). Asumiéndose en consecuencia que la movilidad de la realidad es propia de la naturaleza del mundo, y que el conocimiento se compone de múltiples

abstracciones que se realizan del objeto de estudio, siendo esas abstracciones el producto de las microrrealidades que integran el conocimiento.

Martínez, M. abona las ponderaciones de Patricio, M. y Zemelman, H. al exponer “En este diálogo entre el sujeto y el objeto tienen voz múltiple interlocutores, como los factores biológicos, los psicológicos y, sobre todo, los culturales: todos ellos influyen en la conceptualización o categorización que se haga del objeto”, (pág. 15). Estableciendo con estas afirmaciones el carácter de un sujeto cognoscente: racional, hermenéutico, polémico, concluyente y cíclico, en cuanto a la temporalidad de las verdades de la realidad.

#### **4.3.2.2 Análisis epistemológico**

Toda vez que se asume como epistemología la ciencia que estudia los constructos del conocimiento y los argumentos humanos para justificarlo, en concordancia con esta definición y para abordar la temática de valores morales, se establece el enfoque epistemológico a fin de aproximarse al conocimiento de la realidad de los actores de la comunidad rural de Francisco I. Madero, los sucesos que les anteceden, las situaciones personales de conciencia e inconsciencia condicionantes y las circunstancias sociales prevaecientes en la actualidad y en el pasado, para que los capacitandos establezcan criterios que les permitan emitir juicios sobre la justificación o invalidación de esos valores.

Teniendo en cuenta que los valores morales son construidos desde los primeros años de vida del sujeto, en la edad adulta éstos no son susceptibles de enseñanza sino de descubrimiento como un conocimiento de tipo social, y se reaniman en las interacciones de las personas entre sí y con el medio físico. Por lo tanto es trascendental crear espacios de oportunidad para que se descubran y se practiquen, para lo cual el microespacio educativo de los cursos de capacitan para el trabajo representan el espacio idóneo para reproducirlos con carácter educativo y así reanimarlos en los capacitandos, (Simón, T. 2013, disertación en asesoría).

La perspectiva propuesta, promueve en los capacitandos la construcción de definiciones sobre la veracidad de los valores, y la factibilidad de practicarlos justificadamente con conocimiento de la realidad predominante. Esta percepción se concibe desde el enfoque epistemológico empirista, toda vez que promueve en los capacitandos la percepción de los valores en cuanto a su existencia y características, la revisión de sus experiencias en su práctica y la investigación de las situaciones personales y circunstancias sociales prevalecientes en el ejercicio de éstos.

Las reflexiones generadas se circundan al ámbito personal de los capacitandos y a su entorno comunitario. Consecuentemente, esta posición empírica no pretende que los capacitandos establezcan conceptos determinantes y universales, puesto que las nociones sobre valores morales son particulares y únicamente se fundamentan en usos y costumbres, respondiendo a la realidad de los actores locales de la comunidad rural de Francisco I. Madero.

El proceso de apropiación de la realidad, sobre la problemática de los valores morales, se pretende desarrollar a partir del diagnóstico realizado por los propios actores locales. Para lograr este propósito es necesario asistirlos en el desarrollo de destrezas para recabar datos, a fin de que se realice la observación situacional para poder efectuar la descripción de esa realidad; así mismo, la participación de los actores locales en el proceso ha de definir el lenguaje de la descripción, particularizada por los rasgos semánticos locales.

El siguiente paso es la clasificación de la información, debiendo proceder al agrupamiento de los valores conforme a su correlación, considerando la significatividad de la relación que guarden entre sí; para establecer la significatividad de los valores es preciso el examen crítico de sus atributos, a fin de identificar sus coincidencias y grado de asociación. Una vez realizado el agrupamiento se continúa con su nomenclatura, a fin de establecer una taxonomía particular que pueda ser interpretada por lo actores locales, quienes deben ser partícipes durante todo el

proceso del diagnóstico con el propósito de que sean autores y actores del proceso de capacitación.

Los pasos mencionados para la recopilación de la información sobre los valores en la comunidad de Francisco I. Madero, son previos al mero acto de diagnóstico, como una segunda etapa del proceso. En esta etapa se desarrollan habilidades metódicas, a fin de seguir una secuencia descriptiva ordenada sobre los valores y su clasificación; también se desarrollan habilidades para ser sistemático, puesto que se debe proceder con apego a principios.

Igualmente se desarrollan habilidades para el razonamiento lógico a fin de que los actores locales identifiquen los antecedentes de las valoraciones de sus actos, que les permitirá establecer razones para dictaminar sus propios valores. Por lo tanto se hace necesaria la previa ilustración teórica, con apoyo en lecturas digeribles para las circunstancias escolares locales prevalecientes.

Rememorando lo expuesto, la presente propuesta es en el sentido de que los actores locales desarrollen habilidades y destrezas, a partir de una somera instrucción teórica, para realizar y enunciar un diagnóstico sobre su estimación de los valores morales habituales en su comunidad. A partir del diagnóstico se pretende ensayar el ejercicio axiológico expuesto en el apartado precedente a éste, con el propósito de que establezcan juicios estimativos sobre la naturaleza de sus actitudes y conductas e identifiquen los valores que más les conviene practicar para lograr mejores niveles de realización personal y colectiva.

La imagen 12, representa la triada de la presente propuesta. En ella se representa como objeto de conocimiento a la capacitación para el trabajo, en la cual se incluyen como contenidos temáticos a los valores morales; medio para el saber se representa con la pedagogía para el trabajo, que corresponde a un diseño propio del autor; y el sujeto se representa por la dualidad de actores y docente-capacitador.



Imagen 12. Triada de la propuesta de la inclusión de valores morales en la capacitación para el trabajo

### 4.3.3 Ontología de la propuesta curricular

La ontología es la ciencia que discurre sobre los conceptos de la realidad, las características de tales conceptos y sus interacciones, a fin de descubrir la naturaleza de la realidad misma. Por consiguiente, como parte de los elementos de la realidad del objeto del presente estudio se identifican a los actores locales de la comunidad rural de Francisco I. Madero, sus medios y procesos de producción, así como las interacciones socioculturales que les identifican.

En el mismo sentido, cuando los actores locales perciben alteraciones psicosomáticas en su realidad, exploran alternativas que les devuelvan la estabilidad en este aspecto. Y por otro lado, al experimentar el anhelo humano de acceder a mejores niveles de bienestar, también les impulsa a indagar sobre opciones de solución. Así es como en la comunidad rural mencionada, se manifiestan necesidades de capacitación para el trabajo y de valores morales, que a juicio de sus actores y del autor son alternativas viables de solución a sus necesidades.

Respecto al tema de los valores morales, es necesario precisar que aunque hay tendencias que pretenden adoctrinar a los capacitandos mediante cursos en valores morales, o inhibir las manifestaciones de inconformidad y hasta las propuestas sobre las mejoras de las condiciones laborales, se resalta que:

a) La capacitación para el trabajo en el medio rural, de la presente propuesta, no tiene orientación de capacitar para la subordinación, sino más bien para el emprendimiento agropecuario, y

b) El autor de esta propuesta disiente de los propósitos avasallantes que pudieran subyacer en cualquier ejercicio educativo.

c) Se pondera el estudio de los valores desde la perspectiva de la axiología, a fin de dilucidar la naturaleza de los valores y los juicios que sobre ellos se exteriorizan personal y colectivamente en Francisco I. Madero.

Al realizar la indagación bibliográfica respecto a la axiología se encuentran antecedentes como la aseveración de Prior, A. (2002), que a la letra dice “Todo ser humano nace en una época determinada en determinados sistemas de preferencias axiológicas, que deben ser asimilados por los individuos a través de mediaciones como las objetivaciones genéricas en sí (objetos, costumbres y lenguaje)”, (pág. 28).

En la presente exposición se disiente al respecto, y se rememora que históricamente cuando aparentemente han prevalecido circunstancias generalizantes paradójicamente ha sido propicio para los grandes descubrimientos y pensamientos en diversidad de temáticas, así se distinguieron Galileo y Gandhi.

En consideración de lo expuesto en el proceso de capacitación propuesto se pretende abordar los valores morales, promoviendo en los capacitandos el estudio de sus cualidades y el ejercicio del discernimiento de las interpretaciones de las propuestas que ellos aporten, favoreciendo el ensayo axiológico. Asumiendo como axiología, la ciencia que estudia los valores para emitir razonamientos sobre la malicia o bondad de su práctica, extendiendo esta reflexión de lo particular (personal) hasta los ámbitos locales de convivencia en que se desenvuelven los capacitandos.

Si bien, ontológicamente se identifican las propiedades del ser como elementos universales, precisamente de esas propiedades se derivan sus principios, entre los cuales se identifican el de identidad, inteligibilidad, semejanza y bondad. En consecuencia, las demandas sociales de los actores locales de la comunidad rural de Francisco I. Madero, se consideran como manifestaciones del principio de bondad, que en uso de otro principio, el de inteligibilidad, los propios actores establecen la capacitación en valores morales como alternativa verdadera para aproximarse a la resolución de sus problemas.

Así es como los actores locales proceden empíricamente vinculando el principio ontológico de semejanza con el de razón, para llegar a fincar su aspiración de hacer el bien para sí mismos, en lo personal, y por consecuencia para el colectivo. En este procedimiento se destaca otro principio ontológico, el de la semejanza; dado que el ser es uno e indivisible entonces el otro es semejante, y el principio de semejanza le permite a los actores participantes identificar el bien propio para construir el bien común, que en el tema planteado es la capacitación en valores morales para lograr desde lo particular un buen efecto colectivo.

Por lo tanto, el planteamiento de los actores de Francisco I. Madero para recibir capacitación en valores morales, es una manifestación de la realidad del ser, planteada por cada participante, desde la perspectiva de cada unidad del colectivo, y en función del principio de semejanza la generalidad queda representada en la unidad que se manifiesta; consecuentemente ese planteamiento es la realidad del colectivo, puesto que cada ser es fundamento de la realidad del conjunto y por lo tanto de la realidad comunitaria.

Otro de los principios ontológicos aplicables al presente ensayo es el de la razón y por medio de este principio cada actor local, en cuanto ser, practica la característica de libertad, enmarcada en el principio de la bondad, y entonces este ser siendo bueno consigo mismo limita su bondad para identificar lo bueno y lo malo, es decir, lo que le hace bien y lo que le hace mal. Por consiguiente interpone su

voluntad a su propia bondad para elegir lo que definitivamente considera que es lo bueno para él y en consecuencia para el colectivo.

#### **4.3.4 Análisis psicológico de la propuesta curricular**

Se asume que Psicología es un término compuesto por las palabras psico y logía, que significan actividad mental y estudio, respectivamente. Que como ciencia estudia las actividades conscientes e inconscientes de personas y animales, en lo individual y de sus colectivos; por lo tanto investiga sus conductas y experiencias para llegar a su comprensión y predicción. Desde esta concepción se enfoca el discernimiento del aprendizaje de los adultos, toda vez que a ellos está dirigida la propuesta curricular que aquí se expone.

Esta consideración permanece cabal en el diseño curricular aquí propuesto, implicando la organización de valores con fines pedagógicos en contenidos subsecuentes pero con la entereza de que en el proceder cotidiano, del ámbito de la capacitación para el trabajo o bien de la vida personal, están asociados con los saberes y con la ausencia de ellos.

Rememorando las primeras incursiones realizadas en la psicología, se menciona a Platón y Aristóteles, quienes examinaron algunas características humanas como el conocimiento del entorno, los pensamientos, aptitudes, habilidades y la personalidad; planteando interrogantes sobre la naturaleza de esas características. Se afirma que también cuestionaron sobre la manera en que el hombre llega a conocer su entorno,

La Psicología como ciencia se inicia a partir de los estudios de René Descartes, Thomas Hobbes y John Locke. Descartes afirmaba que la función corporal era mecánica y que cada mente es única e independiente. Así mismo, afirmaba el carácter innato de algunas ideas básicas, de las cuales el hombre parte para conocer su entorno. Por otro lado, Hobbes y John Locke fueron partidarios de la

experiencia como principio del conocimiento de las cosas. Hasta nuestros días continúa el debate sobre los principios que enarbolaron estos pensadores.

#### **4.3.4.1 Generalidades de la Psicología.**

El desarrollo de la Psicología como ciencia ha favorecido su especialización en varias disciplinas, aunque se perciben diferencias entre autores sobre las áreas de su ámbito enseguida se revisan. En las principales áreas de investigación se cuenta: la psicología fisiológica, del aprendizaje y acondicionamiento, enfoque cognitivo, test y psicometría, psicología social y psicopatología; atribuyéndose a la fisiología las mayores contribuciones a la psicología por el desarrollo del conocimiento sobre las funciones de los sistemas del cuerpo humano. Y por áreas de aplicación se tiene: a la Psicología industrial, de la educación, y la clínica.

Por otra parte, el proyecto de nomenclatura internacional normalizada relativa a la ciencia y tecnología asigna a la psicología la nomenclatura 61, y clasifica como disciplinas psicológicas: la psicología patológica, la psicología del niño y el adolescente, la orientación psicológica, la psicología de la educación, evaluación y medición psicológicas, psicología experimental, psicología general, psicología geriátrica, psicología del trabajo y del personal, parapsicología, estudio de la personalidad, estudio psicológico de fenómenos sociales, psicofarmacología, psicología social, y otras especialidades, (UNESCO, 1988. PP. 18-19).

De las disciplinas psicológicas mencionadas, las que intervienen en el objeto del presente estudio son: psicología social, psicología de la educación con su subdisciplina de leyes del aprendizaje (abordada en este estudio como teorías del aprendizaje), y el apartado de otras disciplinas, en la nomenclatura de la UNESCO, que dada la apertura que ofrece esa clasificación permite especificarlas, y en el presente caso se trata de la psicología del objeto de conocimiento definida como psicología de los valores morales.

#### **4.3.4.2 Psicología social**

La psicología social como subdisciplina de la psicología estudia los procesos que inciden en la funcionalidad social, de tal manera que su estudio examina las interacciones sociales y las caracteriza. En esas interacciones se caracterizan las relaciones del individuo con su entorno, entendiéndose como tal al conjunto de sus congéneres, medio ambiente y rasgos culturales.

Esas relaciones incluyen la conducta humana, la práctica de los valores morales y recientemente, con la especialización del trabajo y la aparición de las profesiones, la práctica de la ética profesional. Estos aspectos resaltan significativamente en las interacciones sociales, y si bien la conducta es una acción personal, también es cierto que tiene implicaciones directas con el entorno inmediato e indirectas con el mediato.

Por lo tanto, abordar el objeto del presente estudio desde la psicología social, implica la intervención educativa para renovar las interacciones sociales en el medio rural, por consiguiente promocionar la búsqueda de mejores niveles de bienestar a partir de la capacitación para el trabajo, la realimentación en valores morales, y la incursión en el emprendimiento productivo o empresarial.

Derivado de estas afirmaciones, se asume la responsabilidad social del docente para instruirse y desarrollar competencias que le faciliten su intervención para la promoción y potenciación tanto de los actores locales como de sus redes sociales y el propio tejido social. En consecuencia, esa intervención habrá de focalizar las principales áreas que requieren su actuación, que en el tema del presente estudio es la inclusión de los valores morales en la capacitación para el trabajo, y sus implicaciones.

Por efecto las aseveraciones anteriores conducen al examen de la psicología educativa como área de trabajo de la psicología social, encontrando pertinencia de aplicación en las cuestiones específicas de la enseñanza-aprendizaje,

particularmente en los procesos psicológicos tanto individuales como grupales, independientemente de su origen.

#### **4.3.4.3 Psicología de la educación**

La psicología educativa es la subdisciplina psicológica que estudia los fenómenos educativos, auxiliándose en los principios de otras subdisciplinas psicológicas. Así, de la psicología del desarrollo se apropia los cambios cualitativos y cuantitativos de los aspectos físicos, psíquicos y evolutivos; de la psicología del aprendizaje recoge los principios de la intensidad, el efecto, prioridad, transferencia, novedad, resistencia al cambio, pluralidad, ejercicio, motivación, autoestima, participación y los estilos de aprendizaje; y de la psicometría recupera la medición, el test, ítem, objetividad y normalización.

Se le considera una ciencia interdisciplinaria, interactúa con la psicología y la educación para el estudio de los efectos pedagógicos en los estudiantes, así como los métodos de enseñanza. Para el estudio de éstos, los clasifica en cuatro métodos: el lógico inductivo, lógico deductivo, lógico sintético y lógico analítico, por lo tanto son muy valiosas sus contribuciones a los métodos de enseñanza, resaltando el aprendizaje significativo.

La psicología educativa también aborda las leyes o teorías del aprendizaje, entre éstas se encuentran las teorías asociacionistas (condicionamiento básico y condicionamiento instrumental), y las mediacionales, en las que se destacan el aprendizaje social, gestalt, genético-cognitiva, genético-dialéctica, procesamiento de información, aprendizaje por descubrimiento, aprendizaje significativo y las condiciones para el aprendizaje.

En cuanto al aprendizaje de los adultos se asume que es funcional toda vez se realiza a partir de sus vivencias para resolver necesidades sentidas, es decir para que el aprendizaje le sea útil. Por tanto las competencias que ellos desean desarrollar son reconocidas en función de sus necesidades; en concordancia con lo

anterior la intervención del docente-capacitador se desarrolla en el marco de la lógica del aprendizaje de los adultos. Y en este sentido, los valores morales mencionados en esta propuesta curricular no se enseñan sino que se reproducen y desadormecen con carácter educativo en la dinámica de las interrelaciones de la capacitación.

Las anteriores aseveraciones redundan en el objeto de estudio planteado: la inclusión de los valores morales como contenidos de los cursos de capacitación para el trabajo. Derivado de esto, en las siguientes líneas se establece la relación entre la psicología y el objeto de estudio.

#### **4.3.4.4 Psicología de los valores morales**

Se asume como psicología de los valores morales la ciencia que estudia los valores desde el raciocinio del sujeto, lo cual permite valorar la conducta que asume ante los sucesos de su entorno. Por lo tanto, el análisis psicológico de los valores morales ilustra sobre las conductas y comportamientos humanos y los vincula con la perspectiva de la psicología social, a fin de explicar los orígenes del comportamiento humano y los alcances de ese comportamiento.

En ese sentido, las implicaciones del comportamiento humano originadas desde sus juicios y aplicaciones de los valores morales, pasan a formar parte de su entorno, el cual se encuentra en un proceso continuo de reconstrucción, matizado por las interpretaciones que el sujeto asigna a esos valores. Esa reconstrucción conlleva una dualidad, toda vez que puede ser para bien o para mal, sin embargo la psicología de los valores se encarga de dilucidar ese fenómeno.

Precisamente al esclarecer la dualidad de la reconstrucción permanente de la cultura social, la psicología de los valores morales, pone en relieve las tendencias interpretativas que guían a la sociedad de conformidad con sus particularidades de interpretación de los valores. Este esclarecimiento da pautas para la intervención de la psicología educativa, con el planteamiento de métodos y procesos educativos, a

fin de revertir los fenómenos retrógrados descubiertos por la psicología de los valores morales, y en su caso para fortalecer los progresos sociales logrados.

#### **4.3.5 Pedagogía**

Se asume como pedagogía la ciencia que estudia la educación, y como didáctica la disciplina pedagógica de las técnicas y métodos de la enseñanza. No obstante que este título enuncia a la pedagogía y la didáctica, y dado que la presente propuesta es en relación con la capacitación para el trabajo, se hace necesario realizar una breve referencia sobre la clasificación de la educación para determinar el ámbito de la capacitación, a fin de esclarecer cualquier inexactitud.

##### **4.3.5.1 Clasificación de la educación**

La UNESCO establece una clasificación tripartita para diferenciar la educación formal, caracterizada por ofrecer servicios escolarizados, graduales cronológicamente, y etapas de edades para cursarla (particularmente los niveles preescolar, primaria y secundaria); la educación informal como proceso de instrucción de por vida, propiciado y condicionado por los entornos inmediato, mediato y remoto; y la educación no formal, que desarrolla competencias para la vida y el trabajo, complementa la intervención de la educación formal, con estructura curricular de cursos cortos o de mediana duración (meses), sin condicionantes de edad y en algunos casos ni de alfabetización.

Precisamente la educación no formal enmarca el tema que se aborda en el presente trabajo. Y ésta no queda exenta de las controversias que tensionan el concepto de educación, pues toda vez que la educación no formal favorece la intervención en adultos, se han desarrollado varias propuestas pedagógicas para particularizar en este campo. Siendo el caso de la pedagogía laboral, en la que se intuyen tendencias de subordinación laboral; y la andragogía que se inclina por la atención de los adultos aduciendo que precisamente los adultos aprenden de manera distinta a los niños.

#### **4.3.5.2 Teorías pedagógicas**

Se asume como pedagogía la ciencia que estudia la educación. Como tal, no está exenta de las tensiones que hostigan a esta última, sin embargo algunos autores formulan la cientificidad de ésta, en sus aseveraciones, por ejemplo para Manganiello, E. (1970), citada por Samarrona, J., "es una ciencia unitaria y armónica, sus relaciones con las demás ciencias han ido ampliando y profundizando su contenido", (pág. 34). Siendo en este proceso aludido que se han desarrollado teorías que han logrado profundos cambios en la enseñanza aprendizaje.

En contraparte a la negación científica de la pedagogía, desde 1988 la UNESCO le asigna la nomenclatura 58 como campo de la ciencia, se esclarece que las nomenclaturas de dos dígitos otorgadas por la UNESCO se reservan a las ciencias y las de cuatro dígitos a las disciplinas de las ciencias, también asigna nomenclaturas de seis dígitos clasificar a las subdisciplinas.

Aclarada esta situación, se abunda que como disciplinas de la ciencia de la pedagogía, la UNESCO, contempla las Teorías y Métodos Pedagógicos Generales, la Organización y Planificación Pedagógicas, así como la Formación y Empleo de Educadores, dejando un apartado para incluir en su clasificación futuras disciplinas que surjan.

Según la UNESCO, las Teorías y Métodos Pedagógicos Generales, como disciplina del campo de la ciencia pedagógica, tienen como subdisciplinas a los métodos audiovisuales, pedagogía comparada, elaboración de planes de estudio, teorías de la educación (relacionada con la subdisciplina psicológica de métodos educativos), pedagogía experimental, evaluación de alumnos y maestros, métodos pedagógicos (también relacionada con otra subdisciplina psicológica, leyes del aprendizaje), instrucción programada y otros, (pág. 17).

Otros referentes señalan como teorías pedagógicas a la teoría de la resistencia y la educación, teoría del capital humano, pedagogía tradicionalista,

escuela nueva, tecnología educativa, pedagogía institucional, pedagogía constructivista, pedagogía operatoria, pedagogía crítica, aprendizaje significativo, pedagogía comparada, pedagogía experimental, pedagogía laboral.

Respecto a la pedagogía laboral se han encontrado informaciones que la delinear con la subordinación laboral, es decir como formadora y capacitadora de empleados, dependientes. Y como el propósito de este ensayo es presentar una propuesta que aliente a la búsqueda del emprendimiento y a reforzar las incursiones en el autoempleo, se considera inapropiado recurrir a ese modelo pedagógico.

Con los antecedentes anteriores, y para abordar el estudio de la capacitación para el trabajo rural se opta por seguir la comunicación personal de Patricio, M. A. en el sentido de incursionar en la autoría, "No tengan miedo de construir teorías, hagan constructos teóricos", (30 de junio de 2012). En consecuencia se desarrolla un modelo propio de pedagogía para el trabajo rural.

#### **4.3.5.3 Didáctica**

Se asume como didáctica la disciplina pedagógica que interviene en el proceso enseñanza aprendizaje, tanto en la organización de contenidos como diseño e implementación de instrumentos que faciliten ese proceso, por lo que se le considera como disciplina práctica. Llamando acto didáctico a la convergencia del docente y el docente en un contexto de aprendizaje

La aplicación de la didáctica es estratificada, por tanto en cada nivel de educación se aplican determinados métodos e instrumentos. Ejemplificando esta afirmación se pueden citar comparativamente: el nivel educativo inicial, en el cual los alumnos no pasan de los seis años, en él se les instiga a expresarse, desarrollar su iniciativa y autonomía, y a valorar sus logros.

El nivel de educación primaria, en el que se estimulan la lectura, escritura, expresión oral, comprensión de los fenómenos naturales, perspectiva histórica y

geográfica; y el nivel de secundaria, en el cual se profundiza en los conocimientos desarrollados en la educación primaria y se incursiona en la mayor complejidad de éstos, además de explorar algunos ámbitos productivos u ocupacionales.

Por otro lado, los modelos didácticos han evolucionado a la par de las nuevas corrientes pedagógicas. Así, se tiene el modelo didáctico tradicional que favorece la exposición del profesor, la lectura memorizante y las sanciones físicas; el didáctico tecnológico, que potencia la capacidad de indagación del alumnado al recurrir a las tecnologías de información y comunicación; el espontaneo-activista, caracterizado por resaltar la afirmación y expresión de los intereses del estudiante, confirmándolos en experiencias adquiridas en su entorno.

A los anteriores se agregan: el modelo didáctico de investigación, para enriquecer el conocimiento mediante la actividad investigativa escolar y el descubrimiento de la complejidad de la realidad; la escuela nueva, que favorece la experimentación y el descubrimiento como medios para desarrollar la comprensión y la creatividad; el modelo colaborativo, que propicia la comunicación entre pares, la interactividad, el intercambio y la corresponsabilidad.

#### **4.3.5.4 Modelos de estilos de aprendizaje**

El manual de estilos de aprendizajes hace alusión al Plan Nacional de Educación 2001-2006, exponiendo los recientes descubrimientos en los campos de la psicología y neurofisiología que han permitido establecer nuevos modelos de estilos de aprendizaje. Entre éstos resaltan los modelos de: cuadrantes cerebrales, de Felder y Silverman, el de Kolb, de inteligencias múltiples, programación neurolingüística, y el de los hemisferios cerebrales.

Los avances de la ciencia no se reducen al establecimiento de los modelos de aprendizaje mencionados, sino que también han permitido establecer estrategias de enseñanza pertinentes para cada uno de ellos. Tal es el caso de las estrategias de

enseñanza para el aprendizaje multisensorial, de fantasía, experiencia directa, pensamiento visual, y de la metáfora.

Con lo expuesto, se confirman los múltiples recursos de la didáctica, aplicables a cada caso de enseñanza. Por lo tanto, en los adultos que se capacitan para el trabajo, la didáctica potencia la capacidad operativa, en el marco del aprendizaje práctico, y en función de la disposición particular que se asume para participar en los procesos de capacitación. Así, la didáctica para la capacitación de adultos vincula las experiencias acumuladas por éste con el desarrollo de nuevas competencias para el trabajo.

#### **4.3.5.5 Pedagogía para el trabajo rural**

Se asume como pedagogía para el trabajo rural, la disciplina educativa que vincula las necesidades de competencia para el trabajo de la sociedad rural con las necesidades laborales del sector productivo, reanimando sus valores adormecidos para incursionar en el emprendimiento y acceder a mejores estadios de bienestar personal y colectivo.

La anterior definición, propia del autor, pretende incluir tanto el emprendimiento productivo y empresarial como la autorrevaloración de los actores comunitarios. Se hace necesaria esta diferenciación toda vez que la bibliografía consultada conduce a la interpretación subordinada de la capacitación laboral, soslayando la naturaleza emprendedora de los actores rurales.

Expuesto así, se clarifica la pretensión de promover en esos emprendedores el entusiasmo para que asuman el protagonismo de su propio desarrollo, el de su comunidad y del sector agropecuario. Por otro lado cabe resaltar tres campos importantes de la pedagogía para el trabajo rural:

- El de la educación permanente, como proceso general e integral de la persona mediante el cual aumenta sus conocimientos, eleva su nivel intelectual y confirma su identidad.

- Otro es el de la formación, que facilita que la persona mejore u obtenga habilidades y destrezas necesarias para ser más competente en su trabajo y particularmente en sus actividades productivas.
- Y el tercer campo es el del desarrollo para formarse la mentalidad competitiva, y se prepare para enfrentar los embates mercantilistas de la globalización.

#### **4.3.5.6 Objetivos de la pedagogía del trabajo rural**

Los objetivos que se establecen para la pedagogía del trabajo rural pretenden la reconstrucción del actor rural por su propia decisión y convicción, a partir de su revaloración como sujeto libre, democrático y humanístico. Tales objetivos se enuncian en las siguientes líneas.

a) Desarrollar en el capacitando competencias para el trabajo y la creatividad, fincadas en una base sólida de valores morales que le guíen para la toma de decisiones responsable en sus actividades de trabajo, relaciones interpersonales y la interacción con su entorno.

b) Reanimar en el capacitando los valores morales que fortalezcan su identidad, resistencia a la discriminación, y el protagonismo de su propio desarrollo, para la reconstrucción de su polivalencia.

c) Proveer a los capacitandos de bases científicas y tecnológicas que les permitan asimilar la reconversión productiva y la normatividad para la producción.

d) Generar en el capacitando actitudes emprendedoras y empresariales, que le faciliten conquistar espacios de mercado en las áreas que el comercio globalizado no ha dominado.

#### **4.3.5.7 Elementos de la pedagogía para el trabajo rural**

El actor comunitario. Concebido como miembro de la comunidad rural, que a pesar del abandono institucional y la discriminación social no claudica y por lo

contrario está ávido de encontrar un punto de apoyo para impulsarse hacia su desarrollo.

- El docente-capacitador. Persona que abraza la más sublime actividad humana, la educación, para coparticipar en la revaloración de los actores rurales como principio del emprendimiento: de la reconstrucción personal y en el trabajo productivo, para la búsqueda de mejores niveles de bienestar. Y, siguiendo a Rivera, C. (2011), “capacidad para discernir entre la calificación estadística del desarrollo y el [real] deterioro humano de los individuos (...), la complejidad de la vida en la comunidad (...) y la dimensión del desarrollo endógeno”, (pág. 29).
- Desarrollo comunitario. Según Rivera, C., “se basa principalmente en la animación sociocultural como acción emancipadora de los individuos, mediante el establecimiento de puntos de encuentro e integración social (...) se reaniman los valores adormecidos de los actores locales y se potencializan sus capacidades y destrezas...”, (ídem).
- Capacitación para el trabajo. Las necesidades sociales para desarrollar competencias laborales en respuesta a los actuales requerimiento de la producción, encuentra respuesta en la intervención educativa para la capacitación con enfoque en las normas técnicas de competencia laboral en vigor, en el marco de la formación permanente propuesta por la educación no formal.
- Trabajo productivo. Como actividad humana remuneradora, que se realiza principalmente por emprendimiento propio o asociado. Elemental para la sobrevivencia e incursión en nuevos senderos que conduzcan a mejores niveles de bienestar, autorrealización y revaloración del hombre.
- Emprendimiento. Es la iniciativa propia para la incursión productiva o empresarial, vinculada al autoempleo y la diversificación de la fuente de ingresos familiar.

#### **4.3.5.8 Paradigma de la pedagogía para el trabajo rural**

El desarrollo comunitario rural es un reto histórico de los actores locales y externos, su vigencia como clamor social evidencia que las acciones en educación, salud, alimentación, así como los subsidios para la producción, al paso de las décadas no han impactado como verdaderos detonantes del desarrollo. Más bien son paliativos de los problemas sociales.

En este sentido, la pedagogía para el trabajo rural se presenta como alternativa de intervención en la revaloración de los individuos, coadyuvando en el desarrollo comunitario endógeno. Y para tal efecto se determinan los siguientes enfoques:

La motivación para reanimar los valores adormecidos, mediante el principio de la transferencia de momento (utilizado en física para la mecánica de fluidos y adaptado por el autor a la reanimación social), para provocar el efecto sinérgico que permita enfrentar colectivamente la realidad comunitaria.

La capacitación para el trabajo con contenidos temáticos de valores morales, para el desarrollo de competencias para el trabajo y para proveer a los capacitandos de las bases científicas, tecnológicas, y morales, que les ilustren en el emprendimiento productivo y empresarial, en armonía con su entorno.

La revaloración de la persona como célula del tejido social, y principal actor para el enriquecimiento o reconstrucción de éste.

#### **4.3.5.9 Didáctica de la pedagogía para el trabajo rural**

La palabra didáctica se compone de enseñar, instruir, y proviene del griego didaskein, como disciplina de la pedagogía propone los medios para la enseñanza. Que en el campo de la capacitación para el trabajo rural se puede traducir como propuesta de los medios para el desarrollo de competencias para el trabajo, en el aprendizaje práctico. Ante este concepto, por consecuencia se plantean algunas

interrogantes que subyacen en la definición de la didáctica, cuyas respuestas amplían esa definición.

¿Qué medios aporta la didáctica para el desarrollo de competencias para el trabajo rural? Si propone los medios para el desarrollo de competencias para el trabajo, estos han de ser congruentes al contexto de la capacitación en el medio rural, entre ellos se tiene los instrumentos para el aprendizaje práctico de adultos, de fabricación o diseño reciente para apropiar la capacitación a los nuevos procesos productivos.

Otros medios son los manuales o guías para los capacitandos de diseño llamativo, redacción binaria entendida por la combinación de términos coloquiales y técnicos para facilitar su asimilación e incorporación al acervo personal, recursos electrónicos como videos y presentaciones con diapositivas, por su amplia aceptación y captación de la atención.

¿Cómo se aprovechan los recursos didácticos en la capacitación para el trabajo rural? Los instrumentos y equipo de trabajo facilitan la realización de actividades productivas en baja escala, que sin embargo son elementales en el aprendizaje práctico. Con esos recursos se desarrollan sesiones de adiestramiento significativo en simulaciones dentro del microespacio de la capacitación, el cual no es necesariamente un aula o espacio cerrado parecido a ésta.

Estas simulaciones reproducen proporcionalmente las condiciones del contexto de producción intensiva en lo referente a procesos, normas sanitarias e inocuidad. Para la simulación de la producción se recurre a un microproyecto productivo-educativo, que además de desarrollar competencias para el trabajo también facilita la reanimación de los valores adormecidos de los participantes, abonando a los propósitos del presente estudio.

Los manuales o guías de los capacitandos, tienen la función de informar a los capacitandos sobre las actividades, tiempos aproximados de duración, previsión de recursos que se necesitan, oportunidades de participación, y por las características y requerimientos que presenta el proceso productivo-educativo se conocen anticipadamente las oportunidades para el descanso y la alimentación. La redacción de los manuales en términos binarios permite, a los capacitandos, asimilar paulatinamente los términos técnicos sin la presión de la información vertical.

Recursos electrónicos. Las tecnologías de información y comunicación son recursos que diversifican los medios para compartir información. Es cierto que el servicio de internet en el medio rural resulta ser caro, deficiente o nulo, sin embargo los oferentes del servicio han dispuesto varias modalidades para tener acceso a él. Algunos ejemplos son la banda ancha portátil y los paquetes de servicio mediante el pre pago.

Pero en el medio urbano es distinto, pues el capacitador puede contar con suscripción propia, tal vez en su centro de trabajo se puede disponer de este servicio o las autoridades municipales lo proporcionan gratuitamente en determinados espacios públicos, incluso al menos se podrá acudir a algún ciber y arrendar el servicio por tiempo limitado. La importancia del recurso es la abundancia de información clasificada, portable y retransmisible por medio de equipo portátil.

¿Qué recursos sutiles son de aplicación didáctica? La vocación del docente-capacitador es elemental. Su inclinación por la capacitación y dominio del tema le permite asumir actitudes de aplomo ante los imprevistos, así como hacer énfasis en su modo de pensar, que dada su vocación no puede ser distinto al requerido para la labor docente. Sus actitudes y valores le facilitan asumir la predisposición anímica para las relaciones interpersonales, incluso para salir airoso en cuando los procesos productivos requieren jornadas largas.

Otros recursos sutiles que puede apropiarse el docente-capacitador son: desarrollar habilidades para aprovechar su energía, asumiendo la postura que lo posicione en el microespacio, pues los capacitandos no observan su currículo sino su lenguaje corporal; las gesticulaciones, para añadir dinamismo a su participación; contacto visual, que facilita adicionalmente certeza a la información compartida, facilita el establecimiento de confianza y envía mensajes de inclusión. Las pausas, como técnicas que reditúan participación de los capacitandos; y la comunicación oral, profusa de entusiasmo, convicción y energía, que contagien a los presentes.

Resumiendo, el marco global expone ampliamente las macro condiciones que envuelven tanto a la planeación como a la propia labor docente y el marco específico describe los medios e instrumentos para estructurarlos. Después, el discernimiento filosófico sustenta conceptualmente y enfatiza la pertinencia del propósito del presente estudio y con esta visión de horizonte se esboza la pedagogía para el trabajo rural que objetiva la propuesta que se explica en las siguientes líneas.

#### **4.4 Propuesta curricular de inclusión de valores morales como contenidos en un curso de capacitación para el trabajo rural**

El diseño de curso de capacitación que se presenta enseguida, es de autoría propia y se presenta como prototipo de la propuesta de complementación mencionada. Es de aclarar que los contenidos responden a las condiciones actuales de un determinado contexto social, y que dada la complejidad de los fenómenos sociales esas condiciones están sujetas a cambios imprevistos.

Por lo expuesto anteriormente, los contenidos e incluso el curso de capacitación pueden disminuir en su relevancia o perder su vigencia tan súbitamente como cambien las condiciones contextuales. Tal como se señaló en el párrafo anterior, la propuesta se ejemplifica con el curso que se detalla a continuación:

#### **4.4.1 Título del curso:**

### **Control y combate de la langosta migratoria (chapulín), en maíz de temporal: estudio de caso**

La plaga conocida como langosta migratoria, chapulín o chocho, causa severos daños en los cultivos de maíz sembrado en condiciones de temporal. Las mermas en las cosechas llegan a ser considerables, dependiendo del grado de infestación.

El combate de la plaga, generalmente, se realiza cuando es muy notoria su presencia. Sin embargo a los pocos días se observa nueva población de insectos jóvenes, lo cual hace suponer a los agricultores, que el insecticida aplicado favorece su reproducción.

Ante esta situación, se hace necesario conocer las medidas para la prevención de la plaga, condiciones agroclimáticas para su reproducción, su ciclo de vida, taxonomía, insecticidas disponibles en el mercado, condiciones climáticas para aplicación de los insecticidas, medidas sanitarias para el manejo de insecticidas y tiempo post aplicación para cosechar.

#### **4.4.2 Temario específico**

##### **A) EL TRABAJO EN Y CON EL GRUPO**

- a. Actitudes que favorecen la convivencia.
- b. La armonía interior y su efecto grupal.

##### **UNIDAD 1 REPRODUCCIÓN DE LA LANGOSTA MIGRATORIA**

- 1.1 Condiciones agroclimáticas para la reproducción.
- 1.2 Relación entre fecha de siembra y presencia de los insectos.

##### **B) VALORES, ANTIVALORES Y ACTITUDES.**

- a. Valores morales.

- b. Antivalores.
- c. Actitudes positivas.

## UNIDAD 2 CICLO DE VIDA Y MORFOLOGÍA

- 2.1 Ciclo de vida
- 2.2 Morfología.
- 2.3 Comportamientos de interés.

## C) LA RECONSTRUCCIÓN DEL TEJIDO SOCIAL

- a. Tejido social.
- b. Deterioro social.
- c. Reconstrucción social

## UNIDAD 3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA PLAGA

- 3.1 Barbecho fitosanitario.
- 3.2 Limpia de cabeceras.
- 3.3 Limpia de acequias.
- 3.4 Uso de herbicidas.

## D) REFLEJOS DEL CAMBIO ACTITUDINAL

- a. Apatía y solidaridad.
- b. Dependencia y subsidiariedad.
- c. Inactividad y actividad.

## UNIDAD 4. CONTROL DE LA PLAGA

- 4.1 Muestreo de población.
- 4.2 Insecticidas disponibles en el mercado local.
- 4.3 Características de los insecticidas disponibles.
- 4.4 Primera aplicación de insecticida.
- 4.5 Segunda aplicación.
- 4.6 Tiempo post aplicación, para la cosecha.

## E) IMPACTO DEL CAMBIO INDIVIDUAL EN EL ENTORNO

a. Desarrollo exógeno y desarrollo endógeno.

b. Incivismo y civismo.

## UNIDAD 5. MEDIDAS SANITARIAS

5.1 Almacenamiento y desecho de envases.

5.2 Manejo de utensilios y equipo.

5.3 Protección corpórea.

5.4 Ingesta de alimentos y bebidas.

5.5 Higiene personal.

### **4.4.3 Bibliografía sugerida**

#### **a) Bibliografía principal**

- CESAVEG. Programa de manejo integrado contra chapulín. Gobierno de Guanajuato. 2005.
- Rivera, C. Recomendaciones para el combate de plagas en maíz. En prensa.
- Savater, F. Ética para Amador. Editorial Ariel. España. 2008.

#### **b) Bibliografía complementaria**

- Beal, G. Bohlen, J. y Raudabaugh, Neil. Conducción y acción dinámica del grupo. Editorial KAPELUSZ. Buenos Aires. 1964.
- González, R. Los valores morales. Revista Cubana de salud pública. Vol. 21. Núm. 4. 2006. Pág. 269.

### **4.4.4 Actividades de aprendizaje**

- Conjeturas sobre las relaciones entre el ciclo biológico del chapulín y las condiciones agroclimáticas imperantes cuando aparecen las larvas, de igual manera: entre su ciclo de vida, morfología y las aplicaciones de insecticidas, así como entre las medidas de prevención y las condiciones agroclimáticas propicias para la eclosión.

- Por otro lado se promueve la reflexión sobre la práctica de valores morales y la integración grupal.

#### **4.4.4.1 Actividades de apertura**

- Encuadre del curso.
- Socializar las interpretaciones de los participantes, sobre los términos del temario específico.

#### **4.4.4.2 Actividades de desarrollo**

- Lectura comentada de la bibliografía básica.
- En cada sesión se alternan los contenidos: Se Inicia con los referentes a valores morales, para promover la integración del grupo. Continuar con los aspectos técnicos.

#### **4.4.4.3 Actividades de culminación**

- Rememorar los temas y actividades de la sesión.
- Sinopsis de la próxima sesión.
- Salida.

#### **4.4.4.4 Evidencias de desempeño**

##### Unidad 1

- Constatar la actitud asumida por el participante, en cada sesión. Registrando los aspectos favorables.
- Señalar la relación entre humedad y temperatura del terreno de labor, con la nacencia de los chapulines. Y su coincidencia con la época de siembra de maíz.

## Unidad 2

- Describirán e identificarán *in vivo* los valores morales, antivalores, y actitudes positivas, argumentando su aplicación en la cotidianeidad.
- Argumentar las fases propicias, en el ciclo de vida del chapulín, para la aplicación de insecticidas.

## Unidad 3

- Explicar la composición del tejido social, los reflejos de su deterioro, y las alternativas para su reconstrucción.
- Realizar las labores de prevención de la plaga. Exponiendo en qué casos se recurre a la aplicación de herbicidas.

## Unidad 4

- Identificar y sustentar los cambios personales experimentados durante el transcurso de la capacitación.
- Realizar el muestreo de campo y determinar el (los) insecticida(s) que se aplicará(n).
- Referir el tiempo mínimo transcurrido desde la aplicación de insecticidas, para proceder a la cosecha, como prevención sanitaria.

## Unidad 5

- Manifestar la contribución del individuo en la toma de decisiones, para contribuir en la mejora de la calidad de vida comunitaria, y mejorar su confianza en las instituciones y el respeto a los símbolos patrios.

- Describir el procedimiento de manejo de envases, utensilios, equipo, ropa, mascarilla y sombrero, para evitar daños a las personas y al medio ambiente.
- Plantear las alternativas para la ingesta de alimentos, en relación con el trabajo.
- Externar lo conducente en casos de accidente al manipular los insecticidas.
- Argumentar la higiene personal, al finalizar las labores de campo.

#### **4.4.5 Evaluación**

##### **➤ Competente**

- Cuando el capacitando realiza las labores en correspondencia con los requerimientos de prevención y control de la plaga de la langosta migratoria.
- La operación de utensilios, equipo, ropa, mascarilla, sombrero, y envases, se realizan conforme a las especificaciones de su manejo.
- Se evidencia la ayuda mutua, la convivencia armónica y la disposición a la mejora de la calidad de vida.

##### **No competente**

- Cuando se exhibe la deficiencia en alguno de los aspectos mencionados.

## CONCLUSIONES

La evolución continúa de las ciencias sociales, particularmente en los fenómenos educativos, reclaman la participación docente en los ámbitos particulares de la especialización en que se desempeñe. Esta consideración vislumbra amplios espacios de oportunidades para innovar, reconstruir y formular propuestas pertinentes que satisfagan las demandas sociales.

Como parte de uno de esos espacios se tiene a la capacitación para el trabajo, que hasta la fecha se aborda con el enfoque de subordinación. Es decir, para preparar futuros empleados asalariados o para eficientar el desempeño laboral en el ámbito del empleo subordinado. Esta condición, actual, de la capacitación, además tiene otro agravante social: el pragmatismo que impera tanto en los contenidos como en los procesos de la capacitación laboral.

En consecuencia esta propuesta de procesos de capacitación más amplios, incorpora aspectos de otra interpretación del pragmatismo: el pragmatismo social, que responde a las necesidades y demandas del segmento de población más amplio y particularmente del sector rural. A esas demandas trata de dar respuesta la capacitación para el trabajo rural con enfoque en competencias laborales, y en el marco de la presente propuesta se incluyen valores morales como contenidos temáticos transversales en cada curso de capacitación que se imparta en la comunidad de Francisco I. Madero, Municipio de Charo, Michoacán.

La delimitación geográfica de la propuesta tiene el propósito de determinar el área de trabajo de la intervención educativa a fin de que el autor la desarrolle en el lugar que tiene asignado laboralmente para el desempeño de sus funciones como promotor-docente. Aclarado este aspecto, se retoman los elementos centrales de la propuesta.

En cuanto a la inclusión de los valores morales en los cursos de capacitación, se obtuvieron aportaciones empíricas y teóricas que confirman la hipótesis: “La

capacitación con enfoque en normas técnicas de competencias laborales, cuando agrega a su programa de capacitación contenidos en valores morales, facilita que los habitantes rurales en proceso de capacitación mejoren sus interrelaciones personales y sus actitudes en la cotidianeidad de la vida comunitaria y el contacto permanente con su entorno cultural”, (cf. pág. 15).

En este sentido, la importancia que reviste la mejora de las interrelaciones personales se refleja como grupos en capacitación más cohesionados entorno a objetivos comunes, que tratándose de proyectos productivos se emprenden con mayor convicción y honestidad, lo cual por un lado se manifiesta en empresas rurales perdurables y rentables, y por otro en transparencia y rendición de cuentas. Es decir la inclusión de valores en los cursos de capacitación, privilegia la formación de personas íntegras moral y cívicamente, respetuosas del medio ambiente, que contribuyen decididamente para la progresión en el desarrollo sustentable.

Tal propuesta incluye también la instigación al emprendimiento productivo y empresarial, así como la reanimación de los valores morales en los actores locales a fin de que reproduzcan sus destrezas y valores en el marco del bien colectivo y se conviertan en referentes a seguir en el seno de sus familias y en de la propia comunidad, convirtiéndose en protagonistas de su propio desarrollo.

Mas esta propuesta no se presenta súbitamente, por el contrario forma parte de un proceso más amplio de formación e instrucción académica del autor; su estructura es obra del ejercicio colegiado del colectivo estudiantil y docente de la Maestría en Educación con Campo en Desarrollo Curricular; y para el desarrollo de dicha estructura se han revisado las principales corrientes teóricas de los campos de las ciencias que inciden tanto en el diseño curricular como en la propia labor educativa, en su modalidad de capacitación.

Por otro lado, los conceptos que se desarrollan en el presente documento incorporan algunos términos que tienen origen en los de procesos de mercado y

fenómenos físicos, utilizados comúnmente en esos ámbitos para definirlos, y que se han recuperado por la pertinencia que se encuentra en su adecuación a los fenómenos sociales, y particularmente en la capacitación para el trabajo. Esos términos son el benchmarking, también adoptado por teóricos cubanos para establecer referentes de comparación y mejora de su modelo educativo; y el de la transmisión de fuerza de momento, aplicado en la mecánica de fluidos.

Y para proceder en el propio proceso de capacitación para el trabajo, se desarrolla la pedagogía para el trabajo rural idónea para la intervención educativa en ese sector. En ella, se opta por la estructura modular de contenidos, la transversalidad temática de valores morales y del programa de capacitación para el trabajo concreto, y se pondera experiencia directa como estrategia de enseñanza para el aprendizaje práctico.

En suma, el desarrollo de esta propuesta promete alcances importantes en el desarrollo social, cultural y económico del medio rural. Iniciando con el cambio de actitudes de los capacitandos, que por efecto natural del dinamismo social se reproduce en el colectivo local. Así mismo en el autoempleo, traducido en la reanimación para el emprendimiento o fortalecimiento de la empresa mediante la práctica de los valores morales en su gestión. También se entrevé la reafirmación de la identidad por efecto de resaltar en los procesos de capacitación la interculturalidad y la inclusión de las diferencias.

Otro de sus alcances se identifica en la reanimación cívica de los habitantes rurales, que a causa de las décadas de abandono institucional de que han sido objeto perdieron la credibilidad en las instituciones, pues está propuesta curricular para los cursos de capacitación promete esa transformación ciudadana. Lo mismo se espera de mejoras en alimentación, educación, vivienda y servicios básicos, puesto que a mayor educación mayor perspectiva de las alternativas para vivir y a mayores ingresos mayores posibilidades de obtener satisfactores materiales.

Por tanto, la inclusión de valores morales como contenidos temáticos de los cursos de capacitación para el trabajo, es una respuesta congruente con la realidad actual de la población rural, particularmente de la comunidad de Francisco I. Madero, del Municipio de Charo, Michoacán. Y tiene la pertinencia que le aportan el trabajo colegiado y el sustento teórico-científico de sus conceptos. Mas no se presenta como un modelo definitivo, sino que más bien es susceptible de enriquecer y acaso una pauta para mejores desarrollos.

Sin embargo la propuesta vislumbra algunas limitaciones que a juicio del autor pueden ser salvadas. Entre ellas destacan: la incredulidad de la población en los servicios que ofertan las instituciones, la competencia desleal del asistencialismo institucional que otorga subvenciones en calidad de pacto para la dependencia frente a la capacitación para el trabajo que alienta al trabajo, la inseguridad pública con la que se convive en el medio rural, no obstante lo anterior la limitación más difícil de salvar se identifica en la posibilidad del cambio súbito de las actividades asignadas a las brigadas de educación para el desarrollo rural, por algún eventual cambio en las políticas de gobierno.

Desestimando las limitaciones mencionadas, se considera importante desarrollar nuevas líneas propositivas en aspectos como enriquecer la Pedagogía para el Trabajo Rural, generada en los contenidos de la presente tesis, para presentarla como nuevo paradigma de la educación no formal. La adecuación de la gestión de grandes empresas a las condiciones reales de la microempresa rural. Y la alfabetización digital en el medio rural, para potenciar: las capacidades de las madres-tutoras que ayudan a sus hijos en las tareas escolares, y formar productores autogestores que prescindan de los servicios del intermediarismo.

## FUENTES DE CONSULTA

Acero, L. y otros. Guía general de las unidades productivas agroindustriales rurales. Convenio Andrés Bello. Bogotá. 2004.

Acosta, M. y otros. Guía de planeación y control para la formación de productores en el campo. SEP. México. 1985.

Aguilar, J. Elaboración de programas de capacitación. Network de psicología organizacional. Oaxaca. 2012. Recuperado de [http://www.conductitlan.net/psicologia\\_organizacional/elaboracion\\_de\\_programas\\_de\\_capacitacion.pdf](http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/elaboracion_de_programas_de_capacitacion.pdf) .

Alva, A. Objetivos de la investigación. 2007. Recuperado de <http://teologia.cultura.files.wordpress.com/2007/12/objetivos-de-lainvestigacion3b3n-1.pdf> .

Anderson-Egg, E. Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. 1 ¿Qué es el desarrollo de la comunidad? Lumen-Humanitas. Buenos Aires. 1998.

American Psychological Association. Manual de publicaciones. Washington. 2010.

Arellano, S. Capacitación por competencia laboral para productores y microempresas del sector rural. SEP/SEIT/DGETA. México. 1999.

Argüelles, A. (compilador). Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. SEP – CNCCL – CONALEP. Limusa. México. 2005. Recuperado de <http://books.google.com.mx/books?id=RqrZ7noapqsC&printsec=frontcover&num=100&hl=es#v=onepage&q&f=false> .

Argüelles, A. y Gonczy, A. (editores). Educación y capacitación basada en normas de competencia: una perspectiva internacional. Limusa. México. 2001. Recuperado de: <http://books.google.com.mx/books?id=ZVMsKCifZY0C&pg=PA77&dq=competencia+docentes+para+capacitacion&hl=es&sa=X&ei=5EtNT7qHL8Hcggee7p2wAg&ved=0D8Q6AEwAQ#v=onepage&q=competencias%20docentes&f=false> .

Arnaz, J. La planeación curricular. Trillas. México. 1998.

Arroyo, O. Disertación en clase. UPN 161. Morelia, México.

Avance físico enero-diciembre de indicadores aprobados en el PEF 2011. Recuperado de: [http://www.apartados.hacienda.gob.mx/metas\\_indicadores/2011/08/08\\_ifaiafipar\\_trim.pdf](http://www.apartados.hacienda.gob.mx/metas_indicadores/2011/08/08_ifaiafipar_trim.pdf) .

Bellido, C. Redacción de planes y objetivos instruccionales para estudios sociales e historia. Universidad de Puerto Rico. Mayagüez.

Camacho, J. La administración en la empresa rural. Universidad Estatal a Distancia. San José. 2002.

Carlos, J. Psicología y empresa. Técnicas de capacitación y entrenamiento. 2011. Página web. Recuperado de <http://psicologiyempresa.com/tecnicas-de-capacitacion-y-entrenamiento.html> .

Castillo, E. y Quesada, C. Manual de capacitación para emprendimientos rurales. Agencia Sueca de cooperación para el Desarrollo Internacional. Edisa. San José. (2001).

Chávez, P. Historia de las doctrinas filosóficas. Pearson educación. México. 2004. Recuperado de <http://books.google.com.mx/books?hl=es&id=QRVTYzjmTGsC&q=empirismo#v=onepage&q&f=false> .

Comisión mixta permanente de capacitación y adiestramiento. Plan de capacitación y adiestramiento para personal administrativo de base de la UNAM 2010-2013. Recuperado de [http://www.personal.unam.mx/Docs/Capacitacion/plan Capacita2010\\_2013.pdf](http://www.personal.unam.mx/Docs/Capacitacion/plan%20Capacita2010_2013.pdf) .

Comité de normalización de competencia laboral de administración de recursos humanos. Diseño e impartición de cursos de capacitación. CONOCER. México. 2002.

CONALEP. Manual de inducción. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. Guanajuato. México. 2010. Recuperado de [conalep-guanajuato.edu.mx/proyectos/Sistema1/archivos/FO01.5-6.2.doc](http://conalep-guanajuato.edu.mx/proyectos/Sistema1/archivos/FO01.5-6.2.doc) .

CONOCER. Portal web conocer. SEP-conocer. Recuperado de <http://www.conocer.gob.mx/>.

Conferencia general, 36ª reunión. Revisión de la clasificación internacional normalizada de la educación. UNESCO. París. 2011. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002116/211619s.pdf> .

Cubaencuentro. Los sujetos. Revista encuentro. Recuperado de <http://www.cubaencuentro.com/derechos-humanos/clasificacion-y-caracteristicas/los-sujetos> . 2012.

Fouce, J. Interpretaciones de la historia de la filosofía. El origen de la filosofía griega. Webdianoia. Recuperado de [http://www.webdianoia.com/his\\_fil/origen.htm](http://www.webdianoia.com/his_fil/origen.htm) .

DGETA. Programa de desarrollo de la educación tecnológica agropecuaria. SEP. México. 2002.

Definición de. Página web. 2012. Recuperado de <http://definicion.de/> .

Díaz-Barriga, F. Metodología de diseño curricular para educación superior. Trillas. México. 2009.

Diccionario de economía. econlink.com.ar . Recuperado de <http://www.econlink.com.ar/dic.shtml> .

Diccionario de sinónimos y antónimos. WordReference.com . Recuperado de <http://www.wordreference.com/sinonimos/> .

Diccionario de antónimos. www. Diccionario De Antónimos.com . Recuperado de <http://diccionariodeantonimos.com/> .

Diccionarios RAE. Microsoft Encarta 2009. Archivo digital.

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. Recuperado de <http://www.dgcft.sems.gob.mx/> .

Duany, A. Gestión del conocimiento en Cuba. Centro de estudios de Desarrollo Agrario y Rural. Cuba. econolink.com.ar. 2009. Página web. Recuperado de <http://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/cuba> .

Figuroa, L. Disertación en clase. UPN Unidad 161. Morelia, México. 2011.

Gago, A. Elaboración de cartas descriptivas. Guía para preparar el programa de un curso. Trillas. México. 2006.

Gómez, T. Taller de investigación II. Asignatura del 3° de Maestría en educación con campo en desarrollo curricular. UPN 161. Morelia, México. 2012. Disertación en clase.

Guzmán, F. Disertación en clase. UPN 161. Morelia, México. 2012.

Izquierdo, C. Valores para vivir en sociedad. Paulinas. Caracas, Venezuela. 2007. Recuperado de <http://books.google.com.mx/books?id=dURdeK0CuvlC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

H. Ayuntamiento de Charo 2012-2015. Plan de desarrollo municipal 2012. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo. Núm. 49. Morelia, México. 2012. Recuperado de <http://leyes.michoacan.gob.mx/destino/O6190po.pdf> .

Hocdé, H. y Miranda B. Los intercambios campesinos: más allá de las fronteras... ¡Seamos futuristas! IICA-Holanda/LADERAS. San Salvador. 2000.<http://books.google.com.mx/books?id=NCIne0QYj3cC&pg=RA1PT135&dq=campesinos+computadora&hl=en&sa=X&ei=GNe4UaSWFcbPqQG1wYHADA&ved=0CDYQ6AEwAQ#v=onepage&q=computadora&f=false>.

<http://books.google.com.mx/books?id=koMT7iYTYclC&printsec=frontcover&dq=aprendizaje+y+estructuras+del+conocimiento&hl=es&sa=X&ei=qg5NTaPCcXyggfhwZ3GAg&ved=0CC8Q6AEwAA#v=oe> pág. 48.

<http://dieumsnh.qfb.umich.mx/AU/Adigital.htm> .

<http://www.inca.gob.mx/?page=mision-y-vision> .

<http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/Publicaciones/Paginas/EstrategiaInterlocucion.aspx>

<http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/Publicaciones/Paginas/CursoTallerDesarrolloCapacidadesSueloAguaVegetacion.aspx?Cursor=0>

<http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/Publicaciones/Lists/CursoTaller%20Desarrollo%20de%20capacidades%20orientadas%20a/Attachments/3/01programa-taller.pdf> .

<http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/DesCap/Paginas/default.aspx> .

<http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/Publicaciones/Paginas/cursotallerdesarrollocapacidadessueloaguavegetacion2.aspx> Presentación power point.

Huerta, J. (moderador). Proyecto de administración de riesgo. Universidad de Puerto Rico. 2004. Recuperado de: [http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLObj-183/Post\\_Grupo\\_Focal\\_Manejo\\_de\\_los\\_riesgos.pdf](http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLObj-183/Post_Grupo_Focal_Manejo_de_los_riesgos.pdf) .

Iglesias, S. Educación y valores. IMCED. Morelia, México. 2003.

Inhelder, B. Aprendizaje y estructuras del conocimiento. Ediciones Morata. Madrid.2002. Recuperado de: <http://books.google.com.mx/books?id=koMT7iYTYcIC&printsec=frontcover&dq=aprendizaje+y+estructuras+del+conocimiento&hl=es&sa=X&ei=qg5NT-aPCcXyggfhwZ3GAg&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false> .

Izquierdo, C. Valores para vivir en sociedad. Caracas. Escuela técnica Don Bosco. 2007.

Jaramillo, L. ¿Qué es epistemología? Cinta de Moebio, No. 18. Universidad de Chile. Santiago. 2003. Archivo digital.

López, M. Didáctica de la ternura. Educación inicial. 28 julio 2009. Recuperado de <http://etitab09.wordpress.com/?cat=22710339> .

Marín Villada Alba Lucía. Clasificación de la investigación. humanet.com. Recuperado de: <http://www.humanet.com.co/enciclopedia/dic/clasifimtodo.htm>. Consulta realizada el 8 de diciembre de 2011.

Martínez, J. En torno a la axiología y los valores. Contribuciones a las ciencias sociales. Universidad José Martí Pérez. Sancti Spiritus. Cuba. (2010). <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/jamg3.pdf> .

Martínez, M. La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico práctico. Libros tauro. Archivo digital. 1991. Recuperado de <http://www.librostauro.com.ar/buscar.php> .

Mesa 2. Capacitación y asistencia técnica. Servicios integrados de asistencia técnica. Las organizaciones de productores rurales del tercer nivel ante el cambio. Conferencias magistrales. Gómez, A. Coordinador. FAO. Recuperado de: <http://www.fao.org/DOCREP/007/AD727S/AD727S00.htm#TOC> .

Mesa 5. Conclusiones. Objetivos y principios rectores de la reestructuración. Recuperado de: <http://www.fao.org/docrep/007/AD727S/AD727S10.htm>

Microsoft corporation. Diccionarios: RAE. Microsoft Encarta. 2008. Archivo digital.

Nelson, A. Técnicas de diseño curricular. Limusa. México. 2011.

Min. Pedagogía del trabajo. 2011. Recuperado de <http://pedagogiadeltabajo.blogspot.mx/2011/04/.html> . Misión y visión. Recuperado de: <http://www.inca.gob.mx/?page=mision-y-vision> .

Pacheco, R. y Eréndira Espinoza. Soborna Walmart México por 24 millones de dólares, NYT. Excelsior. México, D.F. 2012. Recuperado de [http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&seccion=&cat=443&id\\_nota=828354](http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&seccion=&cat=443&id_nota=828354) .

Palacio, L. Historia universal. La doble revolución y el mundo actual. Instituto Gallach y Editorial Oceano. Profesor en línea. Página web. Recuperado de [http://www.profesorenlinea.cl/universal/historia/Doble\\_Revolucion\\_mundo\\_actual.htm](http://www.profesorenlinea.cl/universal/historia/Doble_Revolucion_mundo_actual.htm)

Paniagua, J. y otros (coordinadores). PROMICRO. Capacitación por competencia laboral para productores y microempresas del sector rural. SEP/SEIT/DGETA. México. 1999.

Pansza, M. Pedagogía y currículo. Gernika. México. 2005.

Patricio, M. Introducción a la epistemología de las ciencias. UPN-UNESCO. 2010. (En prensa).

Prior, a. Axiología de la modernidad. Cátedra. Madrid. 2002. Recuperado de <http://books.google.com.mx/books?id=6DOYHak8lrUC&printsec=frontcover&dq=axiolog%C3%ADa&hl=es&sa=X&ei=bIDwT6vwPKWs2wW9uWHAg&ved=0CDEQ6AEwA#v=onepage&q=axiolog%C3%ADa&f=false> .

Ramos, G. Los fundamentos filosóficos de la educación como reconsideración crítica de la filosofía de la educación. Revista iberoamericana de educación. Universidad de Matanzas, Cuba. Archivo digital.

Ramos, L. Disertación en clase. UPN 161. Morelia, México. 2011.

Reyes, J. Teoría. ¿Qué es dialéctica? Socialismo o barbarie.com. Revista electrónica. No. 13. Recuperado de [http://www.socialismo-o-barbarie.org/revista/sob13/que\\_es\\_la\\_dialectica.htm](http://www.socialismo-o-barbarie.org/revista/sob13/que_es_la_dialectica.htm) .

Registro Nacional de Estándares de Competencia. SEP. CONOCER. 2010. Recuperado de: [http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=11](http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=11) .

Requejo, A. Educación permanente y educación de adultos. Ariel. España. 2003. Recuperado de [http://books.google.com.mx/books?id=-NY15fBUupucC&pg=PA89&dq=andragog%C3%ADa&hl=es&ei=46vOT6zchHi2QXV96iDA&sa=X&oi=book\\_result&ct=book-thumbnail&resnum=2&ved=0CD0Q6wEwAQ#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.mx/books?id=-NY15fBUupucC&pg=PA89&dq=andragog%C3%ADa&hl=es&ei=46vOT6zchHi2QXV96iDA&sa=X&oi=book_result&ct=book-thumbnail&resnum=2&ved=0CD0Q6wEwAQ#v=onepage&q&f=false) .

Reyes, R. (editor). Programa de desarrollo de la educación tecnológica agropecuaria 2001-2006. Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria. México. 2002.

Rivera, C. Intervención participación en San Antonio Corrales, Municipio de Charo, Mich. Informe de proyecto comunitario. Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 161. Morelia, México. 2011.

Rivera, C. Código de ética del licenciado en desarrollo comunitario. Monografías.com. 2009. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos93/codigo-etica-del-licenciado-desarrollo-comunitario/codigo-etica-del-licenciado-desarrollo-comunitario.shtml>

Rivera, L. Superando el promedio. Comentarios prácticos para líderes con responsabilidad social. Libros en red. Versión digital. 2008. Recuperado de <http://books.google.com.mx/books?id=7debNnmF6uwC&pg=PA74&dq=capacitaci%C3%B3n+en+valores&hl=es&sa=X&ei=HHfNT9asAcfo2gXM-L3MAg&ved=0CDkQ6AEAQ#v=onepage&q=capacitaci%C3%B3n%20en%20valores&f=true>

Rodríguez, J. (coordinador). Facilitación de procesos de formación de productores rurales. Guía del docente-capacitador. SEP/SEIT/DGETA. 2003.

Sarramona, J. ¿Qué es la pedagogía? Ediciones CEAC. Barcelona. 1985. 36ª Conferencia General. Revisión de la clasificación internacional normalizada de la educación. UNESCO. París. 2011.

Ruiz, F. Disertación en clase. UPN 161. Morelia, México. 2012.

Ruiz, G. Disertación en clase. UPN 161. Morelia, México. 2012.

SAGARPA. Programa de Desarrollo de Capacidades, Innovación tecnológica y extensionismo rural. <http://www.sagarpa.gob.mx/desarrolloRural/DesCap/Paginas/default.aspx> .

Simón, T. Disertación en asesoría. UPN 161. Morelia, México. 2013).

UNESCO. Clasificación UNESCO. Nomenclatura para los campos de las ciencias y las tecnologías. 2011. Recuperado de <http://www.et.bs.ehu.es/varios/unesco.htm> .

Univision Communications Inc. Perfil de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos. Estudio del Pew Center. Univision noticias. 2009. Recuperado de <http://noticias.univision.com/estados-unidos/latinos/article/2009-04-15/perfil-de-los-inmigrantes-mexicanos#axzz1yqjWXreY>.

Velazco, M. Técnicas instruccionales en capacitación. Clasificación. Página web. Recuperado de <http://maestriaeducacion.tripod.com/Clasificacion.htm>.  
Yturralde, E. Andragogía... ¿qué es la andragogía? Andragogía.net. 2012. Recuperado de <http://andragogia.org/>.

Viveros, S. (editor). Manual de publicaciones de la American Psychological Association. Traducción de la sexta edición en inglés, de Guerra, Miroslava. El manual moderno. México. 2010.

Zapata, O. La aventura del pensamiento crítico. Editorial Pax. México. 2005. Recuperado de [http://books.google.com.mx/books?id=i339\\_F3C1RIC&printsec=frontcover&dq=zapata+o+2005&hl=es&sa=X&ei=VxYRUr20HInF2wWp04Aw&ved=DQ6AEwAQ#v=onepage&q=zapata%20o%202005&f=false](http://books.google.com.mx/books?id=i339_F3C1RIC&printsec=frontcover&dq=zapata+o+2005&hl=es&sa=X&ei=VxYRUr20HInF2wWp04Aw&ved=DQ6AEwAQ#v=onepage&q=zapata%20o%202005&f=false).

Zemelman, H. Educación y epistemología en la formación docente. Conferencia magistral. Escuela Normal Superior de Morelia. México. 2012.

Zemelman, H. Sujeto y subjetividad: la problemática de las alternativas como construcción posible. Polis. Revista de la Universidad Bolivariana de Chile. Volumen 9, N° 27. 2010. Archivo web. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scieIop.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-65682010000300016&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scieIop.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682010000300016&lng=es&nrm=iso).

Zona económica. Diccionario de economía. Competitividad. Página web. Recuperado de <http://www.zonaeconomica.com/definicion/competitividad>.

Zúñiga, G. Fundamentos teóricos esenciales de la formación laboral a partir del enfoque por competencias. Cuadernos de educación y desarrollo. Revista académica semestral. Vol. 3. Núm. 27. Eumed.net. 2011. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/27/gzc2.htm>.

### **Testimonios in vivo**

Anónimo. Código in vivo. Francisco I. Madero, Municipio de Charo, Michoacán. México. 2012.

Corona, Eduardo. Prácticas agrícolas. Código in vivo Charo, Michoacán, México. 2012.

Martínez, Luis. Código in vivo. La Goleta, Municipio de Charo, Michoacán, México. 2012.

Hernández, Adrián. Código in vivo. Charo, Michoacán. México. 2011.