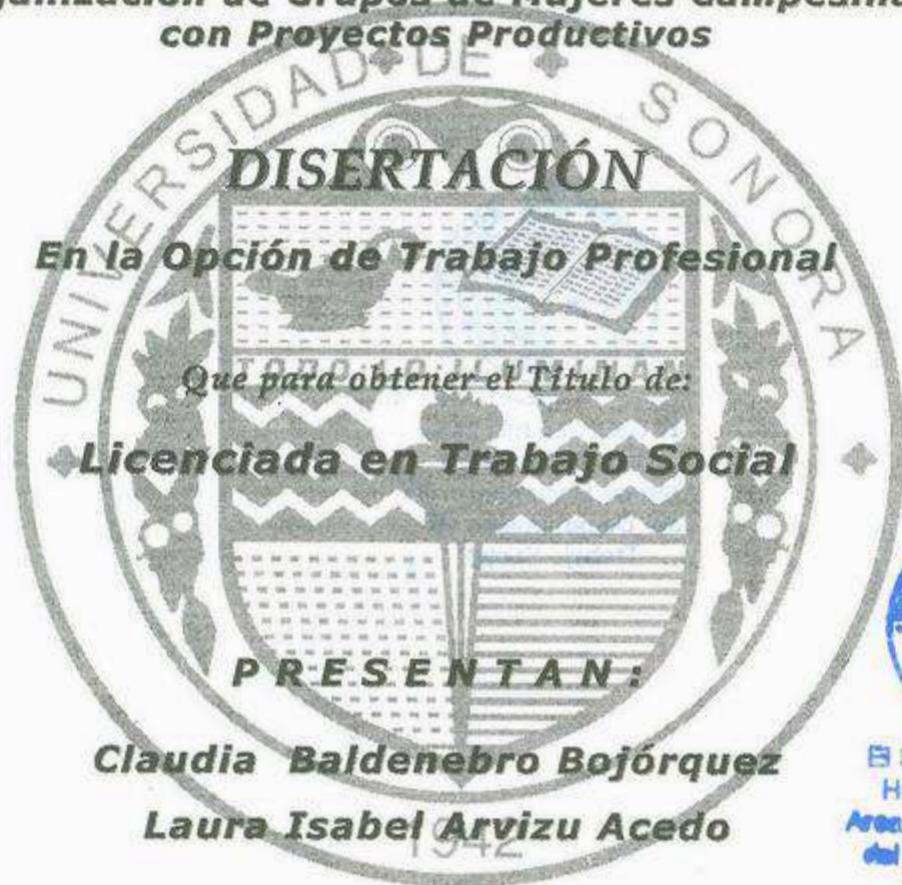


UNIVERSIDAD DE SONORA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**El Objeto de Intervención del Trabajo Social en la
Organización de Grupos de Mujeres Campesinas
con Proyectos Productivos**



DISERTACIÓN

En la Opción de Trabajo Profesional

Que para obtener el Título de:

Licenciada en Trabajo Social

PRESENTAN:

Claudia Baldenebro Bojórquez

Laura Isabel Arvizu Acedo



**El Señor de mis hijos
Hará mi Grandeza
Área de Documentación
del Departamento de
Trabajo Social**

DIRECTORA:

Lic. María de los Angeles Ruiz Hernández

ASESORAS:

Lic. T.S. María Engracia Carrasco Valenzuela

Lic. Manuela Guillén Lúgigo

Hermosillo, Sonora.

Junio del 2000.

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

INDICE

	PAG.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.	
EL ESPACIO PROFESIONAL: LA PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES.	
I.1. Caracterización de la Institución.....	4
I.2. Caracterización de la Intervención Profesional del Trabajador Social.....	19
I.3. Caracterización de los Usuarios.....	22
CAPITULO II.	
LA IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA OBJETO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL.	
II.1. Contextualización del Trabajo Social.....	24
II.2. La definición del Problema Objeto de Intervención Profesional.....	29
II.2.1. Primera fase: Recopilación, Codificación y análisis de la información.....	31
II.2.2. Segunda fase: Identificación de los elementos de análisis para la Definición del Problema Objeto de Intervención Profesional.....	59
II.2.3. Tercera Fase: Definición del Problema Objeto de Intervención Profesional en el caso del fracaso del proyecto productivo: "Mujeres Unidas de Nácori Grande".....	66

CAPITULO III.

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL.

CAPACITACION A GRUPOS DE MUJERES DEL SECTOR RURAL CON PROBLEMAS DE ORGANIZACIÓN EN SUS PROYECTOS PRODUCTIVOS.

III.1. Fundamentación	69
III.2. Objetivo y Meta general	76
III.3. Etapa 1: Selección de los grupos de mujeres con problemas de organización	77
III.4. Etapa 2: Capacitación sobre Organización, Figuras Asociativas y Motivación Grupal..	79
III.5. Etapa 3: Evaluación	83

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por ser mi razón de ser....

A MIS PADRES:

*Con respeto y amor por sus consejos,
regaños y apoyo incondicional.*

A MALY RUIZ:

*Por el tiempo compartido y por su
empeño y dedicación para obtener
este logro.*

A JOSE LUIS CASTILLO LUNA:

*Por su calidad humana, experiencia y
conocimientos transmitidos y por ser
más que un jefe..... un amigo.*

A LAURA ARVIZU:

*Gracias por ser mi amiga y compañera en
las buenas y en las malas y por compartir
este esfuerzo culminado.*

A JOAQUIN SALGADO:

*Por estar a mi lado en todo momento e
Impulsarme a seguir adelante.*

“ El esfuerzo extra es la diferencia entre el éxito y el fracaso” Anónimo

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por darme la oportunidad de estar en esta vida y conocerlo;

... a MIS PADRES, por los esfuerzos y sacrificios que han realizado para que todos sus hijos salgamos adelante. Gracias por su confianza.

... a mi AMIGA CLAUDIA, a quien afortunadamente conozco desde hace más de diez años y con quien he compartido momentos de dolor, alegría y de triunfo;

... a MALY RUIZ, por su interés y dedicación en la realización de nuestro trabajo;

... igualmente, un agradecimiento al LIC. JOSE LUIS CASTILLO LUNA por la orientación y el apoyo brindado;

... y a ti ALBERTO, un agradecimiento especial porque has llegado a ser un pilar en el esfuerzo por ser cada día mejor. He aprendido que aún cuando no somos indispensables, siempre existe alguien que requiere de ayuda y que el brindársela es nuestra obligación como humanos.

INTRODUCCIÓN

Aún cuando el campo profesional de Trabajo Social es muy amplio en el área de atención al sector rural, específicamente en lo relacionado con mujeres campesinas en el Estado de Sonora, este profesional no ha tenido la suficiente participación que genere una experiencia notable que permita elevar la calidad de la intervención de la profesión.

Esta intervención es importante si consideramos que la atención que las instituciones brindan a las mujeres campesinas, debe desprenderse de un diagnóstico social que de a conocer las necesidades específicas que presentan las mujeres en sus comunidades y, con base en este diagnóstico se puedan proponer alternativas de solución que contribuyan a su bienestar y por consecuencia al bienestar familiar.

Es importante que la mujer campesina sea atendida, esto podría resultar difícil, pues, es en ellas, donde se encuentran muy arraigadas las costumbres y tradiciones; tomando en cuenta y respetando estos aspectos se puede contribuir al desarrollo de la mujer rural, a través de la orientación y asesoría que les ayude a manejar con mayor facilidad

las actividades que realizan en diferentes ámbitos y, más aún, cuando estas actividades son para ellas hasta cierto punto novedosas.

En este sentido, es necesario que las instituciones no sólo ofrezcan los recursos financieros y materiales cuando se pretenda implementar un proyecto productivo por las mujeres sino que es necesario que pongan a su disposición la capacitación, principalmente en materia de organización y motivación, lo que facilitaría el alcanzar los objetivos propuestos en sus proyectos productivos; generando en ellas nuevos conocimientos y sentimientos que les permitan tener mayor confianza y seguridad en sí mismas.

El contenido de este documento contempla una alternativa de acción enfocada a la atención de grupos de mujeres campesinas del Estado de Sonora, específicamente a aquellas mujeres que pretenden trabajar con proyectos productivos y que presentan problemas de organización.

En el Capítulo I se hace la descripción de los agentes sociales que participan en el proceso de intervención profesional, siendo éstos la Institución, el Usuario y el Trabajador Social; caracterizando a cada uno de ellos por el rol que desempeñan dentro de este proceso.

Dentro del Capítulo II se realiza la delimitación del Problema Objeto de Intervención Profesional del Trabajador Social, retomando para su definición la metodología planteada por la autora Cecilia Tobón, en su libro La Práctica del Trabajador Social (Guía de Análisis). En este mismo capítulo se hace una contextualización del Trabajo Social en el sector rural específicamente durante el período de 1980 a la fecha; asimismo se hace una descripción del estudio comparativo realizado con los grupos “Mujeres Unidas de Nácori Grande” y “S.S.S. Mujeres Unidas”, mismos que fueron elegidos por trabajar con proyectos productivos dentro del área rural.

Finalmente, en el Capítulo III se presenta la estrategia de intervención profesional como consecuencia del estudio realizado con los grupos anteriormente mencionados.

CAPITULO I

EL ESPACIO PROFESIONAL: LA PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES

I.1 Caracterización de la Institución

El Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A.C., está ubicado en Paseo del Canal y Comonfort, en el 2º nivel del edificio México, en el centro de Gobierno en esta ciudad de Hermosillo. Dado que es una institución mixta, es decir, una asociación civil que cuenta con una participación estatal mayoritaria no persigue fines de lucro, como institución está sectorizada a la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

El INCA RURAL se crea en 1973 bajo el Gobierno del C. Luis Echeverría y con el apoyo del Banco Nacional de Crédito Rural (BANRURAL), Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Fideicomisos Instituidos en Relación a la Agricultura (FIRA), Confederación Nacional Campesina (CNC), ANACSA y Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO), instituciones que en ese momento consideraron necesario la intervención de un organismo que fortaleciera a las unidades económicas rurales para tener una mayor capacidad de innovación y aprendizaje, procurando alcanzar una mayor flexibilidad competitiva ante el entorno, esto como base de una sustentabilidad

económica, social y ecológica del Desarrollo Rural.

Las acciones que el INCA RURAL realiza son principalmente la vinculación y concertación con las organizaciones de productores, las instituciones federales y los gobiernos de los estados, y dentro de éstas se contemplan aspectos técnicos, operativos y financieros de toda la actividad capacitadora.

O b j e t i v o s :

- Impartir capacitación a los productores rurales y sus organizaciones, en aspectos técnico-productivos, gerenciales y organizativos con objeto de contribuir al cambio tecnológico de los procesos productivos, la emergencia de competencias laborales de los productores y el desarrollo rural sustentable.
- Proporcionar capacitación al personal de las instituciones públicas y privadas, con el fin de mejorar la calidad de los servicios que prestan al sector rural.
- Diseñar, elaborar y distribuir toda clase de material didáctico, con el propósito de apoyar los procesos de capacitación, extensión, asistencia técnica y transferencia tecnológica en el medio rural.
- Diseñar, operar y evaluar servicios de capacitación, con el fin de apoyar programas de producción, transformación, comercialización y financiamiento de las actividades agropecuarias, forestales y pesqueras.

- Realizar actividades de investigación básica y educativa con objeto de desarrollar metodologías de capacitación.
- Establecer y operar centros regionales de capacitación y bibliotecas especializadas en la materia.

Productos y servicios que ofrece el INCA RURAL:

- Diseño, formulación instrumentación y gestión de programas y metodologías de capacitación.
- Selección, registro y contratación de facilitadores e instructores con experiencia técnica y profesional en las diferentes materias de capacitación.
- Desarrollo de contenidos y elaboración de materiales didácticos impresos y audiovisuales para los diferentes programas de capacitación.
- Centros regionales con infraestructura y servicios apropiados para la capacitación.

A fin de dar a conocer los Programas que actualmente está operando el INCA-RURAL es preciso tomar en cuenta algunas consideraciones acerca del surgimiento de éstos.

La actual política de desarrollo rural contemplada en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 para el campo mexicano, tiene como

propósito primordial alcanzar mejores condiciones de equidad económica y social; para lograr lo anterior se propone incrementar las condiciones de competitividad de las actividades del sector agropecuario; impulsar la diversificación del empleo rural y coadyuvar a un ordenamiento territorial de la población rural.

Por lo tanto, en respuesta a la complejidad productiva que caracteriza al sector agropecuario nacional, se le da prioridad al impulso de una política diferencial que atiende las características y necesidades de los diferentes grupos de productores buscando una mayor equidad. Así pues, el desarrollo rural busca aumentar el ingreso neto, la producción y la productividad de aquellas regiones y productores, que contando con potencialidad y viabilidad económica no han podido concretarlo, por enfrentar restricciones de carácter tecnológico, de acceso a los mercados y al financiamiento; y que además carecen de capacidad de gestión y organización productiva.

Para ello, se establecen una serie de acciones estratégicas en materia de desarrollo rural que se orientan a la promoción del empleo, proyectos de inversión y asociaciones rurales; investigación, extensionismo, asistencia técnica y capacitación rural.

Desde el punto de vista social y económico, uno de los principales problemas de nuestro país es el rezago del sector agropecuario y de la

educación de la familia rural, ambos se conjugan y se expresan en un problema de poca productividad y de explotación en detrimento de los recursos naturales disponibles, cuya solución significa lograr el bienestar y prosperidad de la población, puesto que sin una actividad agropecuaria moderna, avanzada y compatible con el entorno y con aceptables niveles de productividad e ingresos, no es estable ni justo el desarrollo de la sociedad rural.

Por esta razón se decidió iniciar, en el marco de la Alianza para el Campo, una política de desarrollo rural con programas de apoyo a la agricultura de tipo transicional y familiar o campesina. La premisa básica de estos programas es el carácter prioritario del apoyo. Este apoyo se debe realizar con el fin de preservar el mayor número de empleos y el ingreso en aquellas zonas más pobres y con baja productividad agropecuaria.

De esta manera, el servicio del extensionismo rural, con apego a las atribuciones del Estado Mexicano, debe atender de manera general a toda la población del campo, pero con procedimientos estratégicos, esta atención se realiza con base en una política de capacitación y asistencia técnica diferenciada, que apoye principalmente a los sectores de la población rural que no han tenido acceso a los beneficios del desarrollo; además deben pertenecer a un estrato intermedio con potencial productivo no desarrollado y con deseos de

prosperar, a los que se atenderá prioritariamente.

En este sentido se implementan diversos programas a través de la Alianza para el Campo; algunos de estos están siendo operados actualmente por el INCA RURAL; tal es el caso del Programa Elemental de Asistencia Técnica para apoyar los Sistemas de Producción Agrícola (PEAT 1999/2000) y el Programa de Capacitación y Extensión.

El Programa Elemental de Asistencia Técnica (PEAT) tiene como objetivo "Coadyuvar en el incremento de los niveles de producción y productividad de granos básicos y otros cultivos agrícolas, en los ingresos de los productores y en la disminución de importaciones, mediante el apoyo a los productores para que contraten y paguen servicios de asistencia técnica privados que les permitan conocer y aplicar tecnologías elementales para mejorar sus explotaciones, disminuir los riesgos e incrementar la producción y abasto de estos productos a nivel nacional." ¹

Sin embargo, nos enfocaremos exclusivamente al **Programa de Capacitación y Extensión** debido a que dentro de este programa se contempla la atención hacia los (as) productores (as) en la elaboración de proyectos productivos cuyo desarrollo es de interés para fines del presente trabajo de investigación.

¹ Guía interna para el control y seguimiento oficial interno del PEAT 1999/2000. SAGAR. Pág. 3

Los objetivos que persigue este programa son los que se relacionan a continuación:

General:

Elevar los niveles de producción y productividad agropecuaria, compatible con el entorno ambiental y consecuentemente mejorar la calidad de vida de la población rural, siendo la sociedad rural el eje central de este proceso, por lo cual las actividades de capacitación y extensión juegan un papel fundamental.

Específicos:

- Promover el fortalecimiento de los servicios de capacitación y extensión para el desarrollo tecnológico con la participación coordinada de las instituciones y organismos públicos y privados que inciden en el sector rural.
- Promover la organización de los productores como mecanismo de vinculación e interacción con las dependencias y programas gubernamentales, así como para el desarrollo de sus actividades económicas y comerciales.
- Promover el uso de tecnologías eficientes, rentables y adecuadas a las condiciones de las unidades de producción agrícolas y pecuarias, según los diferentes estratos socioeconómicos de los productores y sistemas agro ecológicos.
- Retroalimentar al sistema de investigación para la generación de

tecnologías acordes con las demandas de los productores.

- Establecer un sistema de información que responda a los requerimientos de las organizaciones de productores y extensionistas para lograr una mayor eficiencia en su proceso productivo.
- Fomentar la inversión en el campo como un mecanismo para estimular el desarrollo agropecuario.
- Promover una política ambiental y de uso y manejo eficiente de los recursos naturales que hagan sustentable el crecimiento económico.
- Apoyar la consolidación de los servicios de asistencia técnica privada como instrumento para garantizar la calidad de dichos servicios hacia los productores.
- Impulsar la actualización y especialización permanente de extensionistas y asesores técnicos privados.
- Coordinar esfuerzos y recursos de las instituciones que apoyen el desarrollo del campo y promover la superación económica y social de la familia rural.

Por otro lado, la selección de personal para el PCE, es un punto de gran importancia ya que de ello depende en gran parte el buen funcionamiento de las actividades a desarrollar y se hace en diferentes niveles:

- Vocalía Ejecutiva de Capacitación y Extensión ,
- Especialista, consultor, capacitador,
- Coordinador de zona,
- Extensionista,
- Productor cooperante, demostrativo.

Selección de la Vocalía Ejecutiva de Capacitación y Extensión: Esta tiene un carácter ejecutivo e instrumenta los mandatos y acuerdos del Grupo de Trabajo de Desarrollo Rural, el cual es un grupo colegiado de instancias relacionadas con el sector Agropecuario. La Vocalía Ejecutiva de Capacitación y Extensión debe ser encomendada para su operación a una institución, dependencia u organismo público, mediante convenio de vigencia no mayor a un ejercicio fiscal, con previo análisis y dictamen del Grupo de Trabajo de Desarrollo Rural, requiriéndose que cumpla con un perfil básico que permita desempeñar adecuadamente las funciones que se tienen asignadas.

Por lo anterior la Vocalía Ejecutiva requiere de una Organización o personal con las siguientes características:

- a) Con capacidad operativa a nivel estatal para el ejercicio de sus funciones.
- b) Experiencia en el diseño, desarrollo y ejecución de Programa de Capacitación y Extensión.

- c) Capacidad en el manejo de grupos y liderazgo.
- d) Experiencia en la elaboración de proyectos, así como la gestión de recursos.
- e) Amplios conocimientos en los procesos de control, seguimiento y evaluación.
- f) Experiencia en la evaluación y ejecución de actividades de asistencia técnica, capacitación rural, extensión y transferencia de tecnología.
- g) Capacidad de convocatoria y coordinación con los diferentes agentes sociales que intervienen en el proceso.
- h) Contar con los recursos humanos, físicos y materiales necesarios para atender sus actividades normales y las correspondientes a esta Vocalía.
- i) Estar en condiciones de dedicar tiempo y esfuerzo necesarios para atender las actividades del Programa de Capacitación y Extensión.
- j) Contar con instalaciones, mobiliario y equipo propio que pueda dedicar a las actividades de la Vocalía.
- k) Atender esta actividad exclusivamente con recursos humanos ya disponibles.
- l) Contar con entrada de recursos estables, diferentes a los que por concepto de operación de la Vocalía pueda recibir, que le permitan cubrir adecuadamente sus gastos fijos.
- m) Ser instancia de reconocida solvencia moral.

- n) Ser designado por consenso de los integrantes del Grupo de Trabajo de Desarrollo Rural.

De acuerdo a las características y requisitos antes descritos, el Grupo de Trabajo de Desarrollo Rural optó por elegir al Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A.C., como la instancia responsable de ejercer las funciones de la Vocalía de Capacitación y Extensión.

Selección de los Coordinadores de Zona:

Para elegir a la persona que desempeñará este cargo, es necesario considerar que responda a un perfil propio para el cumplimiento de sus funciones, el cual se puede identificar de la siguiente manera:

- a) Amplios conocimientos en las actividades de diagnóstico y planeación regional que permitan una visión de corto, mediano y largo plazo.
- b) Experiencia de la formulación de proyectos y en la gestión de recursos para los mismos.
- c) Conocimiento de los rubros de comercialización, estudios de mercado y costos de producción.
- d) Experiencia en el manejo de instrumentos metodológicos sobre capacitación, extensión y transferencia de tecnología.
- e) Capacidad de liderazgo, manejo de grupos y fomento a la capacitación grupal.

relacionadas con el sector agropecuario,

- b) Preferentemente originario de la región,
- c) Obligatoriamente residir en la zona de trabajo.
- d) Demostrados conocimientos en:

- f) Experiencia en desarrollo comunitario.
- g) Reconocida solvencia moral y debe poseer las aptitudes y actitudes descritas para los extensionistas.
- h) La coordinación de zona podrá ser asignada a personas físicas privadas u oficiales, o bien a despachos privados de servicios técnicos profesionales que cumplan con los requisitos anteriores y los establecidos para los extensionistas.

Selección de los extensionistas:

Es un hecho que la adecuada selección de los extensionistas garantiza la aplicación del modelo, de acuerdo a las características microregionales y a la tipología de productores, la presencia de los extensionistas en las comunidades genera un clima de confianza cuando estos asumen el compromiso con los productores y demuestran capacidad técnica y sensibilidad social para el desempeño de sus funciones; es por eso que deben reunir las siguientes características:

- a) Prioritariamente personas con nivel de licenciatura en ciencias relacionadas con el sector agropecuario,
- b) Preferentemente originario de la región,
- c) Obligatoriamente residir en la zona de trabajo.
- d) Demostrados conocimientos en:

- Metodología de extensionismo, comunicación, divulgación, asistencia técnica, transferencia de tecnología, capacitación y desarrollo comunitario.
- Concepto, características y problemática del sector rural.
- Procesos productivos, organizativos, comerciales y de transformación relacionado con los sistemas o especies-productos predominantes en las áreas de atención.
- Planeación, análisis y administración de proyectos agropecuarios.
- Conocimientos específicos sobre las condiciones agroecológicas y socioeconómicas de la región en que proporcionará sus servicios.
- Conocimiento de los sistemas de producción agropecuaria y de las tecnologías apropiadas para las regiones de atención.
- Conocimientos en trabajo con grupos, diagnóstico y planeación participativa comunitaria.

e) Actitudes y Aptitudes:

- Debe ser una persona responsable, con deseos de superación, abierta al aprendizaje con y de los productores, receptiva de la crítica, respetuosa de las normas culturales y sociales de las comunidades.
- Facilidad para las relaciones humanas, para el trabajo en equipo, para la organización del trabajo hábil para la recepción y transmisión de conocimientos, con facilidad de integración y comprometido con las comunidades rurales y capacidad de adaptarse a las condiciones de vida en el medio rural.

- Honesta en el manejo de los recursos humanos y financieros.

Es importante mencionar que los extensionistas obligatoriamente son prestadores de servicios profesionales privados.

En lo que respecta al productor cooperante demostrativo, se refiere a aquel productor que proporciona parte de su terreno para que en él se puedan realizar trabajos que sirvan como muestra a otros productores.

El PCE pretende la transferencia de tecnología dura y blanda hacia los productores agropecuarios; es decir, proporcionarles los elementos necesarios para el buen manejo del equipo y/o herramientas, además de brindarles conocimientos para tener una buena organización para desarrollar el trabajo.

La programación de actividades para el seguimiento del Programa es realizada por la misma institución y actualmente estas son ejecutadas por profesionales de trabajo social, quienes hacen las adecuaciones del programa dependiendo de las necesidades presentadas, contando con la participación de otros profesionistas como son Ingenieros Agrónomos, quienes brindan asistencia agronómica y de Médicos Veterinarios Zootecnistas encargados de proporcionar asistencia técnica pecuaria, además de la formulación que hacen estos dos profesionistas de proyectos productivos.

La evaluación de los programas es por parte de las trabajadoras sociales y por una fuente evaluadora externa, en un período de un mes y de un año respectivamente.

Es importante mencionar que en ocasiones el desarrollo del Programa se ve interrumpido o atrasado por falta de recursos económicos y también por la burocracia.

I.2. Caracterización de la Intervención Profesional del Trabajador Social.

Aún cuando en el organigrama del INCA-RURAL no se contempla un departamento de Trabajo Social, el Instituto cuenta con el apoyo de dos personas profesionales de esta área, quienes se encuentran ubicadas en el departamento de operación de programas.

Dentro de las actividades que se realizan por parte de las Trabajadoras Sociales tenemos:

- **Identificación de necesidades:**

Determinar la congruencia de las demandas de capacitación con las necesidades reales reflejadas mediante el diagnóstico.

- **Gestión y coordinación de recursos:**

Después de analizar las solicitudes que llegan al programa a través de los coordinadores de técnicos adscritos a los diferentes Distritos de Desarrollo Rural, se procede a realizar el trámite para la asignación de recursos económicos ante el área administrativa del Instituto; para la realización de los eventos de capacitación, en sus diferentes modalidades: talleres a productores, giras de intercambio tecnológico, eventos de demostración de métodos y resultados, seminarios, etc.

- **Elaboración de informes:**

Esto se hace por medio de la sistematización de información recabada a través de los reportes de eventos de capacitación

realizados.

- Coordinación logística de eventos especiales:

Esta coordinación se da cuando los eventos son organizados directamente por el personal del INCA RURAL y no a través de los Distritos. Este tipo de eventos requiere que se hagan gestiones para buscar el lugar adecuado para realizarlo, proporcionar alimentación a los asistentes, material básico, etc.

Por lo general esta capacitación va dirigida al personal técnico de los Programas, Organismos del Sector Agropecuario, empresas del ramo, etc.

- Evaluación de Programas:

Mensualmente se genera un informe de evaluación del Programa de Capacitación y Extensión donde se reflejan los avances de metas físicas y financieras. Anualmente, al término del Programa se realiza una evaluación interna a cargo de las trabajadoras sociales responsables del área de operación.

Asimismo se llevan a cabo reuniones periódicas donde participan los coordinadores de zona, el Grupo de Trabajo de Desarrollo Rural, la propia Vocalía de Capacitación y Extensión; en su carácter de organizador de esta actividad, de donde se desprende valiosa

información del trabajo realizado en las diversas comunidades del Estado; es así como se genera un panorama más claro del quehacer del profesional técnico del Programa, obteniéndose de una manera sistematizada y dinámica los elementos que se toman en cuenta para llevar a cabo esta evaluación.

Al finalizar el ejercicio anual del Programa se realiza un taller de evaluación donde interviene el personal técnico del Programa, los Jefes de Distrito de Desarrollo Rural, la Vocalía de Capacitación y Extensión y el Grupo de Trabajo de Desarrollo Rural; es allí donde se hace un análisis de los avances y deficiencias durante el desarrollo del mismo durante su operación. Derivándose de este taller un diagnóstico que ayuda a tomar las medidas correctivas pertinentes para la operación del Programa durante el siguiente ejercicio anual.

Finalmente se realiza una evaluación externa donde por lo general se contrata a despachos relacionados con el sector rural; en este caso la función de la trabajadora social es facilitar y proporcionar la información requerida para esta labor.

1.3 Caracterización de los usuarios.

Los usuarios del servicio institucional son profesionales asociados del sector agropecuario y productores de sector rural, siendo éstos los usuarios directos del servicio de las profesionales de Trabajo Social y a quienes podemos encontrar en las siguientes organizaciones:

- Centrales campesinas
- Organismos gremiales, como asociaciones y uniones de asociaciones agrícolas, ganaderas y forestales.
- Organizaciones de productores rurales, como ejidos, comunidades, Sociedades de Producción Rural, Sociedades de Solidaridad Social y Cooperativas.
- Organismos económicos regionales, como Uniones de Ejidos, Comunidades y Sociedades de Producción Rural; Federaciones de Sociedades Cooperativas y Asociaciones Rurales de Interés Colectivo.
- Empresas y unidades económicas creadas por las organizaciones regionales o por impulso de la inversión pública.
- Pobladores del campo dedicados parcialmente a la producción primaria.
- Profesionistas independientes o asociaciones en despachos y empleados de instituciones que inciden en el sector agropecuario.
- La gran mayoría de estos usuarios son principalmente hombres adultos, en segundo término son mujeres adultas y en tercer lugar

algunos jóvenes; mismos que mantienen una ocupación en el área rural donde viven, presentándose con mayor frecuencia la ocupación de los jornaleros, en segundo lugar se encuentran las amas de casa y en tercer término los productores del sector agropecuario (integrado por hombres, mujeres y jóvenes. Por lo general, los demandantes del servicio profesional son personas que no han terminado su educación primaria.

Cuando el usuario acude a demandar los servicios del INCA-RURAL, es porque con anterioridad se canalizó a este Instituto por medio de uno de los 11 Distritos de Desarrollo Rural que se encuentran en 11 municipios del Estado de Sonora, elegidos como lugares estratégicos y de fácil acceso en la región, encontrándose éstos en las siguientes cabeceras municipales: Caborca, Magdalena, Agua Prieta, Ures, Moctezuma, Hermosillo, Mazatán, Sahuaripa, Guaymas, Cajeme y Navojoa. Es a través de estos Distritos como se obtiene un diagnóstico de las necesidades que presentan los demandantes de los servicios que proporciona el Instituto.

Apoyados en este diagnóstico y en ocasiones teniendo contacto directo con los usuarios, es como se determina a quienes se les brindará el apoyo que proporcionan los diferentes programas. Es así como se mantiene una alternativa para dar solución a los problemas que se presentan ante el Instituto.

CAPITULO II

LA IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA OBJETO DE INTERVENCION PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL.

II.1 Contextualización del Trabajo Social

El Trabajo Social en México surge después de los acontecimientos que se vivieron en 1910 con la Revolución Mexicana, cuando la situación del campo fue crítica, teniendo como consecuencia problemas en la producción; para contrarrestar esta problemática el Gobierno emprende acciones que ayuden a restablecer la economía afectada, siendo una de ellas la que se emprendió en 1921 cuando se impulsa a través de la Secretaría de Educación Pública un programa de educación rural en el cual se involucraba a los maestros quienes además de realizar su trabajo ordinario se les pedía que educaran a los campesinos a través de la introducción de elementos de higiene y medicina, así como la promoción de las artesanías locales. Así pues, dentro de las actividades que los maestros rurales desarrollaban fue la de educador en el más amplio sentido, incluyendo la capacitación agrícola y trabajo social.²

SÁNCHEZ, Mejorada Cristina Et al, Historia y Metodología del Trabajo Social. Ediciones quinto Sol, México, D.F 1988. P.47

Considerando las funciones que realizaban los maestros se puede deducir que era necesario que el Estado dispusiera de profesionales que fomentaran el nacionalismo y la unidad nacional y se preocuparan por algunos aspectos de la problemática social que se presentaba en las comunidades campesinas, sobre todo las relacionadas con la educación y la salud; sin embargo, en esta época no existían profesionales del trabajo social, es por ello que se encomiendan estas tareas a los maestros.

Posterior a esta etapa e involucrado en el sistema capitalista, el Estado mexicano se ve en la necesidad de formar profesionistas capaces de otorgar los beneficios sociales que en ese entonces el Gobierno proporcionaba al pueblo trabajador; sirviendo esto como pauta para que se instituyera formalmente la carrera de trabajo social, misma que surge al margen de los movimientos sociales pero ligada estrechamente a la expansión y modernización Estatal. Así el trabajo social se encuentra vinculado a las instituciones gubernamentales y realizando tareas que alguna corriente del trabajo social denominaría paramédicas o parajurídicas.³

Es hasta el año de 1926 cuando se empiezan a impartir los primeros cursos de capacitación en trabajo social en la Escuela

³ SÁNCHEZ op. Cit.P.49

Doméstica de la SEP, mismos que no eran reconocidos oficialmente hasta 1933.

“Los objetivos que se especificaron en la creación de la escuela fueron:

- a) Formar profesionales que dieran respuesta a los problemas que tienen su origen en la pobreza y en la enfermedad, y
- b) Proporcionar ayuda y asistencia técnica para prevenir y eliminar obstáculos personales y ambientales, lo que se traducirá en bienestar humano, individual y colectivo, para lograr un funcionamiento social armónico.”⁴

“Constructores de nuevas realidades sociales, forjadores de profesionales, vivos exponentes del espíritu humanístico, maestros e investigadores del trabajo social, han convertido a la profesión, a lo largo de este medio siglo, en quehacer multifacético, estímulo de autogestión comunitaria, coordinador de las participaciones más diversas, polo de influencia multidisciplinaria y promotor del desarrollo social cuyo benéfico efecto expande su cobertura a los más lejanos y diversos espacios de la República, interviniendo donde quiera que haga falta el análisis, el criterio, la organización, la gestión y el bienestar social.”⁵

⁴ SÁNCHEZ, op. Cit. P.49

⁵ APODACA, Rangel Ma. De Lourdes, et.al, Trabajo Social en el perfil del México actual. Edit. Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Trabajo Social. México, D.F. 1991. P.22

Como parte del proceso histórico del trabajo social tenemos que éste se ha visto involucrado en diversas etapas durante su proceso de consolidación tal es el caso del paternalismo, el aspecto benéfico asistencial y lo relacionado con la caridad; momentos en los que de alguna manera se ha visto involucrado el servicio que el Estado brinda a la comunidad incluyéndose en esta al medio rural; sin embargo, actualmente se deben ir incorporando elementos que permitan subsanar estas limitaciones, puesto que: "Para que se de un verdadero proceso de cambio es necesario ir haciendo a los campesinos factores de su propio progreso, evitando la manipulación y el paternalismo estimulándolos, despertando la confianza en ellos mismos el querer realizar acciones para ellos y por ellos mismos." ⁶

Haciendo hincapié en lo anteriormente expuesto se puede ver que en la política que presenta actualmente la Federación se retoman estos aspectos, al promover que dentro del proceso de cambio se involucre directamente a los beneficiados con apoyos que el gobierno otorgue y se hagan partícipes de las responsabilidades que esto conlleva. Proceso dentro del cual, al igual que otros profesionistas, se ve involucrado el Trabajador Social, pues debe estar a la vanguardia de lo que la situación social le demande, y sobre todo participar en el proceso de enseñanza que deje ver claramente al campesino la

⁶ MACIAS, Gomez Edgar, et al, Hacia un trabajo social liberador. Edit. Hvmánitas, Buenos Aires, Argentina 1984. P.154

necesidad de su participación compartida con la de las instituciones que le proporcionan apoyos y/o servicios.

II.2 La Definición del Problema Objeto de Intervención Profesional

Para estar en condiciones de lograr la delimitación del problema objeto de intervención profesional es preciso adoptar un método que permita garantizar de manera eficaz la intervención del (a) Trabajador (a) Social; es por ello que para efectos del presente trabajo se recurrirá al planteamiento que hace Cecilia Tobón al respecto, donde dice que es necesario partir de la identificación de la situación problema, entendida ésta como aquella que demanda nuestra intervención para su solución y/o atención y cuya característica es que se presenta de manera muy general.

Una vez identificada como tal, se procede a la realización de una reflexión y/o análisis para determinar los elementos involucrados en tal situación; derivado de este análisis surge como primer elemento: El **problema central o de fondo**, considerado como la causa principal o inmediata que da origen a la situación problema que se presenta; después de realizar lo anterior, se deben de tomar en cuenta las **manifestaciones** y/o efectos de la situación problema, los cuales pueden ser múltiples y variados, siendo las expresiones más evidentes del problema de fondo; una vez detectado este segundo elemento es preciso detectar las **agravantes** de la situación, es decir, los factores que la agravan y agudizan.

Retomando y aplicando los elementos anteriormente descritos se está en condiciones de definir el problema objeto de intervención profesional, desde la perspectiva de Trabajo Social.

A continuación se describe el procedimiento para llegar a la definición del problema objeto de intervención profesional.

II.2.1 Primera fase: Recopilación, codificación y análisis de la información

El problema de la desintegración de los grupos productivos es un aspecto que preocupa a quienes tienen a su cargo la responsabilidad de organizar, asesorar y evaluar el funcionamiento de dichas organizaciones. Es por ello, que interesa abordar esta problemática a fin de identificar los posibles factores que influyen para que se presente tal situación, lo que permitirá instrumentar estrategias de intervención para su solución.

Para efecto del presente trabajo y considerando lo anteriormente expuesto se procedió a la realización de un estudio comparativo entre dos grupos de mujeres del sector rural del estado de Sonora con características distintas, uno de los grupos es el denominado "S.S.S Mujeres Unidas" que actualmente se encuentra operando y que ha mostrado aspectos positivos, entre los que figuran: similitud de intereses e integración entre sus miembros, así como una organización de tipo formal mediante una Sociedad de Solidaridad Social; además este grupo está en contacto permanente con la Asociación de Mujeres Unidas de Sonora, A.C. (AMUSAC, S.C.), factores que favorecen su permanencia y consolidación como grupo.

El segundo grupo seleccionado fue el denominado "Mujeres

Unidas de Nácori Grande”, cuyas características son que carecen de intereses comunes favorables para el buen funcionamiento del grupo, así mismo se observó que este grupo carece de una asociación formalmente constituida; además existe el hecho de que las integrantes no recibieron asesoría técnica de ninguna índole. Es importante mencionar que este segundo grupo dejó de trabajar como tal.

Con el propósito de ubicar al lector, se presentan algunos antecedentes de ambas organizaciones.

El proyecto caprino en praderas irrigadas se encuentra ubicado aproximadamente a 3 km. Al noroeste de Cd. Obregón, en el municipio de Cajeme, donde las principales actividades productivas son la agricultura (producción de granos) y en menor escala la ganadería, principalmente la cría de bovinos.

Este proyecto está integrado por 8 mujeres que residen principalmente en el poblado “El Tobarito”, del municipio de Cajeme, quienes en el año de 1997 se constituyeron en una Sociedad de Solidaridad Social denominada “S.S.S. Mujeres Unidas”; con el propósito de buscar alternativas de producción que les permitieran la generación de ingresos para contribuir a la economía familiar. Actualmente se encuentran ubicadas en una porción de terreno agrícola

correspondiente a la inversión realizada y comprobada para el establecimiento del proyecto.

Durante la primera época de producción se reflejaron los primeros resultados con la perición del 80% de las cabras, de las cuales

con una superficie de 4.5 hectáreas en el ejido Providencia del mismo municipio.

Para iniciar con este proyecto el grupo de mujeres se vio beneficiado con el financiamiento de SEDESOL (Secretaría de Desarrollo Social) y FONAES (Fondo Nacional de Apoyo para Empresas en Solidaridad) recursos con los que establecieron una pradera de zacate rye grass y alfalfa, así como un sistema de riego por aspersión; se adquirieron 120 vientres caprinos de mediana calidad seleccionando los mejores en los hatos de los proveedores, así mismo se adquirieron 5 sementales de buena calidad genética de las razas Alpino, Togenburg y Buer, con el fin de mejorar paulatinamente las características genéticas del hato, además se construyeron corrales de manejo y protecciones (sombreadores), cerco perimetral y cerco eléctrico para el manejo de los animales en la pradera mediante el sistema de rotación de potreros.

Posteriormente, en 1998 el grupo recibió apoyo económico de la Alianza para el Campo por un monto de \$ 82,673.00 el cual corresponde a la inversión realizada y comprobada para el establecimiento del proyecto.

Durante la primera época de producción se reflejaron los primeros resultados con la parición del 80% de las cabras, de la cual se

vendieron 50 cabritos, conservando las hembras para reemplazo de desechos y para incrementar el hato, con esta práctica se logró incrementar a 180 el número de hembras para producción; en cuanto a lactancia se obtuvo un promedio de 1.5 litros de leche por cabra diarios, sumando un total de 180 litros por día.

El proyecto **"Mujeres Unidas de Nácori Grande"** inicia su operación en el mes de diciembre de 1998, desde un principio el grupo estuvo compuesto por 17 mujeres, quienes a raíz del interés del H. Ayuntamiento por promover e impulsar proyectos productivos de desarrollo rural en la región lograron la obtención de recursos de SEDESOL para que las mujeres dieran inicio a su proyecto. Sin embargo, no ocurrió lo mismo con los apoyos que otorga la Alianza para el Campo, puesto que este grupo no reunía las características y/o requisitos solicitados por este Programa ya que es un programa enfocado a proyectos sobre la inversión realizada y que tenga potencial productivo; aspecto que no logró superarse ya que el grupo de mujeres sólo tenían en su poder 17 vacas y 1 toro y sólo contaban con un corral muy pequeño para el manejo del ganado.

Este proyecto estuvo ubicado en la comunidad de Nácori Grande, del municipio de Villa Pesqueira dentro del Distrito de Desarrollo Rural 145 - Mazatán, y desde sus inicios estuvo encaminado a la producción de leche y queso de ganado bovino, y su principal objetivo era el de

lograr que esta producción permitiera la generación de ingresos económicos para el bienestar familiar, además de permitir el autoconsumo. Para el logro de este objetivo fueron las mismas mujeres las encargadas de la realización de tareas derivadas del proyecto tales como: la ordeña del ganado, cuidado de los animales, elaboración de queso, etc.

Sin embargo, para el mes de mayo de 1999, el grupo deja de trabajar debido a diferentes dificultades que se les presentaron en ese lapso de tiempo, principalmente la falta de infraestructura física adecuada; así como el hecho de contar con un grupo muy reducido de animales 17 vacas y 1 toro lo cual era insuficiente para el logro de los objetivos propuestos, pues este número de animales impedía que se diera una retribución al trabajo realizado por todo el grupo al momento de realizar la distribución entre sus miembros, aunado a esto, se presentó una diversidad de intereses entre sus integrantes; es decir, mientras que aproximadamente la mitad del grupo buscaba el bienestar del mismo, el resto se inclinaba más por obtener beneficio propio.

Posterior a esto se dio un nuevo intento por retomar el proyecto, donde intervinieron las mismas personas; esto fue en agosto de 1999, no logrando superar esta etapa enfrentándose nuevamente con la desintegración del grupo en septiembre del mismo año.

Con el propósito de caracterizar a las personas involucradas en este proyecto, así como, identificar los posibles factores influyentes en la organización, nos dimos a la tarea de realizar una encuesta, la cual arrojó como resultados relevantes los siguientes:

En el análisis efectuado tanto del grupo de "Mujeres Unidas" con su proyecto de caprinos en praderas irrigadas; como del grupo "Mujeres Unidas de Nácori Grande" dedicadas al proyecto de producción de leche y quesos de ganado bovino, los aspectos relevantes encontrados fueron los que se dan a conocer en los cuadros comparativos siguientes:

Cuadro N°1

Cuadro comparativo de rango de edad grupo Cajeme Vs Mazatán.

EDAD	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
30 – 35 Años	3	38	7	41
36 – 40 Años	0	0	5	29
41 – 45 Años	1	12	2	12
46 – 50 Años	1	12	3	18
51 ó más	3	38	0	0
TOTAL	8	100	17	100

En relación con las edades de las mujeres de estos grupos se puede observar que la frecuencia más alta se encuentra entre los 30 y 40 años; lo cual nos indica que se trata de mujeres jóvenes.

Cuadro N°2

Cuadro comparativo del grado de escolaridad del grupo Cajeme Vs Mazatán.

GRADO DE ESCOLARIDAD	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Primaria	5	62	5	30
Secundaria	3	38	11	65
Preparatoria	0	0	1	5
Profesional	0	0	0	0
TOTAL	8	100	17	100

El presente cuadro nos muestra que el grupo de Mazatán cuenta con una educación más elevada, puesto que un 65% de las integrantes del grupo cursó la educación secundaria; mientras que en el grupo de Cajeme solamente el 38% cursó este nivel.

Cuadro N°3

Cuadro comparativo del estado civil de las mujeres del grupo Cajeme Vs Mazatán.

ESTADO CIVIL	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Casadas	7	87	14	83
Viudas	1	13	2	12
Divorciadas	0	0	1	5
Solteras	0	0	0	0
TOTAL	8	100	17	100

Este cuadro nos muestra que la mayoría de las mujeres de los grupos de Cajeme y Mazatán son de estado civil casadas con un 87 y 83% respectivamente; en ninguno de los dos grupos existen mujeres de estado civil solteras.

Cuadro N°4

**Cuadro comparativo del número de hijos de las mujeres del grupo
Cajeme Vs Mazatán.**

N° DE HIJOS	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
0 Hijos	0	0	2	12
1 - 2 Hijos	2	25	8	47
3 - 4 Hijos	5	63	7	41
5 - 6 Hijos	0	0	0	0
7 ó más	1	12	0	0
TOTAL	8	100	17	100

Los datos reflejados en el presente cuadro nos indican que el rango más predominante de hijos de las mujeres de Cajeme es de 3 a 4 hijos con un 63% y las mujeres de Mazatán se encuentran entre los 1 a 2 hijos con un porcentaje de 47. En el grupo de mujeres de Cajeme solamente se presentó 1 caso donde la familia de las mujeres es extensa, compuesta por 7 hijos ó más.

Cuadro N°5

Cuadro comparativo de la fuente de ingresos de las mujeres del grupo Cajeme Vs Mazatán.

FUENTE DE INGRESOS	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Propios	0	0	3	18
Esposo	5	63	13	76
Hijos	0	0	0	0
Hijos – esposo	2	25	1	6
Otros	1	12	0	0
TOTAL	8	100	17	100

Con relación a la fuente de ingresos de los hogares de las mujeres de ambos grupos, tenemos que la principal aportación económica hecha al hogar es por parte de los esposos en un 63% en el caso de Cajeme y un 76% en el grupo de Mazatán; por otra parte, en el caso del grupo de Cajeme se observa en segundo término la aportación que conjuntamente hacen los hijos y los esposos de las mujeres, representando esto un 25%.

Cuadro N°6

Cuadro comparativo que muestra el número de mujeres a las cuales el proyecto les permite el autoconsumo

AUTOCONSUMO	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Sí	8	100	0	0
No	0	0	17	100
TOTAL	8	100	17	100

En lo referente a este aspecto se puede observar que en el caso del grupo de mujeres de Cajeme, además de que el proyecto les ayuda con obtención de algún ingreso económico, éste les permite el autoconsumo, beneficiando así directamente la alimentación de las familias. Sin embargo, en el grupo de mujeres de Mazatán la situación es distinta, pues los resultados del proyecto no fueron satisfactorios para la obtención de excedentes que fueran en beneficio directo del hogar o para su venta.

Cuadro N°7

Cuadro comparativo de la periodicidad de reuniones que realiza el grupo de mujeres Cajeme Vs Mazatán

PERIODICIDAD DE REUNIONES	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Mensualmente	0	0	0	0
Quincenalmente	0	0	0	0
Semanalmente	8	100	17	100
TOTAL	8	100	17	100

Respecto a la periodicidad en la realización de reuniones, las mujeres de ambos grupos coincidieron en que estas deben ser cada semana pues esto les ayuda a llevar un seguimiento continuo de lo relacionado con los asuntos del grupo.

Cuadro N°8

Cuadro comparativo del porcentaje de asistencia de las mujeres a las reuniones de su grupo

PORCENTAJE DE ASISTENCIA A LAS REUNIONES	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
0 - 20%	0	0	0	0
21 - 40%	0	0	0	0
41 - 60%	0	0	0	0
61 - 80%	1	12	3	18
81 - 100%	7	88	14	82
TOTAL	8	100	17	100

El porcentaje más significativo de asistencia a las reuniones tanto del grupo de mujeres de Cajeme como de Mazatán se da en el rango de 81 a 100%, lo cual nos indica que existe interés por reunirse con sus compañeras e intercambiar ideas.

Cuadro N°9

Causas principales de ausentismo de las mujeres a las reuniones del grupo Cajeme Vs Mazatán

CAUSAS DE AUSENTISMO	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Cuidado de los hijos	1	12	3	18
Exceso de trabajo doméstico	0	0	12	71
Enfermedad	5	63	0	0
Falta de apoyo del esposo	0	0	2	11
Otros	2	25	0	0
TOTAL	8	100	17	100

En el caso de las mujeres del grupo de Cajeme se puede observar que la causa principal para que éstas no acudan a las reuniones del grupo es por enfermedad (63%); por su parte las mujeres del grupo de Mazatán expresaron que principalmente el exceso de trabajo doméstico les impedía asistir a las reuniones convocadas por el grupo.

Cuadro N°10

Periodicidad de la asistencia técnica que reciben las mujeres del grupo Cajeme Vs Mazatán

PERIODICIDAD DE LA ASISTENCIA TECNICA	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Quincenalmente	0	0	0	0
Mensualmente	6	75	0	0
Más de 1 mes	0	0	0	0
Nunca	2	25	17	100
TOTAL	8	100	17	100

El presente cuadro nos muestra que la asistencia técnica que reciben las mujeres del grupo de Cajeme se imparte cada mes, mientras que las mujeres del grupo de Mazatán nunca recibieron esta capacitación.

Cuadro N°11

Opinión de las mujeres del grupo Cajeme Vs Mazatán sobre la suficiencia de la asistencia técnica recibida.

SUFICIENCIA DE LA ASISTENCIA TECNICA	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Si	5	62	0	0
No	3	38	17	100
TOTAL	8	100	17	100

En este cuadro podemos identificar que un 62% de las mujeres del grupo de Cajeme considera que la asistencia técnica que reciben es suficiente mientras que el grupo de Mazatán en ningún momento ha recibido algún tipo de capacitación.

Cuadro N°12

Cuadro comparativo de las personas beneficiadas por la participación de las mujeres en los grupos.

PERSONAS BENEFICIADAS	GRUPO CAJEME		GRUPO MAZATAN	
	NUMERO	%	NUMERO	%
Propio	5	62	4	23
Propio-hijos	3	38	0	0
Esposo	0	0	0	0
A todo el grupo	0	0	10	58
No contestó	0	0	3	19
TOTAL	8	100	17	100

Los resultados reflejados en este cuadro nos indican que las mujeres de Cajeme consideran que su pertenencia al grupo trae beneficios para ellas y para sus hijos; en tanto que la mayoría de las mujeres del grupo de Mazatán opinó que el beneficio es para todas las integrantes del grupo.

Análisis general

En la organización "Mujeres Unidas de Sonora, A.C.", la composición del grupo es únicamente de mujeres de edad adulta que fluctúa principalmente en dos rangos distintos de edad, de 30 a 35 y de 51 años o más; quienes en su mayoría son casadas y tienen en promedio de 3 a 4 hijos. En lo referente a la escolaridad de las mujeres integrantes del grupo se obtuvo que la mayoría cuenta con la educación primaria y en menor grado con la educación secundaria incompleta, aún cuando no es determinante, este grado de educación les permite en un momento dado el acceso y/o desenvolvimiento en ciertas etapas donde se requiere una labor de gestión.

Se pudo observar que la principal fuente de ingresos económicos a los hogares de las personas entrevistadas es la aportación de los esposos, esto hace que aún, cuando el proyecto por el momento no sea redituable económicamente, no se afecte directamente la economía del hogar, puesto que el ingreso aportado por parte del esposo hace que se cubran las necesidades más inmediatas de los integrantes de la familia.

Por lo general las mujeres de este grupo manifestaron que cuentan principalmente con la ayuda de su esposo e hijos para la realización de tareas propias del hogar, lo cual nos lleva a pensar que esto favorece su dedicación a las actividades del proyecto; mismas que

pueden ser realizadas de forma equilibrada sin afectar su labor doméstica; además de que su participación dentro del grupo trae beneficios tanto personales como para sus hijos pues los conocimientos recibidos a través de la capacitación son compartidos posteriormente con sus hijos.

En lo que respecta a la utilización del tiempo libre, la mayoría de las mujeres expresó que lo aprovecha para hacer visitas a familiares y, en menor grado a realizar actividades del hogar; es importante señalar que aun cuando la labor doméstica les genera trabajo y esfuerzo, las mujeres lo consideran como un espacio que les permite distracción.

Un factor que se puede considerar como positivo para la consolidación del grupo es la permanente interacción que tienen sus integrantes, pues realizan reuniones periódicas cada semana, propiciando esto la comunicación y retroalimentación ya que se analizan las diversas situaciones que se generan en relación con el grupo; el interés para llevar a cabo lo anterior se ve reflejado en el alto índice de asistencia que se presenta en las reuniones semanales y en las que todas las compañeras participan para tomar decisiones de interés para el grupo.

Un elemento determinante para que el grupo permanezca es la asistencia técnica que reciben, pues les permite adquirir un mayor

conocimiento de técnicas y métodos sobre el manejo de los distintos elementos que componen su proyecto. A pesar de que hasta el momento la asistencia que han recibido ha sido buena, consideran que es necesario obtener nuevos conocimientos para generar nuevos productos derivados de este mismo proyecto.

A pesar de que por el momento el proyecto no les genera ingresos económicos que les permita una aportación fija al gasto familiar, las mujeres consideran que esto no es un problema para permanecer dentro del grupo, pues un beneficio que les genera a las familias es el consumo de los productos.

Por otra parte se considera muy importante que el total de las mujeres integrantes de este proyecto forman parte de la Asociación de Mujeres Unidas de Sonora, A.C. (AMUSAC), misma que de alguna forma les permite tener una mayor organización y orientación del rol de la mujer en la sociedad y su intervención en las actividades productivas; asimismo, a través de esta Asociación se les brinda atención a las demandas, inquietudes y/o necesidades que surgen del interior del grupo, estas situaciones son dadas a conocer a AMUSAC a través de una representante del grupo.

La organización denominada "Mujeres Unidas de Nácori Grande", estuvo constituida por 17 mujeres quienes en su mayoría cuentan con

una edad de entre los 31 y 40 años; predominando las de estado civil casadas que cuentan con un promedio de 1 a 4 hijos y que tuvieron acceso a la educación formalizada; principalmente a la educación secundaria.

Por otra parte, la principal fuente de ingresos a los hogares de estas mujeres es la que aportan los esposos; quienes presumiblemente cumplen en su mayoría únicamente el papel de proveedor del hogar y no comparten la responsabilidad de la realización de tareas domésticas, como históricamente se ha hecho dejando este trabajo a cargo de las esposas e hijas; aun cuando la mayoría de las mujeres manifestaron que recibieron el apoyo de sus esposos para la realización de las tareas encaminadas al proyecto, lo anterior hace deducir que esto no es suficiente, pues ellas tienen que organizarse y distribuir su tiempo entre las actividades relacionadas con el proyecto y su responsabilidad dentro del hogar, trabajo doméstico, atención de los hijos, alimentación, etc.

Contrario a esto, los esposos se dedican única y exclusivamente a las funciones derivadas de su empleo; esto se ve reflejado en la información proporcionada por las mismas mujeres quienes manifestaron que la principal causa de inasistencia a las reuniones del grupo fue el exceso de trabajo doméstico, al grado de que al interrogarlas sobre la ocupación del tiempo libre un alto porcentaje

manifestó destinarlo a las tareas del hogar, aún cuando sabemos que las labores domésticas conllevan esfuerzo y desgaste físico y no es una actividad recreativa; el 47% expresó dedicar este tiempo a visitas de familiares y amigos, y únicamente el 18% de éstas dijeron dedicar su tiempo de descanso a ver televisión.

En lo concerniente al funcionamiento del grupo, las mujeres expresaron que la toma de decisiones recae en todas las integrantes, pues éstas se toman en consenso ya que de esta manera se puede obtener un beneficio común según manifestó el grupo, también mencionaron que sus reuniones las llevaban a cabo semanalmente.

Referente a la capacitación la mayoría de las mujeres expresó no haber recibido asistencia técnica; cabe hacer mención que en este caso el servicio de esta capacitación se hace sobre la base de la demanda, y las personas encargadas de su impartición (personal del Programa de Capacitación y Extensión), dijo no haber recibido inquietudes por parte de este grupo sobre un tema en específico; sin embargo éstas fueron asesoradas en los aspectos de administración y contabilidad por parte de SEDESOL bajo la iniciativa de la propia institución.

Un aspecto relevante que arrojó la encuesta fue que, estas mujeres no pertenecen a algún otro grupo u organización de ningún tipo, que en algún momento dado les sería de utilidad, pues de manera

organizada se puede lograr en determinado momento la obtención de facilidades que les permitan llegar al alcance de los objetivos propuestos.

Haciendo un análisis de carácter comparativo, del grupo "S.S.S. Mujeres Unidas" con su proyecto de caprinos en praderas irrigadas; con el grupo "Mujeres Unidas de Nácori Grande" dedicados al proyecto de producción de leche y quesos de ganado bovino, los aspectos relevantes encontrados fueron los que se describen a continuación:

Por un lado, se detectó que el primer grupo inició sus trabajos con base en la realización de un diagnóstico participativo donde se detectaron las necesidades, demandas, e intereses de las personas que posteriormente se involucrarían; así la identificación de los recursos disponibles en ese momento y de las condiciones existentes en las instalaciones que se emplearían para implementar el proyecto; un aspecto importante que favorece la solidez de este grupo es el interés que desde un inicio demostraron al demandar los servicios de asistencia técnica, la cual les permite mantenerse capacitadas y actualizadas sobre temas que benefician el desarrollo del proyecto.

Contrario a lo anterior, el segundo grupo no consideró estos aspectos, pues como se hizo mención anteriormente éste nace de la inquietud del H. Ayuntamiento de impulsar y promover la formación de

proyectos productivos y no de una evaluación diagnóstica de las necesidades de la propia comunidad; específicamente de las personas que posteriormente se verían involucradas; además de esto, este grupo no demandó en su momento capacitación sobre temas de interés para impulsar el proyecto. Esto se presenta como un indicador de que no existe un sentimiento de pertenencia y compromiso de sus integrantes con los asuntos del grupo; con relación a ello, Ezequiel Ander-Egg refiere: "Más allá de la participación está la implicación: sentir el grupo como algo propio y tener conciencia de pertenencia a ese conjunto. Esto es lo que permite el desarrollo del espíritu de grupo. A mayor y mejor interacción/comunicación/participación, mayor y mejor espíritu de grupo, cohesión de grupo y más profunda conciencia de pertenencia. El espíritu de grupo supone la existencia de un conjunto de personas que interactúan mancomunadamente para alcanzar algo en común. Sin embargo, podemos interactuar, convivir y tener una actividad en común, sin que exista el espíritu de grupo; es necesario que la interacción de los individuos se realice en un clima de amistad, vivenciando la pertenencia común." ⁷

Otro elemento a considerarse como relevante, se debe a que el grupo "S.SS. Mujeres Unidas" tiene un esquema de organización formalmente constituido, pues pertenece a una Sociedad de Solidaridad Social, además de que está en permanente contacto con la Asociación

⁷ ANDER-EGG, Ezequiel. ¿Cómo hacer reuniones eficaces?. Ed. "El Atenco", Buenos Aires, Argentina, 1993. P.26.

de Mujeres Unidas de Sonora, A.C. (AMUSAC); la cual a su vez le brinda asesoría, orientación, facilidades en la realización de gestiones, etc.; este mismo grupo solicitó y recibió apoyo de diversas dependencias tales como: SEDESOL, FONAES Y Alianza para el Campo.

Gracias a la dedicación e interés que las mujeres de este grupo han demostrado a las actividades del proyecto fueron seleccionadas para su participación en diversos eventos de intercambio de experiencias exitosas en las que intervienen diferentes tipos de proyectos y donde pueden participar tanto hombres como mujeres; primeramente se hizo una selección en el ámbito estatal, quedando el grupo entre los proyectos seleccionados para participar en el concurso regional; donde resultaron nuevamente triunfadoras; finalmente participaron en el concurso nacional donde se destacaron con un cuarto lugar.

A diferencia del primer grupo, las "Mujeres Unidas de Nácori Grande" carecen de una organización formalmente constituida, lo cual puede limitar el acceso a apoyos que se les pudieran presentar, así como el impacto que pudieran tener.

Otra característica que se presentó es la participación e involucramiento que los esposos de las mujeres tienen con respecto a

las actividades realizadas por sus esposas, tanto las que se derivan del proyecto como las relacionadas con el hogar. Mientras que en el grupo "S.S.S. Mujeres Unidas" se observó que los esposos brindan el apoyo que sus esposas requieren para las tareas relacionadas con las labores domésticas, como la elaboración de alimentos, cuidado de los hijos cuando éstas no están, y en ocasiones el aseo del hogar, lo cual se ve reflejado en la participación activa de las mujeres en el proyecto y en los resultados que anteriormente se mencionaron.

Por su parte las integrantes del segundo grupo, manifestaron en su mayoría, que contaban con poco apoyo por parte de sus esposos para las tareas relacionadas con el hogar lo cual en ocasiones les impedía asistir a reuniones del grupo y por consecuencia desatender las funciones que les correspondían dentro del mismo, afectando con esto la permanencia de ellas dentro del grupo.

Es conveniente destacar la importancia que para el trabajador social tiene el hecho de elaborar estudios y/o diagnósticos de la situación que se presenta como problemática, ya que ello permitirá contar con mayores elementos para iniciar el proceso de la delimitación del problema o problemas objeto de intervención profesional, sobre la base de hechos concretos, posibilitando formular alternativas de acción acordes a las necesidades y demandas de la población estudiada.

A continuación se presenta la descripción del esquema metodológico para delimitar el Problema Objeto de Intervención desde la perspectiva del profesional de Trabajo Social.

II.2.2 Segunda Fase: Identificación de los elementos de análisis para la definición del Problema Objeto de Intervención Profesional.

Para lograr la identificación de los elementos de análisis y definir el Problema Objeto de intervención Profesional se recurrirá a la metodología propuesta por la autora Cecilia Tobón; quien destaca los siguientes elementos: Problema central o de fondo, manifestaciones y agravantes.

Sin embargo, para que estas sean entendidas con mayor precisión se retomará la definición planteada por la Lic. María de los Angeles Ruiz Hernández, quien actualmente labora como docente del departamento de Trabajo Social de la Universidad de Sonora.

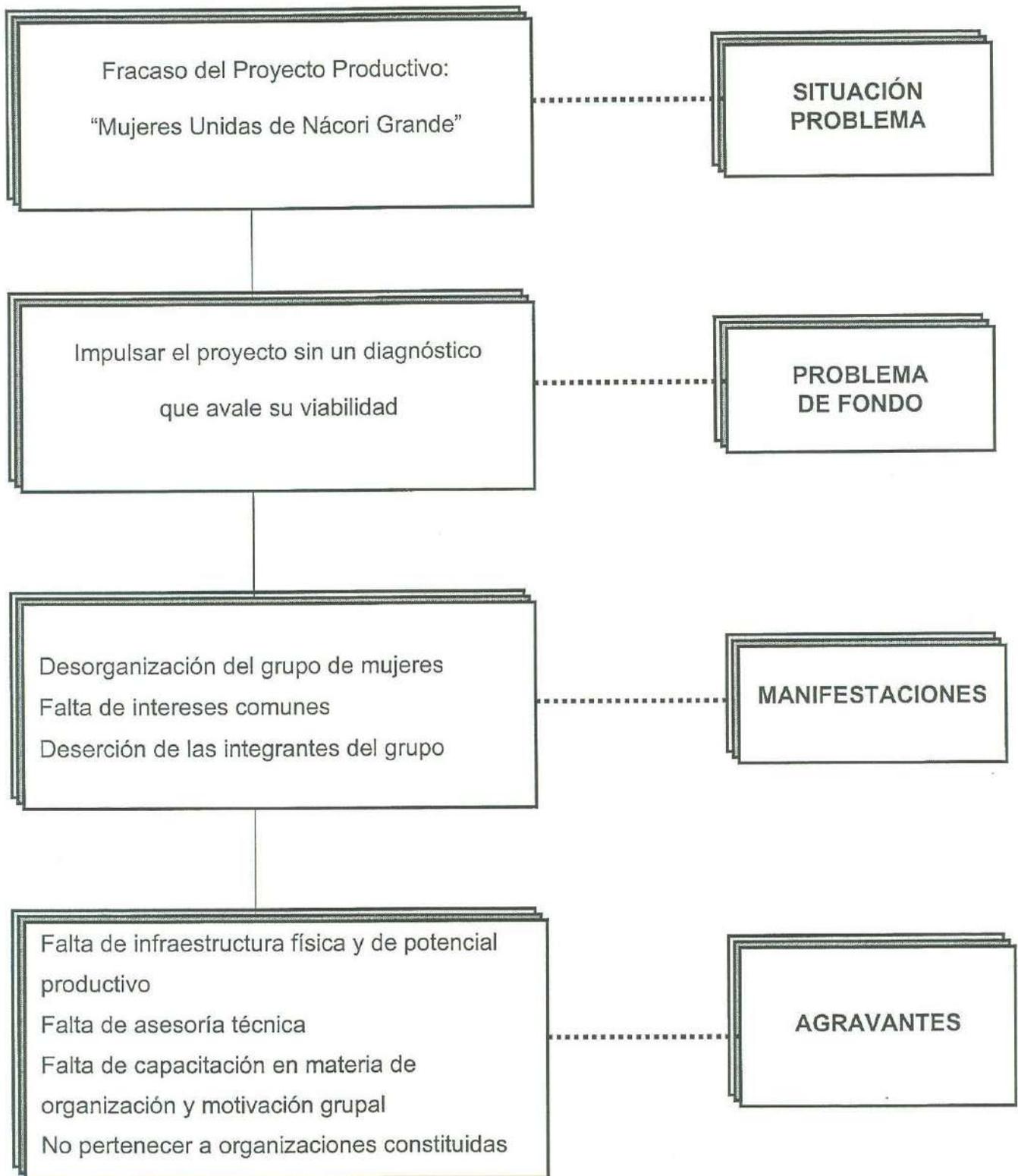
1. "**Problema Central o de fondo**: Implica identificar con claridad la causa inmediata que da origen a la situación problema que se nos presenta.
2. **Manifestaciones y/o efectos**: los cuales pueden ser múltiples y variados. Son las expresiones mas evidentes del problema de fondo.
3. **Las agravantes**: en toda situación problema existen factores que la agravan y/o agudizan. Es preciso hacer una adecuada identificación de las agravantes, en virtud de que en ellos podemos encontrar el o los problemas objeto de

intervención".⁸

Una vez identificados y analizados estos elementos, se está en condición de determinar qué aspectos del problema estudiado son susceptibles de ser modificados con nuestra intervención profesional.

⁸ RUIZ H. María de los Angeles, El Objeto de Intervención del Trabajo Social en el problema de reprobación escolar: El caso CBTIS N°206 (tesis), UNISON, Depto. De Trabajo Social, Hermosillo, Son., 1993. Pág.145

ESQUEMA METODOLOGICO PARA LA DELIMITACION DEL PROBLEMA OBJETO DE INTERVENCIÓN



Descripción del esquema teórico metodológico para la delimitación del Problema Objeto de Intervención Profesional.

En este apartado se describen cada uno de los elementos que integran el esquema teórico metodológico como consecuencia del estudio realizado.

Situación problema:

Fracaso del proyecto productivo "Mujeres Unidas de Nácori Grande". Se considera la importancia de esta situación problema para el trabajador social, pues en la medida que se atiende a los grupos de mujeres y se les brinde la atención y el seguimiento específico que cada uno requiera, se podrá prevenir que éstos tiendan al fracaso.

Problema de Fondo

Como problema de fondo se detectó el impulsar el proyecto sin un diagnóstico que avale su viabilidad.

Un aspecto fundamental que se debe considerar al momento de los inicios de cualquier proyecto es la realización de un diagnóstico; esto permitirá conocer la problemática existente, las necesidades, los recursos que se tienen, etc.; lo que propiciará que se haga una planeación eficiente y se tengan mayores posibilidades de éxito.

Manifestaciones

El problema de fondo se refleja en primer término en la desorganización del grupo de mujeres, pues desde un inicio no se dio una organización entre las integrantes que contribuyera a la razonable elección de un proyecto que respondiera a las necesidades y a las condiciones que tenían las mujeres en ese momento; esa misma falta de organización impidió que una vez funcionando el proyecto se buscaran otras fuentes de apoyo que aportaran recursos y asesoría contribuyendo con esto a reforzar el proyecto productivo, mostrándose así el desinterés de las integrantes del grupo por sacar adelante su proyecto productivo para poder alcanzar el éxito. Aunado a esto, se encuentra el hecho de que en este grupo existe una diversidad de intereses personales entre sus miembros, traducido esto en la falta de intereses comunes que ayude a trabajar por un mismo fin con lo cual se propicia la deserción de las mujeres integrantes del grupo y su posterior desintegración como tal.

Agravantes

Como factores agravantes de la situación problema se encuentran los siguientes:

Falta de infraestructura y potencial productivo; es evidente que para poner en marcha un proyecto productivo para la crianza del ganado de ordeña se debe contar con una infraestructura básica en

buenas condiciones, apropiadas para el tipo y la cantidad de ganado que se esté manejando. De igual manera, se debe contar con todos aquellos elementos que soporten la producción del proyecto, dentro de los cuales podemos mencionar a la infraestructura y al hato que se esté manejando; es decir que este hato sea verdaderamente capaz de ser reproductivo, tomando en cuenta la inversión de recursos que se pueda hacer sobre el mismo para dicha reproducción.

Un elemento de fundamental importancia para el buen funcionamiento de un proyecto productivo, es el conocimiento que tengan las personas que lo integran sobre las actividades que realizan, y este conocimiento puede obtenerse a través de la asistencia técnica. En el caso del proyecto de la mujeres con ganado utilizado para producir quesos, el trabajo va más allá del esfuerzo de alimentar y ordeñar el ganado, pues también es necesario conocer las condiciones óptimas en las que se reproduce mejor el ganado, que alimento es el más conveniente administrarle, conocer el desarrollo del animal desde antes de nacer, saber cuáles son las enfermedades más comunes, sus síntomas; los medicamentos que pueden utilizarse para contrarrestar estas enfermedades o en determinado caso, poder prevenir dicha enfermedad.

La falta de capacitación en materia de organización y motivación grupal es otro factor que agrava la situación problema; pues existen

II.2.3. Tercera fase: Selección y definición del Problema Objeto de Intervención Profesional en el caso del fracaso del proyecto productivo “Mujeres Unidas de Nácori Grande”.

Para fines de este trabajo se realizó una investigación comparativa entre dos grupos de mujeres campesinas encaminados al desarrollo de proyectos productivos. A través de este estudio se pudo determinar que el grupo que mostró características negativas en su proceso de formación fue el perteneciente al municipio de Nácori Grande, motivo por el cual se retomará para realizar este estudio y será el punto de partida para a la atención de futuros grupos con las mismas características.

Una vez identificada la situación problema que es fracaso del proyecto productivo “Mujeres Unidas de Nácori Grande” y habiéndose fundamentado los elementos que señala la autora: el Problema de Fondo, las manifestaciones y agravantes, se hace posible la definición del problema Objeto de Intervención Profesional; tomando como base la propuesta de Cecilia Tobón al decir que “definir el Problema Objeto de intervención es delimitar qué aspectos de una necesidad social son susceptibles de modificar con nuestra intervención profesional”.⁹

⁹ TOBON; Cecilia. La Práctica del Trabajador Social (Guía de análisis), Ed. Hvmánitas-CELATS, Buenos Aires, Argentina, p.100.

Para lograr lo anterior, se procedió a realizar la selección en este caso de dos de las agravantes que se consideran de competencia para el profesional de esta área.

La primera de ellas es la falta de capacitación en materia de organización y motivación grupal, por considerarse un aspecto de suma relevancia en la permanencia y consolidación de los grupos, pues en la medida en que estos organicen el trabajo o la programación y calendario de actividades y roles y al mismo tiempo tengan motivación o interés de lograrlo tendrán una mayor capacidad para conseguirlo.

La otra agravante seleccionada es el hecho de que las mujeres de este grupo no pertenecen a organizaciones constituidas provocando estos una mayor desorganización en la dinámica del grupo, pues no se cuenta con una jerarquía o definición de roles que promuevan la permanencia, organización y consolidación del grupo.

Se considera que trabajador social es un profesional capacitado para promover y fomentar la creación de figuras jurídicas y prestar asesoría y orientación a las ya existentes; así mismo, potencian la vida de la comunidad facilitando la participación y tareas comunes, mediante acciones de motivación a través de l trabajo con los grupos.

Desde esta perspectiva, se concluyó que la falta de capacitación

en materia de organización y motivación grupal y el no pertenecer a organizaciones constituidas formalmente son aspectos que se presentaron en la situación problema y que son susceptibles de ser intervenidos profesionalmente por trabajo social, y que además sus resolución y atención es de interés tanto para la institución, el usuario y trabajador social.

CAPITULO III

ESTRATEGIA DE INTERVENCION PROFESIONAL

FUNDAMENTACIÓN

Un sector de la población que sin lugar a dudas requiere gran atención es el que habita el área rural. Cuando se habla de brindar ayuda a este sector no nos referimos a un asistencialismo que genere entre los beneficiarios una actitud únicamente receptiva, al contrario, la participación en el desarrollo rural debe ser impulsada tanto por las instituciones como por sus moradores, que en determinado momento serían ellos los beneficiarios directos de este desarrollo.

Es por ello que el Gobierno Federal en su Plan Nacional de Desarrollo contempla que: "Para incrementar la productividad del campo mexicano y apoyar la superación de la pobreza extrema, que afecta tan severamente al sector rural, son necesarias tres estrategias: I) Con la participación de campesinos y productores rurales, redefinir las instituciones, políticas y programas de apoyo al campo, a fin de concluir el reparto agrario y dar paso a políticas dirigidas a impulsar la productividad; II) Promover las condiciones necesarias para atraer un flujo significativo y permanente de inversión al medio rural, según están plasmadas en la reforma al Artículo 27 Constitucional; III) Apoyar la organización rural como eje de la transformación productiva de este

sector económico, y como punto de partida para hacer de la igualdad de oportunidades una realidad en las áreas rurales." ¹⁰

La participación de las mujeres campesinas en la producción y en la organización social, significa uno de los factores más importantes para asegurar un proceso de desarrollo integral en el medio rural; reconociendo esto, el Gobierno Federal a través de la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural ha venido impulsando diversos programas encaminados a lograr la incorporación eficaz de las mujeres campesinas en el proceso de desarrollo, a través de la creación de proyectos productivos; ejemplo de lo anterior es la creación desde 1996 del Programa de Capacitación y Extensión de la Alianza para el Campo, cuya operación en el Estado de Sonora corresponde al Instituto Nacional de Capacitación al Sector Agropecuario, A.C. (INCA Rural, A.C.); y tiene como objetivo central: "Elevar el ingreso neto, la producción y la productividad de aquellas regiones y productores que contando con potencial y viabilidad económica no han podido concretarlo, al enfrentar fuertes restricciones de carácter tecnológico, de acceso a los mercados y al financiamiento, y que además adolecen de una incipiente o nula capacidad de gestión y organización productiva." ¹¹

¹⁰ Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000

¹¹ Anexo Técnico del Programa de Capacitación y Extensión 1999. SAGAR: Pág. 1

Es así como la capacitación se concibe como un medio que permite lograr la participación de la mujer campesina, en forma consciente y técnicamente preparada.

Sin embargo las acciones de capacitación que han surgido, no han logrado abatir los rezagos existentes en el medio rural, en este caso los que se presentan en la realidad de la mujer campesina, en ocasiones por no tomar en cuenta las necesidades y problemas concretos que enfrentan las mujeres de este sector.

" La educación de las mujeres sobresale como un factor estratégico: fomenta su afán de logro y superación personal, y aumenta su productividad. La inversión en educación y capacitación de la mujer repercute no sólo en su propio provecho, sino también en el de su familia, pues contribuye a romper el círculo de la transmisión intergeneracional de la pobreza, aumentando las posibilidades de que los hijos reciban un mejor cuidado, educación, salud y bienestar." ¹²

En este contexto, la propuesta de intervención de trabajo social que se plantea en este documento es en torno a las mujeres campesinas del Estado de Sonora integradas para desarrollar un proyecto productivo y cuya característica sea la falta de capacitación en materia de organización y motivación grupal; asimismo la atención

¹² Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000. Pág.101

se dirigirá a aquellos grupos que no pertenezcan a organizaciones constituidas formalmente, pues como resultado de la investigación comparativa realizada entre dos grupos de mujeres se observó que el grupo "Mujeres Unidas de Nácori Grande", que presentó las características antes mencionadas tendió al fracaso; mientras que el grupo "S.S.S. Mujeres Unidas" actualmente se encuentra operando con factores de éxito, cuenta con una organización formalmente constituida a través de una Sociedad de Solidaridad Social, y en respuesta a su demanda recibe constante capacitación y asesoría técnica, factores que favorecen la permanencia y funcionamiento del mismo.

Tomando en consideración los factores señalados anteriormente respecto al grupo que no logró su consolidación, se hace evidente la necesidad de brindar atención especial a aquellos grupos que se encuentran en condiciones similares, con el fin de lograr que estos se mantengan orientados hacia un proceso de organización que coadyuve posteriormente a la constitución de los grupos bajo figuras asociativas; lo cual favorecerá en gran medida el desarrollo del sector rural, pues existe la acción de la asociación entre sus pobladores, propiciando con ello la unión de recursos que les permitan realizar y operar proyectos productivos, además de brindarles las condiciones para lograr niveles competitivos que les abran paso para su participación en el mercado.

Para lograr esto se puede recurrir a la Ley Agraria vigente, misma que rige los lineamientos sobre los cuales se pueden establecer estas figuras asociativas como son: Uniones de Ejidos, Sociedades de Producción Rural, Uniones de Sociedades de Producción rural, Asociaciones Rurales de Interés Colectivo, etc.

“Es común que el surgimiento de estas asociaciones derive de la iniciativa de un grupo promotor gubernamental o no gubernamental, cuya tarea consiste en motivar la acción colectiva de cierto sector de la población al cual se condiciona la prestación de apoyos, por ejemplo financieros, a la constitución de una organización, pues se entiende que ésta es la guía adecuada para resolver los problemas que aquejan a dicha población.”¹³

De aquí se deriva la importancia de promover y orientar en los grupos de mujeres campesinas lo relacionado con las figuras asociativas en las que pueden constituirse de acuerdo a sus condiciones, capacidades y recursos; para que una vez constituidas puedan ser partícipes de los beneficios que les ofrece este tipo de organización, misma que debe apegarse a los lineamientos establecidos por la Legislación Agraria y que por lo mismo, se considera un grupo que cuenta con las mejores condiciones (en

¹³ MINGO, Araceli. El sinuoso camino de las organizaciones productivas. En estudios Sociológicos del Colegio de México, Vol. XIV, No. 40, 1996, p.485

relación con otros grupos no constituidos) para recibir algún apoyo institucional que le permita desarrollar su proyecto productivo.

Entre algunos de los propósitos que orientan el quehacer de estas organizaciones se encuentran: ser conductores de la planeación para el desarrollo regional; ser instancias ordenadoras, reguladoras, recopiladoras y concertadoras de mercados, inversiones, tecnología productiva, asistencia técnica, capacitación, etc.; a nivel de cada región socioeconómica, contribuir a la generación de economías de escala; servir como conducto para elevar el nivel de ingreso de los productores; orientar la creación de las condiciones sociales que propicien la democratización de sus propios procesos de organización y desarrollo.

Por otro lado, retomando la falta de capacitación en materia de organización y motivación grupal, factor influyente para que un grupo tenga tendencia al fracaso, es importante considerar que las mujeres integrantes de un grupo deben conocer lo que es una organización y los logros que pueden obtener en el grupo si se trabaja bajo este esquema.

Lo anterior tomando en cuenta que "la organización es una asociación voluntaria creada por un grupo de personas dispuestas a desarrollar un conjunto de acciones orientadas a alcanzar uno o varios objetivos, que no podrían lograr de actuar en forma individual. El acto de "organizarse" se inicia a partir del momento en que las personas se

dan cuenta de que aisladamente carecen de capacidad suficiente y de los medios necesarios para encontrar solución a sus problemas.

Los elementos que conforman una organización son:

- Personas dispuestas a trabajar en forma mancomunada;
- objetivos compartidos
- forma o métodos adoptados para desplegar la acción; y
- visualizar la acción sobre la realidad.”¹⁴

Cuando un grupo de personas se propone un mismo fin podrán lograr su objetivo a través de la unión coordinada de esfuerzos, y de una efectiva comunicación entre ellas mismas. Esta es una manera de que una organización se mantenga fuerte; sin embargo, esto no se da tan fácilmente y por ello el grupo debe conocer la naturaleza y los orígenes de las dificultades que enfrenta.

Considerando lo anterior se hace la propuesta de un proyecto, mediante el cual los grupos de mujeres con proyectos productivos podrán recibir la capacitación en materia de organización, motivación grupal y formación de figuras asociativas, lo que les permitirá tener un panorama más amplio sobre la forma de trabajar en sus grupos de manera más efectiva.

¹⁴ AYALES, Ivannia. Et al 1991. Haciendo camino al andar. Guía metodológica para la acción comunitaria. OEF internacional. EUA p.385

OBJETIVO GENERAL

Aumentar el nivel de organización en los grupos de mujeres, a fin de lograr la permanencia de las integrantes y con esto el desarrollo de sus proyectos productivos; a través de capacitación constante en materia de organización y motivación grupal.

META GENERAL

Lograr que entre un 70-80% de los grupos de mujeres detectados se integren y permanezcan operando y que por lo menos el 75% de ellos se constituyan en figuras asociativas.

ETAPA I: Selección de los grupos de mujeres con problemas de organización.

OBJETIVO ESPECIFICO:

Identificar aquellos grupos de mujeres que presenten características de desorganización y desintegración, con el propósito de seleccionarlos y brindarles un seguimiento durante su proceso de consolidación.

META ESPECIFICA:

Seleccionar 4 grupos de mujeres que tengan proyectos productivos con problemas de organización e integración ubicados en cualquier parte del Estado.

UNIDAD DE MEDIDA:

Selección de 4 grupos de mujeres con proyectos productivos.

ACTIVIDADES:

- Contacto con el personal de campo del Programa de Capacitación y Extensión.
- Revisión de los expedientes de cada grupo.
- Selección de grupos que no estén constituidos formalmente.
- Elaboración del diagnóstico de cada uno de los grupos seleccionados.

TECNICAS:

- Entrevistas con el personal del Programa de Capacitación y Extensión.
- Reunión con las integrantes de los grupos.

RECURSOS HUMANOS: Trabajadoras Sociales y personal del Programa de Capacitación y Extensión.

RECURSOS MATERIALES: 200 hojas blancas, copiadora, plumas, 100 hojas de rotafolio, portarotafolio, 20 marcadores.

RECURSOS FINANCIEROS: \$2,400.00

TIEMPO: 1 mes

ETAPA II: Capacitación sobre Organización, Figuras Asociativas y Motivación Grupal.

OBJETIVO ESPECIFICO:

Proporcionar a los grupos los elementos necesarios sobre organización, figuras asociativas y motivación grupal para que finalmente se consoliden en una organización formalmente constituida.

META ESPECIFICA:

Que al menos 3 de los grupos de mujeres se constituyan formalmente en una figura asociativa.

UNIDAD DE MEDIDA:

Constitución de 3 grupos de mujeres.

ACTIVIDADES:

Taller 1: "Motivación grupal"

Contenido:

- Dinámica grupal
- Desarrollo Rural y género
- La participación de la mujer rural en las actividades productivas
- Superación personal

TECNICAS:

- Exposición oral
- Proyección de acetatos
- Trabajo en equipo
- Exposición en plenaria de las participantes
- proyección de audiovisual

RECURSOS HUMANOS: Trabajadoras Sociales

RECURSOS MATERIALES: Proyector de acetatos, acetatos, portarotafolios, 100 hojas de rotafolio, 30 marcadores y refrigerio.

RECURSOS FINANCIEROS: \$3,000.00

TIEMPO: 1 Sesión de 8 horas por grupo.

Taller 2: "Conceptos básicos de Organización"

Contenido:

- Definición de Organización
- Pilares básicos en los que se funda toda Organización
- Problemas a los que se enfrenta una organización
- La importancia del liderazgo
- Dinámica grupal

TECNICAS:

- Exposición oral
- Proyección de acetatos
- Trabajo en equipo

RECURSOS HUMANOS: Trabajadoras Sociales

RECURSOS MATERIALES: Proyector de acetatos, acetatos, portarotafolios, 100 hojas de rotafolio, 30 marcadores, T.V., videocasetera y refrigerio.

RECURSOS FINANCIEROS: \$1,500.00

TIEMPO: 1 sesión de 8 horas por grupo.

Taller 3: "Figuras Asociativas"

Contenido:

- Definición de figura asociativa
- Requisitos para su constitución
- Disposiciones para la sociedad:
 - ⇒ Concepto
 - ⇒ Formalidades para su constitución
 - ⇒ Nombre de la sociedad
 - ⇒ Capital
 - ⇒ Contenido de los estatutos
 - ⇒ Administración y representación social
 - ⇒ Requisitos de funcionamiento

TECNICAS:

- Exposición oral
- Proyección de acetatos
- Proyección de audiovisual
- Trabajo en equipo
- Dinámica grupal

RECURSOS HUMANOS: Personal de la Procuraduría Agraria, Trabajadoras Sociales.

RECURSOS MATERIALES: Proyector de acetatos, acetatos, portarotafolios, 100 hojas de rotafolio, 30 marcadores, videocasetera, T.V., equipo de transporte y refrigerio.

RECURSOS FINANCIEROS:

Recursos internos: \$2,400.00

Recursos externos: Procuraduría Agraria

TIEMPO: 1 sesión de 8 horas por grupo.

Nota: Se hace la aclaración de que el contenido de este taller dependerá de las características de cada grupo; es decir, se hará un diagnóstico previo de las condiciones de éstos para detectar cuál es la figura asociativa más conveniente para sus necesidades y a partir de esto se les brindará la capacitación correspondiente.

Es importante mencionar que la presente propuesta es de momento para una parte inicial; sin embargo, una vez implementada se estará en condiciones de precisar y hacer adecuaciones si fuese necesario a partir de las experiencias que se obtengan con estos primeros grupos, para su posterior aplicación en otros grupos que se detecten como susceptibles de la intervención profesional por parte de Trabajo Social.

Una vez concluidas las actividades con los grupos se dará seguimiento a cada uno de éstos por parte de las trabajadoras sociales y el personal técnico del Programa, cada 2 meses, esto con el fin de reforzar el aprendizaje adquirido a través de los talleres de capacitación y poder detectar posibles problemas y/o necesidades de los grupos.

ETAPA III: Evaluación

La evaluación constituye un elemento permanente de todo proceso de capacitación, en virtud de que permite analizar la forma en que se desarrollan las acciones y los resultados que éstos aportan, enriqueciendo continuamente sus aspectos estratégicos de programación y operación. Así entendida la evaluación "es una operación continua, sistemática, flexible y funcional, que al integrarse al proceso de intervención profesional, señala en qué medida se responde a los problemas sobre los cuales interviene y se logran los objetivos y las metas; describiendo y analizando las formas de trabajo, los métodos y las técnicas utilizados y las causas principales de logros y fracasos." ¹⁵

Para efectos de evaluar este proyecto se retomará el modelo de evaluación de seguimiento que propone Cecilia Tobón. La autora describe esta fase como aquella que "tiene la finalidad de comparar sistemáticamente el avance de cada una de las actividades del proyecto que estén en ejecución en un período determinado, para establecer posibles desviaciones, investigar sus causas y tomar las decisiones correctivas pertinentes." ¹⁶

¹⁵ TOBON; Cecilia. La Práctica del Trabajador Social (Guía de análisis), Ed. Hvmánitas-CELATS, Buenos Aires, Argentina, p.258.

¹⁶ Ibidem, p.269.

De esta manera, la primera etapa encaminada a la selección de los grupos podrá ser evaluada cuantitativamente considerando la cantidad de grupos que hayan sido seleccionados para su posterior atención.

Con respecto a la segunda etapa, que trata acerca de la capacitación a los grupos sobre organización, figuras asociativas y motivación grupal; la evaluación se hará en torno al número de grupos que se constituyan formalmente bajo una figura asociativa; así mismo se estará en contacto constante con las mujeres a través de visitas a los grupos para estar en condiciones de detectar posibles desviaciones o problemas que impidan el logro de los objetivos propuestos; para esto, en ocasiones se contará con el apoyo del personal del Programa de Capacitación y Extensión.

Finalmente se propone que después de 4 meses de la ejecución de las actividades planteadas en el proyecto, se hará una evaluación final a través de la cuál se podrá detectar si los grupos de mujeres siguen en operación, analizando el grado en que se cumplieron los objetivos propuestos.

CALENDARIZACIÓN DE ACTIVIDADES

ETAPAS	ACTIVIDADES	FECHA	RESPONSABLES
Selección de grupos de mujeres con problemas de organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contacto con el personal de campo del PCE. ▪ Revisión de los expedientes de cada grupo. ▪ Selección de grupos que no estén constituidos formalmente. ▪ Elaboración del diagnóstico de cada uno de los grupos seleccionados. ▪ Taller 1: Motivación grupal 	Del 01 al 31 de Agosto	T.S. Laura Isabel Arvizu Acedo. T.S. Claudia Baldenebro Bojórquez
		Del 01 al 05 de Agosto	T.S. Laura Isabel Arvizu Acedo. T.S. Claudia Baldenebro Bojórquez
		Del 07 al 11 de Agosto	T.S. Laura Isabel Arvizu Acedo. T.S. Claudia Baldenebro Bojórquez
		Del 14 al 18 de Agosto	T.S. Laura Isabel Arvizu Acedo. T.S. Claudia Baldenebro Bojórquez
Capacitación a los grupos sobre organización, figuras asociativas y motivación grupal.		Grupo A: 01 de Septiembre Grupo B: 01 de Septiembre Grupo C: 08 de Septiembre Grupo D: 08 de Septiembre	T.S. Laura Isabel Arvizu Acedo. T.S. Claudia Baldenebro Bojórquez
		Grupo A: 15 de septiembre Grupo B: 15 de Septiembre Grupo C: 22 de Septiembre Grupo D: 22 de Septiembre	T.S. Laura Isabel Arvizu Acedo. T.S. Claudia Baldenebro Bojórquez
		Grupo A: 29 de Septiembre Grupo B: 29 de Septiembre Grupo C: 06 de Octubre Grupo D: 06 de Octubre	Lic. María Isabel Villagrán T.S. Laura Isabel Arvizu Acedo. T.S. Claudia Baldenebro Bojórquez
		Durante todo el desarrollo del proyecto	T.S. Laura Isabel Arvizu Acedo. T.S. Claudia Baldenebro Bojórquez
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de seguimiento 		

ANEXOS

ENCUESTA

Nombre: _____ Edad: _____
Lugar de nacimiento: _____ Estado civil: _____
Ocupación: _____ Número de hijos: _____
Localidad: _____ Municipio: _____
Grupo productivo al que pertenece: _____
Tipo de actividad del proyecto: _____

1.- Estudios realizados (especificar hasta qué grado)

____ Primaria ____ Secundaria
____ Preparatoria ____ Profesional

2.-¿Cuál es su fuente de ingresos?

a) propios b) esposo c) Hijos d) otros especificar _____

3.-¿Cómo se formó este proyecto?

4.-¿Cuándo se formó el proyecto?

5.-¿Cuántas mujeres integran su grupo?

6.-¿Cómo funciona el Grupo? (tareas que realiza cada miembro)

7.-¿Quién toma las decisiones en su grupo?

a) todas las compañeras b) solo la directiva c) otros, especifique _____

8.-¿Cuál es la periodicidad con la que se reúne el grupo?

9.-¿Qué porcentaje de asistencia tiene usted a las reuniones del grupo?

a) 0-20% b) 20-40% c) 40- 60% d) 60-80% e) 80-100%

10.-¿Reciben asistencia técnica profesional?

a) si b) no

11.-¿Con qué periodicidad reciben esta asistencia?

12.-¿Es suficiente la asistencia técnica que reciben?

a) si b) no

13.-¿Pertenece usted a otro grupo u organización?

a) si Cuál: _____ b) no

14.-En caso afirmativo ¿qué actividades realiza en ese grupo u organización?

15.-¿Cuáles son las actividades que usted realiza en su hogar?

16.-¿Quién le ayuda a realizar las actividades de su hogar?

a) Mamá b) Hijos c) Esposo d) Otros, especifique _____

17.-¿Cuenta con el apoyo de su esposo para realizar las actividades del grupo?

a) si b) no

18.-En caso afirmativo ¿fue fácil conseguir ese apoyo?

a) si b) no

19.-¿Cuáles son las principales causas para que usted haya faltado a alguna actividad del grupo?

a) cuidado de los hijos b) Exceso de trabajo doméstico
c) Falta de apoyo de su esposo d) Otros, especifique _____

20.-¿Las actividades que realiza en el grupo hace que desatienda sus funciones en el hogar?

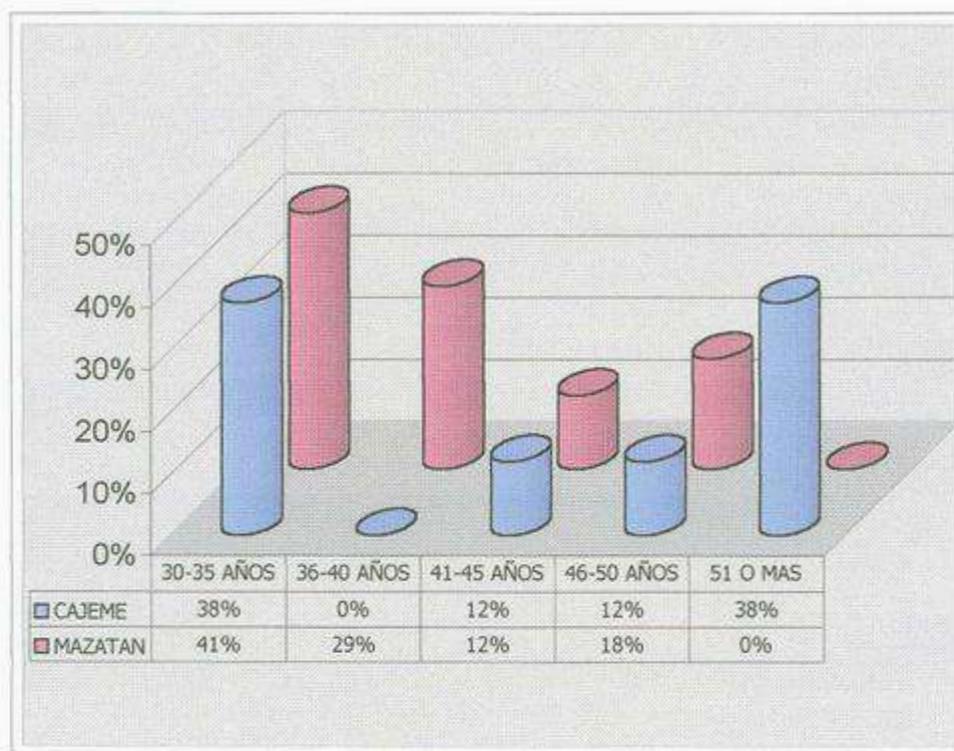
a) si b) no ¿Porqué? _____

21.-¿A quien beneficia su participación en el grupo? ¿Porqué?

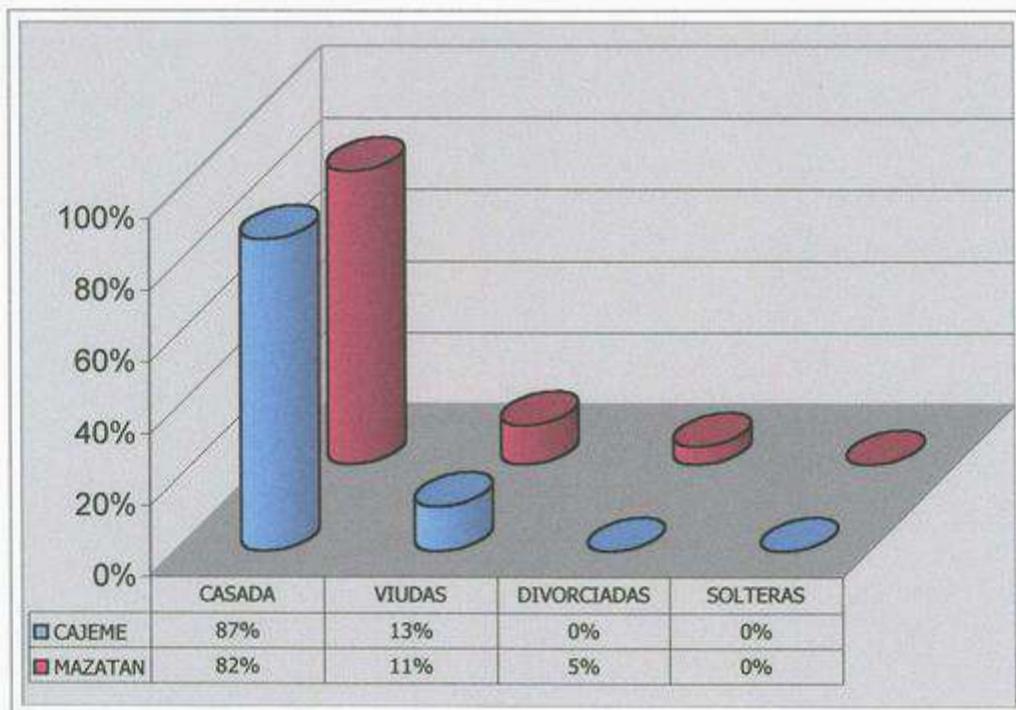
22.-¿Considera usted que existe algún problema para que usted permanezca en el grupo?

a) si, cual _____ b) no

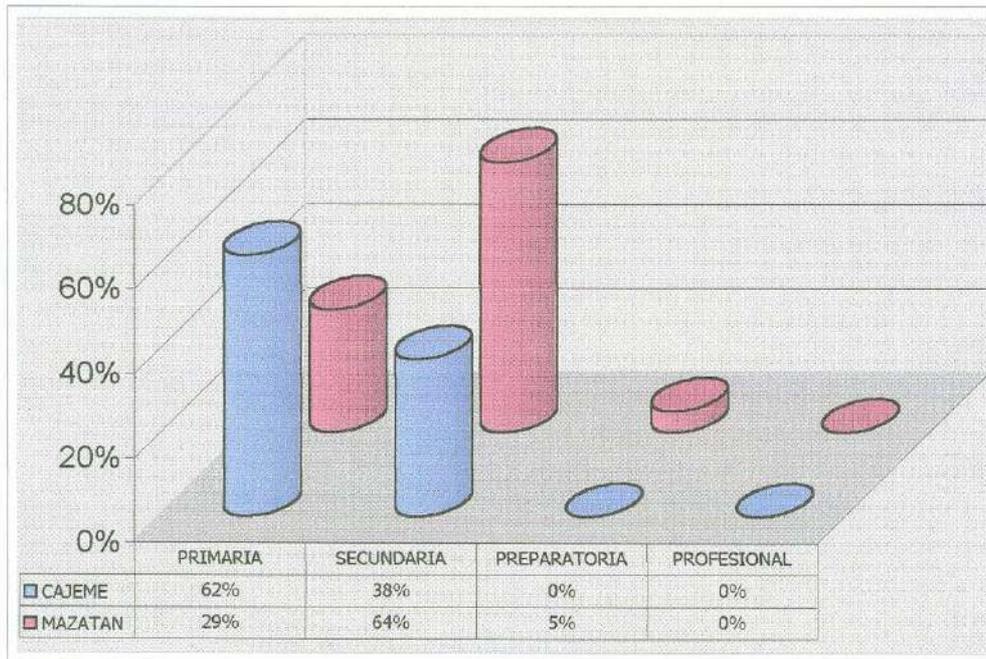
RANGO DE EDAD GRUPO CAJEME Vs. MAZATAN



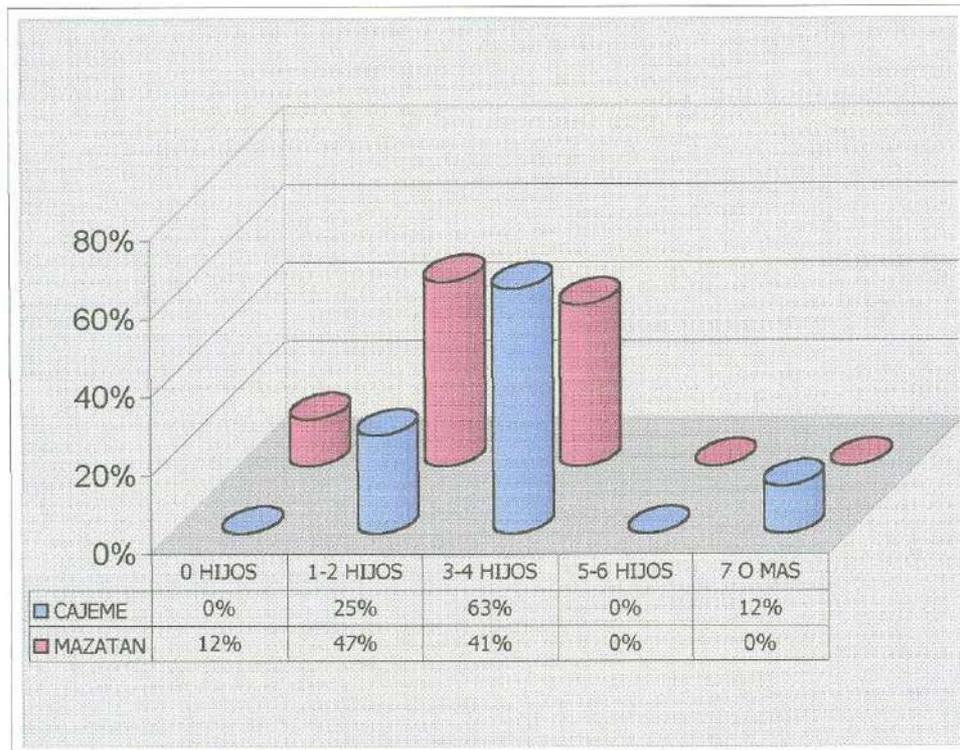
ESTADO CIVIL



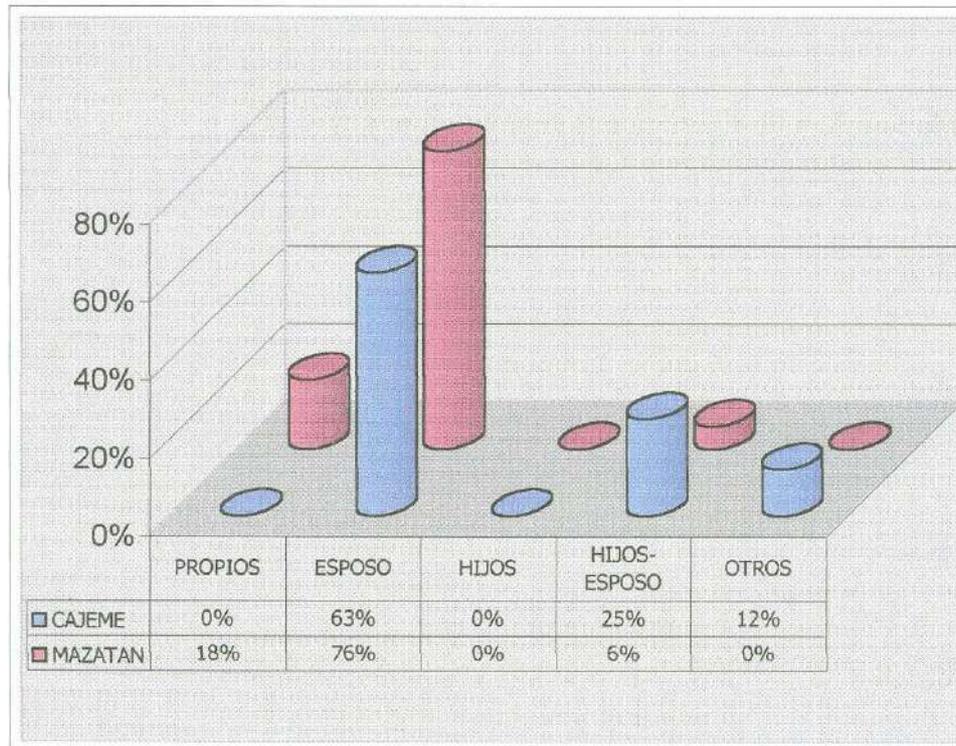
GRADO DE ESCOLARIDAD GRUPO CAJEME Vs. MAZATAN



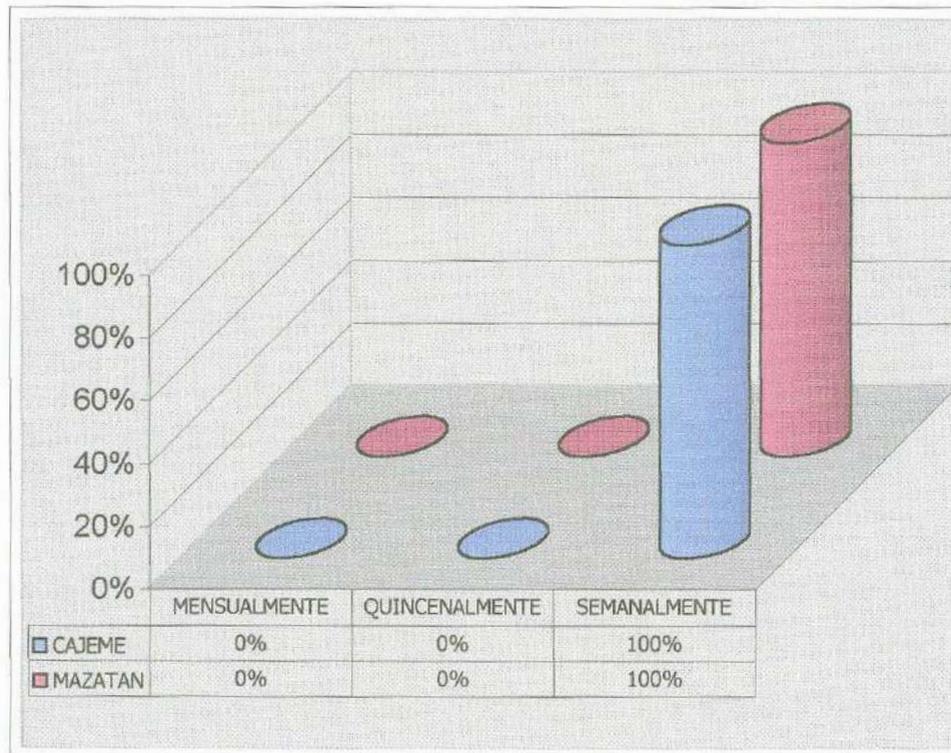
NUMERO DE HIJOS DE LAS MUJERES DEL GRUPO CAJEME Vs. MAZATAN



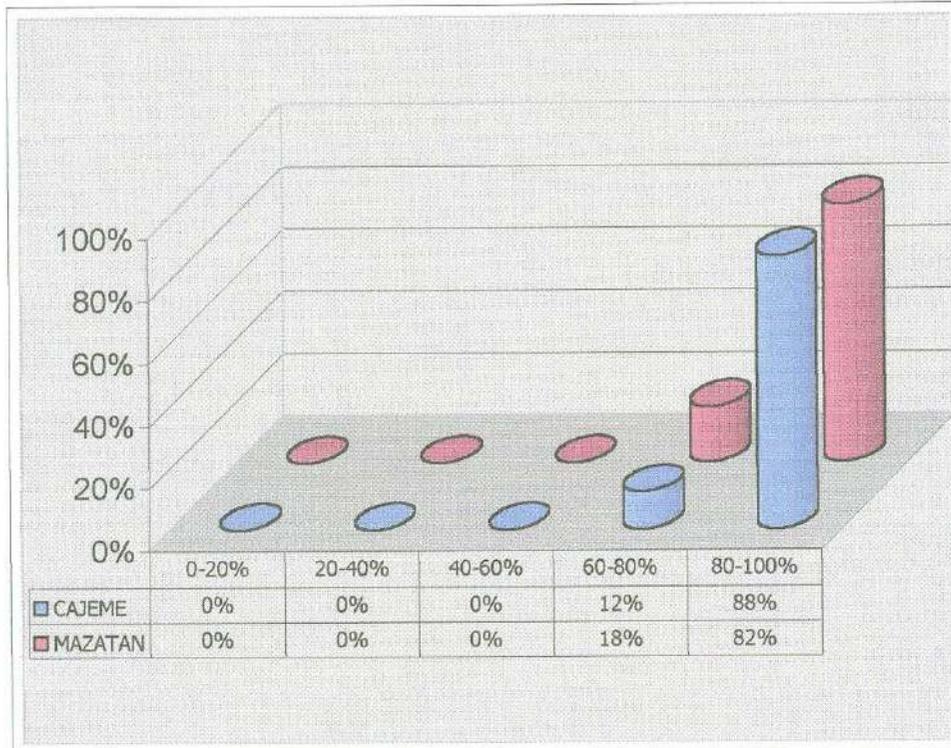
FUENTE DE INGRESOS DE LAS MUJERES DEL GRUPO CAJEME Vs. MAZATAN



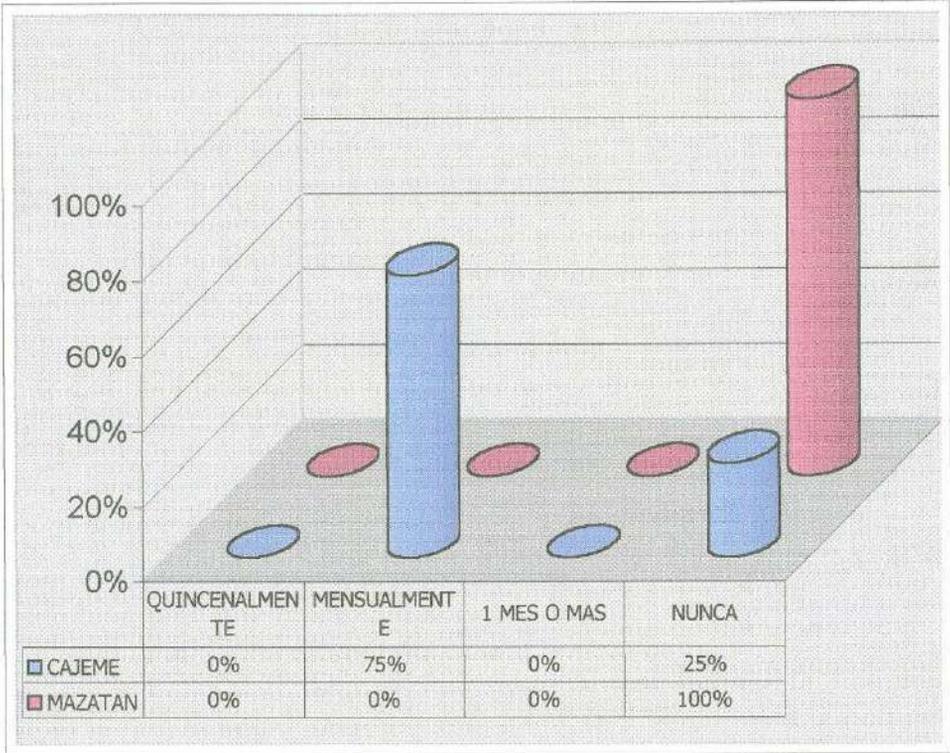
PERIODICIDAD CON QUE SE REUNE EL GRUPO CAJEME Vs. MAZATAN



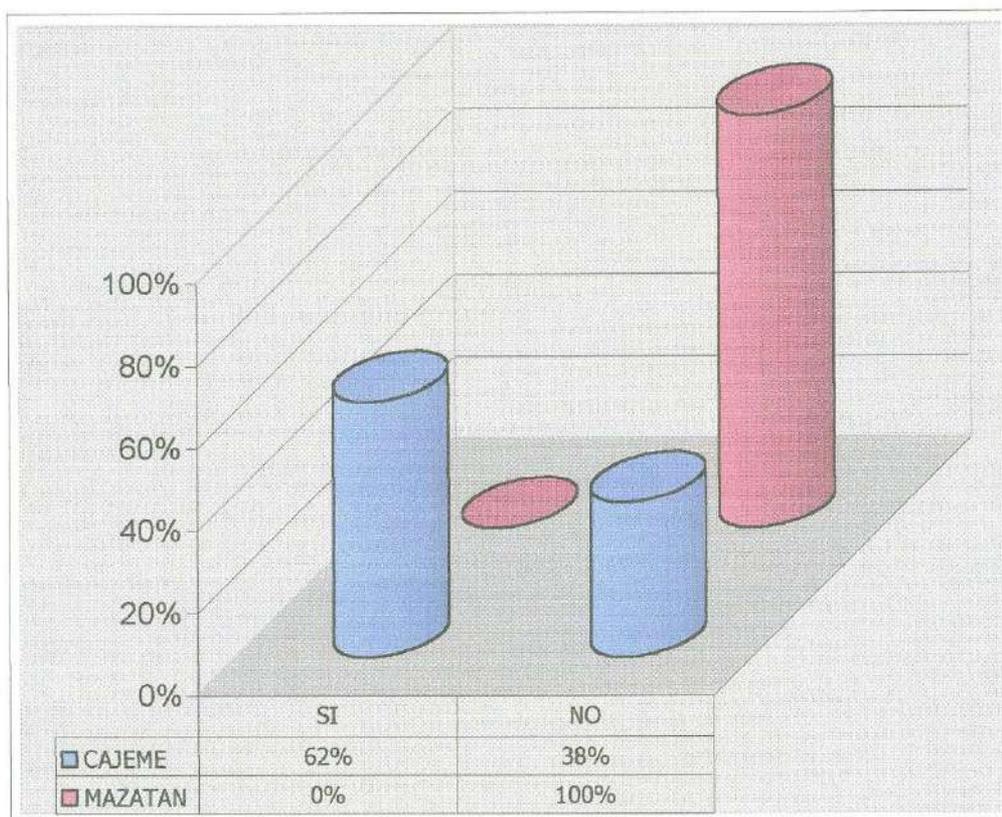
PORCENTAJE DE ASISTENCIA DE LAS MUJERES A LAS REUNIONES DEL GRUPO



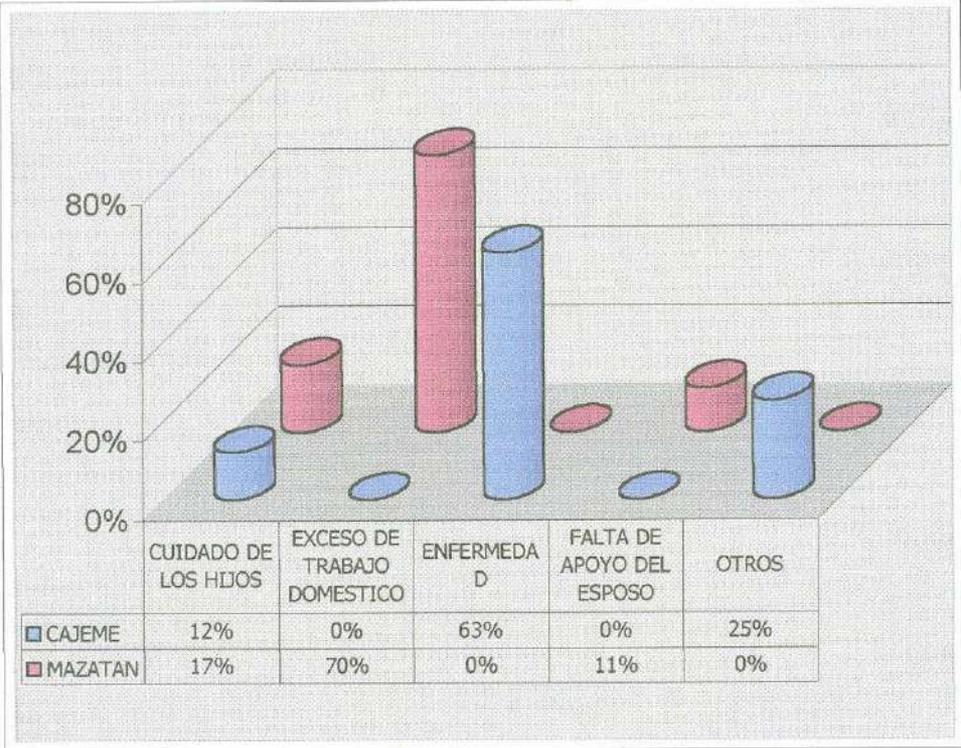
PERIODICIDAD DE LA ASISTENCIA TECNICA QUE RECIBEN LAS MUJERES DEL GRUPO CAJEME Vs. MAZATAN



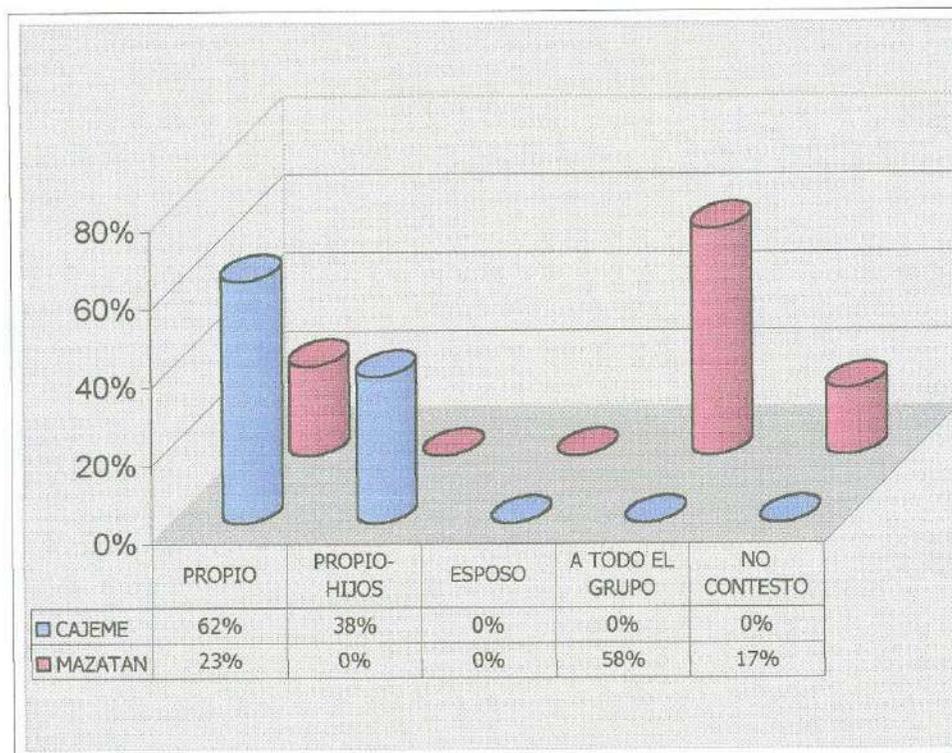
OPINION DE LAS MUJERES DEL GRUPO CAJEME Vs. MAZATAN SOBRE LA SUFICIENCIA DE LA ASISTENCIA TECNICA RECIBIDA



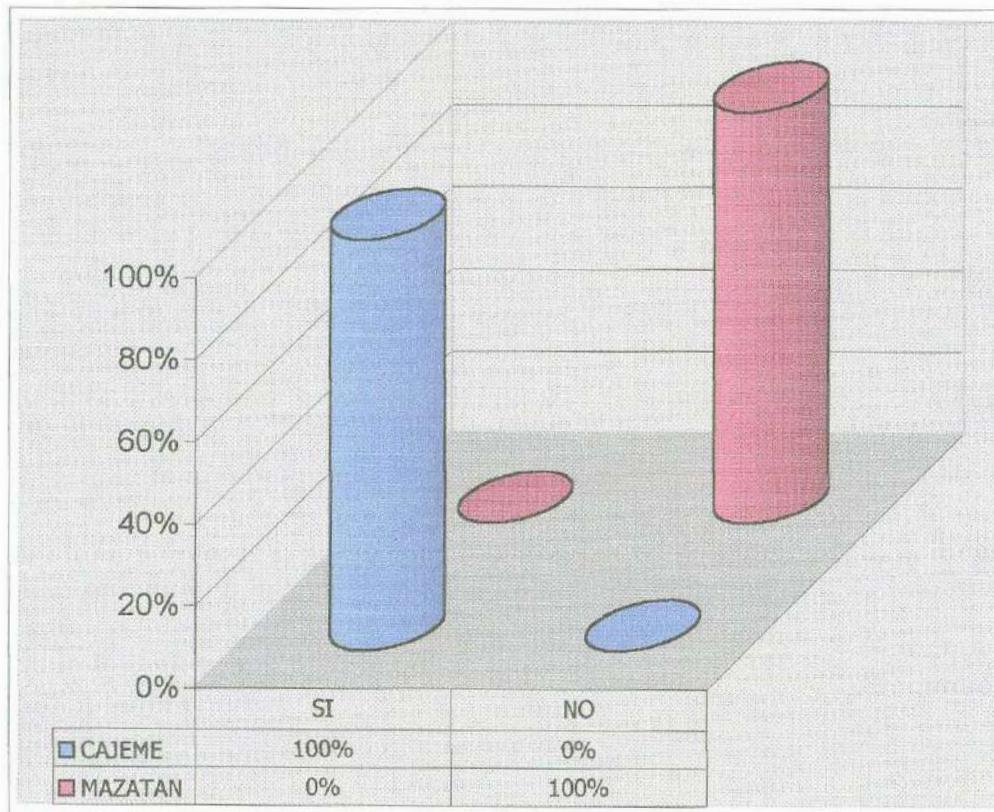
PRINCIPALES CAUSAS DE AUSENTISMO DE LAS MUJERES EN LAS REUNIONES DEL GRUPO



PERSONAS BENEFICIADAS POR LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL GRUPO



PORCENTAJE DE MUJERES A LAS CUALES EL PROYECTO LES PERMITE EL AUTOCONSUMO



BIBLIOGRAFÍA

ANDER - EGG, Ezequiel. ¿Cómo hacer reuniones eficaces?. Editorial "El Ateneo", Buenos Aires, Argentina 1993.

Anexo Técnico del Programa de Capacitación y Extensión 1999. SAGAR.

APODACA, Rangel María de Lourdes, Et al. Trabajo Social en el perfil del México actual. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Trabajo Social, D.F. 1991.

AYALES, Ivannia, Et al. Haciendo camino al andar. Guía metodológica para la acción comunitaria. OEF Internacional. EUA. 1991.

Guía Interna para el control y seguimiento oficial interno del PEAT 1999 – 2000. SAGAR.

MACIAS, Gómez Edgar, Et al. Hacia un trabajo social liberador. Editorial Hvmánitas, Buenos Aires, Argentina 1984.

MINGO, Araceli. El sinuoso camino de las organizaciones productivas. En estudios sociológicos del Colegio de México, Vol. XIV, No.40, 1996.

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.

RUIZ, María de los Angeles. El Objeto de Intervención del Trabajo Social en el problema de reprobación escolar: El caso CBTIS N°206 (tesis), Universidad de Sonora, Departamento de Trabajo Social; Hermosillo, Sonora 1993.

SÁNCHEZ, Mejorada Cristina Et al. Historia y Metodología del Trabajo Social. Ediciones quinto sol, México, D.F. 1988.

TOBON, Cecilia. Et al, La práctica del Trabajador Social (Guía de análisis), Ed. Hvmánitas-CELATS, Buenos Aires, Argentina 1986.

