



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO EN SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL

COHESIÓN SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN DEL GRUPO DE ACCIÓN LOCAL DE TEXCOCO: PRODUCTORA DE FLORES SELECTAS DE TEQUEXQUINAHUAC, SPR, RL.

DEISY DEL CARMEN FLORES FLORES

T E S I S

PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRA EN CIENCIAS

MONTECILLO, TEXCOCO, EDO. DE MÉXICO

2012

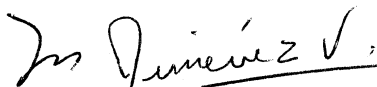
La presente tesis titulada: **Cohesión social de la organización del Grupo de Acción Local de Texcoco: Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac, SPR, RL**, realizada por la alumna: **Deisy del Carmen Flores Flores**, bajo la dirección del Consejo Particular indicado, ha sido aprobada por el mismo y aceptada como requisito parcial para obtener el grado de:

MAESTRA EN CIENCIAS
SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

DESARROLLO RURAL

CONSEJO PARTICULAR

CONSEJERA



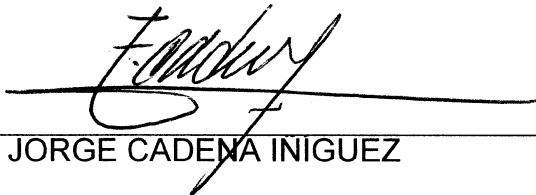
DRA. MERCEDES JIMENEZ VELAZQUEZ

ASESOR



DR. JUAN FELIPE NUNEZ ESPINOZA

ASESOR



DR. JORGE CADENA INIGUEZ

Montecillo, Texcoco, Estado de México, Agosto de 2012.

**COHESIÓN SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN DEL GRUPO DE ACCIÓN LOCAL DE
TEXCOCO: PRODUCTORA DE FLORES SELECTAS DE TEQUEXQUINAHUAC
SPR, RL**

Deisy del Carmen Flores Flores, M.C

Colegio de Postgraduados, 2012

La investigación surge en el contexto del Grupo de Acción Local de Texcoco un programa que se implementó tomando como punto de partida el esquema de LEADER (Relaciones entre Actividades de Desarrollo de la Economía Rural), mismo que es utilizado en la Unión Europea para llevar a cabo acciones de desarrollo rural en lugares donde la situación económica y social es precaria. El objetivo fue conocer el grado de cohesión social que está presente en la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL con base en tres elementos claves: identidad, confianza e interés. La información se adquirió mediante la aplicación de cuestionario, de los 20 socios que conforman la organización, entrevistas informales y la observación participante. El análisis de la información se llevó a cabo usando el programa estadístico DYANE; la discusión de resultados retoma categorías de autores utilizados en la revisión de literatura. Se concluye que la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL, es una organización que presenta un grado de cohesión elevado en función de los elementos que se utilizaron para su análisis.

Palabras claves: Organización, cohesión social, identidad, confianza e interés, Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL.

SOCIAL COHESION OF THE ORGANIZATION IN THE GROUP OF LOCAL ACTION IN TEXCOCO: FLOWERS SELECTED SOCIETY OF TEQUEXQUINAHUAC, SPR, RL

Deisy del Carmen Flores Flores, M.C

Colegio de Postgraduados, 2012

The research arises in the context of the Group of Local Action in Texcoco, a program that is implemented using as starting point, the scheme of LEADER (Relationship between Activities of Rural Economy Development), same used in the European Union to carry out rural development activities in places where the social and economic situation is precarious. The objective was to determine the degree of social cohesion that is present in the flowers selected society of Tequexquihuac, SPR, RL, based on three key elements: identity, confidence and interest. The information was obtained by applying the questionnaire of the 20 members who make up the organization, informal interviews and personal observation. The data analysis was performed using the statistical program DYANE, and discussion of results takes categories of authors used in the literature review. It is concluded that the flowers selected society of Tequexquihuac, SPR, RL is an organization that has a high degree of cohesion according to the elements used for this analysis.

Key words: Organization, social cohesion, identity, confidence, identity, interest, flowers selected society of Tequexquihuac, SPR, RL.

AGRADECIMIENTOS

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONACYT, por el apoyo económico brindado en la realización de mis estudios de maestría.

Al Colegio de Postgraduados por las facilidades brindadas y haberme cobijado durante mis estudios.

A mi Consejo Particular:

Dra. Mercedes Jiménez Velázquez por su apoyo académico, sus aportaciones en la realización de esta investigación. Gracias por sus consejos y por tenderme la mano cuando me sentía desfallecer.

Dr. Jorge Cadena Íñiguez por las aportaciones a la investigación y por su apoyo en el trabajo de campo.

Dr. Juan Felipe Núñez Espinoza por todas las aportaciones en la realización de la tesis y por su paciencia.

A la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL por brindarme las facilidades para llevar a cabo la investigación, sus aportaciones y disponibilidad de tiempo.

A mis compañeras y compañeros de maestría por los momentos compartidos y por su amistad.

A todas las personas que directa o indirectamente contribuyeron en la realización de esta investigación y al personal administrativo del Colegio de Postgraduados.

DEDICATORIA

A Dios

Por darme fuerzas y sabiduría para llegar a esta etapa de mi vida, por su infinita bondad y manifestaciones de amor.

A mis padres Delidio Flores Díaz y Francisca Flores Domínguez

Por ser las personas que más amo y los mejores padres que Dios pudo darme, por sus consejos, cariño y cuidados, por darme las fuerzas para continuar por el sendero de la vida y motivarme para superarme cada día, porque a pesar de la distancia están presentes en cada momento de mi vida.

A mi esposo David Hernández Sánchez

Por su paciencia, consejos y comprensión. Porque a pesar de los tropiezos no me ha soltado de su mano y me ha enseñado a ser fuerte y enfrentar los obstáculos de la vida. Por compartir juntos alegrías y tristezas. Gracias por ser mi inspiración para superarme. Te amo.

A mis hermanos

María, Fausto, Patricia, José María, Carlos y Francisco por los momentos que hemos compartido, su apoyo para que yo pudiera formarme profesionalmente. Dios no pudo regalarme mejores hermanos, gracias por brindarme su cariño y amistad.

A mis sobrinos

Maricela, Jorge, Francisco, Antonio, Moisés, Ángel, Alejandro, Diana, Andrea, Alexis, Itzel, Yesenia por ser ángeles en mi vida, con cada una de sus sonrisas y travesuras me hacen olvidar los malos ratos que he tenido que enfrentar.

Con todo mi cariño, respeto y admiración

Deisy del Carmen Flores Flores

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Antecedentes: Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac ... SPR, RL	3
1.2. Objetivos de la investigación.....	6
1.3. Hipótesis General.....	7
1.4. Justificación.....	7
CAPITULO II. DESARROLLO TERRITORIAL, IDENTIDAD, CONFIANZA Y..... COHESIÓN SOCIAL	9
2.1. Desarrollo territorial.....	9
2.2. Identidad.....	14
2.3. Confianza e interés.....	20
2.4. Cohesión social.....	24
2.5. Organización.....	29
CAPITULO III. ZONA DE ESTUDIO: TEQUEXQUINAHUAC, MUNICIPIO DE... TEXCOCO, MÉXICO: PRODUCTORA DE FLORES SELECTAS DE TEQUEXQUINAHUAC SPR, RL	38
3.1. Contexto municipal y características generales.....	38
3.2. Tenencia de la tierra.....	40
3.3. Localidad de Tequexquihuac, Municipio de Texcoco.....	40
3.4. Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL.....	42
CAPITULO IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
4.1. Fases de la investigación.....	45
4.2. Matriz metodológica.....	53
CAPITULO V. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.....	59
CAPITULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
6.1. Identidad.....	84
6.2. Confianza e interés.....	91
CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	103
LITERATURA CITADA.....	106

ANEXO 1. CUESTIONARIO.....

111

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Contexto municipal y local de Texcoco.....	37
Figura 2. Estado civil de la población encuestada.....	59
Figura 3. Grado de escolaridad.....	60
Figura 4. Tipo de cargos ocupados.....	61
Figura 5. Tiempo de pertenecer a la organización.....	62
Figura 6. Distribución por cargos ocupados en la organización.....	63
Figura 7. Solidaridad entre los integrantes de la organización.....	64
Figura 8. Distribución por valores practicados en la organización.....	65
Figura 9. Participación de los socios en actividades de la organización.....	68
Figura 10. Ambiente de trabajo en la organización.....	70
Figura 11. Índice de confianza.....	72
Figura 12. Índice de confianza en la mesa directiva de la organización.....	73
Figura 13. Acciones a realizar respecto al índice de confianza.....	74
Figura 14. Distribución por logros obtenidos.....	77
Figura 15. Índice de actividades grupales.....	79

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confianza en la organización.....	35
Tabla 2. Población ocupada por sector económico en 2000.....	38
Tabla 3. Valores que determinan el grado de consolidación de las empresas rurales formadas	81

INTRODUCCIÓN

La investigación surge en el contexto del Grupo de Acción Local de Texcoco. El trabajo se llevó a cabo con socios de la organización “Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL” organización que conforma el GAL Texcoco y se ubica en la Comunidad de Tequexquihuac en Texcoco, Estado de México.

Como estudio de caso del GAL (Grupo de Acción Local de Texcoco) el propósito es conocer el nivel de cohesión social que está presente en la organización Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL, tomando en cuenta tres elementos claves: identidad, confianza e interés. El presente trabajo está estructurado en siete capítulos, mismos que se detallan a continuación para dar una idea general del contenido.

El capítulo I hace referencia al problema de la investigación, en el se presentan los antecedentes que hablan sobre el surgimiento del Grupo de Acción Local de Texcoco y la forma en que este se ha adaptado al territorio de México. También, se incluyen las preguntas del objeto de estudio, objetivos, hipótesis y justificación de la investigación.

El capítulo II, muestra las bases teóricas que dan sustento a la investigación. En este se presenta la revisión de diversas categorías de acuerdo a diferentes autores y la revisión de literatura. Los términos analíticos en este apartado se manejan son desarrollo territorial, cohesión social, identidad, organización, confianza e interés.

El capítulo III se hace una descripción de la zona de estudio, una referencia al contexto municipal y local de la región y sus características generales.

El capítulo IV está dedicado a la metodología de la investigación, se describen los métodos y muestra de estudio; así como las fases en las que se desarrolló la investigación, las técnicas empleadas y se describen las variables e indicadores para detallar la finalidad de cada una de ellas.

En el capítulo V se llevó a cabo el análisis de la información, en el se presentan los datos estadísticos que se obtuvieron mediante la aplicación de la herramienta de campo (edad, sexo, escolaridad, estado civil, ocupación); así como, algunos elementos

que permitieron determinar la presencia de cohesión social en la organización de productores.

El capítulo VI está destinado a la discusión de resultados. En este apartado se hace un análisis de la información y resultados obtenidos considerando las categorías teóricas que sustentan la investigación.

En el capítulo VII se presentan las conclusiones y recomendaciones en la que se retoman algunos conceptos y elementos clave de la investigación y se hacen recomendaciones para investigaciones futuras.

CAPITULO I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La creación de organizaciones rurales tiene gran potencial en México para la articulación del desarrollo rural y la construcción de capacidades locales para un verdadero desarrollo endógeno. La formación de estas estructuras locales se ha desarrollado paralelo a procesos de adquisición de capacidades y desarrollo de competencias. Los procesos participativos y las actividades conjuntas han permitido que en los territorios seleccionados se conformen nuevas organizaciones sociales territoriales, integrando procesos de aprendizaje social y autogestión. Estas organizaciones locales, desde los resultados de los proyectos, llevan a los agentes locales a una reflexión conjunta sobre los recursos potenciales y el diseño de sus propias estrategias de desarrollo sostenible. La creación de estas estructuras de gobierno local es un elemento clave de una nueva concepción de la planificación del desarrollo rural en México, basada en un enfoque territorial y una gestión descentralizada (De los Ríos, et al, 2011).

1.1. Antecedentes: Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL

Al abordar el estudio de una organización destaca la importancia de considerar el análisis de la cohesión social en la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL, organización que pertenece al GAL Texcoco. La cohesión social es un elemento necesario en un grupo para poder alcanzar sus objetivos. La relación que exista entre los miembros se verá reflejada en la participación activa de todos, en consecuencia mantener cordialidad entre ellos.

La sensación de pertenencia hacia un proyecto y la afinidad entre los integrantes permite que se origine cohesión social, las personas interactúan en un espacio en donde la negociación juega un papel fundamental para tomar acuerdos que permitan el acercamiento hacia los objetivos del grupo. Si una persona decide colaborar o integrarse a un equipo de trabajo es porque siente inclinación o interés por el proyecto que se le está presentando y se identifica con el grupo, de lo contrario solo se entorpecería el desarrollo del proyecto al no sentirse parte del mismo. Normalmente los

grupos que logran integrar a sus miembros para colaborar en la ejecución de tareas son generadores de cohesión social.

Los elementos anteriores llevan al punto de conocer la situación de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL en relación a la cohesión social. Para ello, se toma como punto de partida el Grupo de Acción Local de Texcoco un proyecto que nace en el marco de la iniciativa LEADER (Relaciones entre Actividades de Desarrollo de la Economía Rural) un esquema que se enfoca en el desarrollo de actividades vinculadas a territorios rurales que presentan dificultades para generar desarrollo en sus territorios poniendo en peligro su supervivencia (LEADER, 2009).

La Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL, es una de las 15 organizaciones que conforman el Grupo de Acción Local de Texcoco y se toma como unidad de análisis por ser un caso de éxito en el GAL Texcoco. Es necesario mencionar, inicialmente la organización presentó dificultades para desarrollarse. La organización originalmente estaba integrada por 22 productores pero en el primer y segundo año se retiran 7 por no cumplir con los compromisos adquiridos y no contar con los recursos necesarios para inyectar capital a la organización. Esta situación, desestabilizó a la organización; sin embargo, los productores que aun estaban dentro de la organización buscaron nuevos socios dispuestos a comprometerse con el proyecto e invertir capital. Posteriormente, se van integrando nuevos socios, es en este proceso de deserción e integración de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL, empieza a despuntar dentro del GAL Texcoco, al día de hoy funciona de manera estable.

La forma en que la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac ha ido en crecimiento ha despertado el interés por conocer aquellos aspectos que le han permitido no solo mantenerse activa sino seguir en crecimiento. En este sentido, ser un ejemplo para otras organizaciones del Grupo de Acción Local que hasta la fecha no han logrado consolidar su proyecto.

La falta de integración de las organizaciones ha sido tema de interés y preocupación de investigadores y estudiantes dándose a la tarea de analizar las deficiencias que

enfrentan desde el enfoque económico dejando de lado aspectos sociales, desde el punto de vista social juegan un papel fundamental porque las organizaciones no solo se mantienen con capital económico sino con capital humano, por ello resulta necesario fomentar en cada una de ellas, aspectos psicosociales que permitan al ser humano desarrollar su potencial dentro de su grupo de trabajo. Así mismo, proporcionar herramientas que les permitan gestionar ante otras instancias los recursos necesarios para lograr el cumplimiento de sus objetivos. De tal forma la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac permitirá conocer como se ha ido integrando y servir de ejemplo para la formación de otras organizaciones.

En este contexto, se plantea la investigación fundamentada en la experiencia de la organización agrícola del municipio de Texcoco: La “Productora de Flores de Tequexquihuac SPR, RL”. En el análisis se proponen elementos que sirvan de base a los integrantes de las organizaciones para desarrollar su potencial. Así, tener mayor capacidad de organización, interés y confianza hacia el proyecto y a instituciones que les proporcionan apoyo.

Con base en lo anterior, es importante mencionar que la relevancia de la investigación está determinada por la necesidad de crear organizaciones con una visión objetiva, creativa que genere empleo. Estas características son cruciales para que la organización pueda llegar a lograr sus objetivos y consolidarse como un grupo capaz de sobrevivir ante las dificultades que puedan presentarse a lo largo de su trayectoria. Con sus integrantes formar capital humano con mayor capacidad de organización, plenamente identificado con un alto sentido de pertenencia hacia su organización permitiendo crear un ambiente de confianza en forma individual y grupal.

Por estas causas, destaca la importancia de la investigación para conocer el estado actual que guarda la empresa Productora de Flores de Tequexquihuac SPR RL, municipio de Texcoco en relación a los elementos que integran la propuesta del GAL en consecuencia, entender su dinámica interna para que sirva de ejemplo a otras organizaciones o en su caso proponer elementos que le permitan funcionar como una sociedad con mayor cohesión social.

En este contexto se plantean las preguntas de investigación siguientes:

General

¿Cuáles son los elementos de cohesión social que están presentes en la dinámica organizativa de la empresa de Productores de Flores de Tequexquinahuac, SPR, RL?

Específicas

1. ¿Existe identidad hacia la comunidad y la organización entre los integrantes de la empresa de Productores de Flores de Tequexquinahuac SPR, RL?
2. ¿Cuál es el nivel de confianza que manifiestan los Productores de Flores Tequexquinahuac SPR, RL hacia los integrantes y la organización?
3. ¿Cuál es el nivel de interés que poseen los integrantes de la empresa de Productores de Flores de Tequexquinahuac para participar en las actividades que se llevan a cabo en su organización?

1.2. Objetivos de la investigación

General

Analizar el proceso de cohesión social que se ha generado en la empresa Productora de Flores de Tequexquinahuac SPR, RL.

Específicos

1. Explicar el nivel de identidad que está presente en los integrantes de la empresa de Productores de Flores de Tequexquinahuac SPR, RL.
2. Identificar la confianza que existe entre los integrantes de la empresa de Productores de Tequexquinahuac SPR, RL.

3. Determinar el interés personal y grupal que poseen los integrantes de la empresa de Productores de Flores de Tequexquihuac SPR, RL para participar en las actividades que se llevan a cabo dentro de su organización.

1.3. Hipótesis general

El grado de cohesión social en la empresa de Productores de Flores Tequexquihuac SPR, RL, está determinado por elementos de identidad cultural, confianza e interés hacia su organización, sus integrantes e instituciones que impulsan el proyecto.

1.4. Justificación

La investigación tiene relevancia dado el interés que existe hoy en día por estudiar aquellos mecanismos de integración que permiten la conformación, funcionamiento y mantenimiento de las organizaciones campesinas, por ende, su desempeño en el desarrollo rural de los territorios a los que pertenecen. Estas organizaciones promueven objetivos que van desde el interés personal y aquellos que como grupo se han planteado para su desarrollo y progreso.

Las organizaciones deben mantener un sistema social permitiéndoles funcionar de tal forma que los objetivos por medio de los cuales operan se vayan cumpliendo a través de las actividades realizadas. Por ello, el grado de identidad cultural, la confianza y el interés en cada uno de sus miembros permite alcanzar sus objetivos siendo esto de gran importancia para fomentar y acrecentar el grado de cohesión social que existe hacia su interior. Es necesario conocer en qué medida estos conceptos están presentes en la organización objeto de estudio y cómo se pueden impulsar para obtener mejoras en las actividades llevadas a cabo como empresa.

Los grupos que se crean en busca del desarrollo comunitario deben tener capacidad de organización, en este sentido, la cohesión social es un elemento base para lograrlo. Al no existir un grado de identidad con la organización, si no se establece confianza entre

los miembros del grupo y no existe interés individual y grupal es difícil crear grupos que fortalezcan el trabajo realizado para alcanzar las metas planteadas. Es bajo este enfoque que se presenta la trascendencia de la investigación debido a la necesidad de conocer en qué medida estos elementos están ausentes, de esta manera poder establecer estrategias que permitan a cada individuo fortalecer estos elementos en forma individual y grupal.

Los beneficios que se obtendrán con la investigación radican en conocer la dinámica social existente al interior de la organización, es decir, saber si hay cohesión social. De de ser así, identificar en qué forma se ha dado y como han hecho para lograrlo y servir de ejemplo a otras empresas. Ahora bien, de no existir cohesión social en la organización su importancia radica en el interés por conocer los elementos que no han permitido que se fomente y así proponer estrategias que coadyuven a su buen funcionamiento.

CAPITULO II. DESARROLLO TERRITORIAL, IDENTIDAD, CONFIANZA Y COHESIÓN SOCIAL

En este capítulo se presentan las bases teóricas que dan sustento al tema de investigación. Se analizan varios conceptos iniciando con el desarrollo territorial el cual es un elemento que busca implementar estrategias propiciando un estado de bienestar sustentable, entendido a la sustentabilidad sustentabilidad como el proceso que permite a las generaciones actuales satisfacer sus necesidades sin poner en riesgo las necesidades de las generaciones futuras para la sociedad y reducir la pobreza, aprovechando en forma eficiente los recursos naturales que permiten el desarrollo de las personas (Nuestro futuro común, 1986). También se incluyen categorías como: cohesión social, identidad confianza y organización analizando la forma en que estos elementos influyen en el desarrollo de diversos grupos.

2.1. Desarrollo territorial

El entorno territorial es un factor clave del desarrollo. La calidad del territorio determina el desarrollo de las estructuras sociales pertinentes en cada escala (Boisier, 1998:5-6). Las sociedades se caracterizan por ser territoriales o ensamblajes integrados de territorios relativamente autónomos. En las sociedades es el territorio el que otorga al individuo su identidad fundamental, dándole coherencia a la comunidad constituida alrededor del territorio en donde las personas pertenecen a alguna parte de ella (Boisier, 2003:1).

Boisier, establece una relación entre territorio e identidad permitiendo reconocer que el territorio contribuye para que exista afinidad entre el entorno y la población. Las personas se sienten parte de un lugar por la forma de vida que existe en su comunidad, (costumbres, tradiciones, modos de producción, etcétera). En este sentido, el territorio es el escenario en el cual los diferentes grupos sociales viven y realizan sus actividades, utilizando los recursos naturales de los que disponen y generando modos de producción, consumo e intercambio, que responden a ciertos valores culturales que se enmarcan, en una organización político-institucional determinada (Sepúlveda, 2008:11).

La exploración de los argumentos a la luz de las realidades regionales, da cuenta muy importante de que las entidades territoriales continúan funcionando bajo la lógica territorial, bien sea por el estado de aislamiento económico no superado, a partir de la construcción de una infraestructura de comunidades que le permitan dar paso a lógicas sectoriales que implican la integración de un mercado interno y la consolidación de un Estado nación operante, o bien por los procesos históricos y de violencia en los que se ha desarrollado la historia, en la que ciertos territorios considerados son excluidos de las lógicas generales tanto de desarrollo económico como de manejo político administrativo (Boisier, 2003:1).

Ante esto, las sociedades tradicionales están determinadas más profundamente en torno a su territorio. Boisier enfatiza esta definición y es oportuno mencionar que este tipo de sociedades están en función de sus costumbres y tradiciones por lo tanto poseen un alto sentido de pertenencia hacia su territorio.

Considerando lo anterior, el desarrollo territorial se entiende como proceso de transformación productiva e institucional de un espacio determinado cuyo fin es reducir la pobreza mediante la movilización de los recursos de un territorio. De esta definición se desprende que el desarrollo territorial se basa en dos pilares estrechamente relacionados: la transformación productiva y el desarrollo institucional.

La transformación productiva tiene el propósito de articular competitiva y sustentablemente a la economía del territorio con mercados dinámicos (Schejman y Berdegué, 2003:13) lo que supone cambios en los patrones de empleo y producción de un espacio rural determinado.

El desarrollo institucional tiene como objetivo estimular la concertación de los actores locales entre sí y los agentes externos relevantes (Schejman y Berdegué, 2003:13) así como modificar las reglas formales e informales que producen la exclusión de los procesos y los beneficios de la transformación productiva

En este contexto, el desarrollo territorial es pensado como un proceso de transformación de la estructura productiva y de las instituciones a modo de reducir la pobreza rural. Mientras con la transformación productiva se busca articular de forma

sustentable y competitiva la economía del territorio a mercados dinámicos, el desarrollo institucional se propone promover y facilitar la interacción y concertación entre actores locales y de éstos con actores externos relevantes, mejorando las oportunidades para la población en sus beneficios y en el proceso (Grupo Chorlavi citado por Fogel, 2008:2). De aquí que el enfoque territorial permite promover el diálogo entre los actores para alcanzar los acuerdos negociados, acerca de actividades de desarrollo territorial que permitan el diseño e implementación de los proyectos socioeconómicos, ambientales y culturales (FAO, 2005 citado por Fogel, 2008:2).

Por otro lado, “la dinámica del desarrollo territorial ha estado sustentada en tres elementos: un reconocimiento temprano de la importancia de la valorización de las particularidades territoriales como base de la competitividad territorial; el desarrollo de un marco de protección para los productos con un fuerte anclaje e identidad territorial y finalmente, como rasgo fundamental, la existencia de una red de organismos certificadores que hacen posible la protección y la promoción de los productos y servicios con identidad” (Soto, 2006:10).

Es importante mencionar que los tres elementos definidos por Soto en el párrafo anterior, como parte de la dinámica del desarrollo territorial son significativos para cada región aunque es posible que en algunos casos las personas no sean conscientes del valor de las riquezas de su propio territorio (piezas arqueológicas, construcciones, flora, fauna), el desarrollo territorial tiene como uno de sus objetivos promover la calidad de vida de las personas. Por ello es preciso reconocer el verdadero valor y uso que le pueden dar a las riquezas que poseen.

De aquí el interés del enfoque territorial por “adoptar una visión multisectorial al definir las políticas públicas, es decir, al momento de conceptualizar e instrumentar las políticas y definir los arreglos institucionales para su ejecución, se debe favorecer una perspectiva integral”. Por su lado, “en términos económicos el modelo propuesto reconoce la complementariedad de la agricultura ampliada, los sectores productivos no vinculados directamente a la producción primaria, los servicios ambientales y la función económica de las externalidades del territorio rural. En términos sociales, se acepta la necesidad

de integrar los sectores complementarios al desarrollo social en los espacios” (Sepúlveda, *et al*, 2003:XIX).

El desarrollo territorial es “la clave de la identificación plena de la población con su territorio, esto último le da sentido de pertenencia e identidad, se vincula a historia, psicología, lengua, tradición y arraigo socio-cultural de la población con ese territorio, por lo que deberá predominar un verdadero sentido de pertenencia que desarrolle la cohesión y al final posibilite la motivación de cada uno de los individuos; por último, el protagonismo es requisito indispensable para este proceso, entendido como el liderazgo de los gestores del desarrollo territorial que deberán actuar en forma coordinada” (Méndez, *et al*, 2006:3).

De acuerdo con los razonamientos realizados, es evidente que el desarrollo territorial busca la identificación de las personas con su entorno, el reconocimiento patrimonial, el sentido de pertenencia hacia su espacio, la apropiación de las tradiciones, las costumbres existentes en cada comunidad y la forma en que estos pueden contribuir en el desarrollo de la población, bajo este esquema autores como Boisier, 2003 y Méndez *et al*, 2006 tienen ciertas similitudes en su forma de definir el desarrollo territorial.

De acuerdo a las anteriores aportaciones, se considera que los objetivos principales del desarrollo territorial son:

1. “Satisfacer las necesidades básicas de la población en materia de servicios e infraestructura.
2. Mejorar la distribución de los bienes de los frutos del desarrollo y la participación económica, social y política.
3. Aumentar la calidad de vida mediante el mejoramiento general de los asentamientos humanos urbanos y rurales.
4. Impulsar el crecimiento económico por medio del aumento sostenido de la producción territorial de bienes y servicios, así como del mantenimiento y la ampliación de la capacidad productiva regional.
5. Proteger el entorno natural y la obra humana.

6. Consolidar la autonomía territorial, entendida como la creciente autodeterminación política de los territorios, la identificación de los habitantes y la apropiación de su plusproducto económico” (Méndez, *et al*, 2006:3).

Con base en los objetivos anteriores, el territorio no sólo está determinado por el espacio geográfico en el que se ubica, por el contrario, este concepto implica factores sociales permitiendo al ser humano desenvolverse y llevar a cabo actividades para poder sobrevivir en su entorno. El territorio varía de un espacio a otro porque está determinado por factores identitarios, sociales y políticos que de alguna forma norman los estilos de vida de los pobladores. Bajo este esquema nace el concepto de desarrollo territorial, como un proceso que busca diseñar estrategias permitiendo en la medida de lo posible solucionar problemas de tipo económico social (pobreza, marginación, exclusión social, discriminación) que impiden el crecimiento de una población determinada.

“El logro de dos propósitos superiores sirven de guía al enfoque territorial: a) la cohesión social, como expresión de sociedad en la que prevalecen la cultura, la solidaridad, la justicia y el sentido de pertenencia y b) la cohesión territorial, como expresión de una multiplicidad de espacios, recursos, sociedades e instituciones, inmersos en una región, una nación o un espacio supranacional, que los define como una entidad cultural, política y socialmente integrada” (Sepúlveda, *et al*, 2003: XIX).

De acuerdo a los propósitos ya mencionados, “la cohesión social alude a todos los procesos que articulan actores sociales alrededor de un proyecto común, como puede ser el bienestar de los pobladores de un territorio. El grado de cohesión de un territorio es directamente proporcional a la probabilidad de que los actores sociales se unan alrededor de un proyecto común y al mismo tiempo, una mayor probabilidad de establecer y consolidar estrategias de competitividad territorial incluyente” (Sepúlveda, 2008:38).

Con referencia a lo anterior en el siguiente apartado se hace referencia a la identidad como un proceso que genera sentido de pertenencia entre los habitantes de un territorio.

2.2. Identidad

“La historia de los individuos en sociedad es el relato de la eterna adaptación de la persona con su entorno y de seres humanos en su interacción con otros seres humanos; es el recuento de su devenir en el mundo, buscando imprimir en todo lo que hace la huella de su sentir, su articulación sobre la realidad y su cultura. Todo lo que hace distintivas las relaciones que la persona emprende, se encuentra predeterminado por una constante negociación entre lo que son, los valores que poseen y la importancia relativa que le dan a esta presencia social y cultural frente a la presencia social y cultural de otros” (Casas, 1999:1).

“Las personas buscan reafirmar su existencia por comparación con la identidad de los demás, en ocasiones, por franca oposición a ella. Son, independientemente de sus personalidades individuales, identidades colectivas vivas y cambiantes que se definen en una dinámica cotidiana, día a día, palmo a palmo por las interacciones que sostienen. Las relaciones, privadas o públicas, ya sean de carácter social, políticas, culturales o económicas, en un contexto social, regional o nacional dan sentido a lo que son, y al mismo tiempo definen su futuro” (Casas, 1999:1). Significa entonces que las características culturales de un pueblo o nación permiten identificarse ante otros pueblos o naciones. Hoy en día existen organizaciones o movimientos que buscan mantener todos aquellos elementos que identifican o diferencian a un territorio de otro y de esta manera conservar la identidad de cada población (tradiciones, costumbres, fiestas patronales).

“Bajo este esquema la identidad es la reafirmación colectiva con la que se adquiere sentido de pertenencia y reacción a las grandes concentraciones urbanas, que se imponen sobre los modos de ser de las pequeñas localidades” (Camacho, 1999:1).

La definición que Camacho propone respecto a la identidad, ofrece un elemento importante al incluir el sentido de pertenencia. El individuo que siente afinidad hacia alguien o algo es porque en cierto modo se siente parte de ello. Por ejemplo, el apego hacia su lugar de nacimiento donde ha crecido una persona propicia que se sienta

parte de ello. Por lo tanto, se sienta identificado con su entorno lo que en un momento dado también le permite opinar o defender su espacio cuando lo siente en peligro o amenazado por las transformaciones que el tiempo exige.

Por otra parte la identidad cultural encierra un sentido de pertenencia hacia el grupo social con el cual se comparten rasgos culturales como: costumbres, valores y creencias. La identidad es el viejo territorio del patrimonio y no es de extrañar que entre los objetivos reconocidos por la mayor parte de actuaciones patrimoniales que se realizan en estos ámbitos figure la (re) construcción de las identidades locales (Ronaboldo, 2009:9). Ciertamente la identidad se reconstruye con el pasar de los años, en el caso del territorio es común que este sufra modificaciones con el paso del tiempo lo que significa que las personas no pierden su sentido de pertenencia hacia ese espacio que ha sido modificado sino que en estos casos se adapta a estas transformaciones y las adopta como parte de su vida cotidiana.

Por lo anterior vale la pena mencionar la “identidad cultural que es similar a todo aquello que nos enseñan nuestros antepasados y lo ponemos en práctica. Es el sentido de pertenencia a una colectividad, a un sector social, a un grupo específico de referencia. Esta colectividad, por lo general puede estar localizada geográficamente, pero no de manera necesaria. Hay manifestaciones culturales (fiestas patronales, comidas regionales, idioma, indumentaria) que expresan con mayor intensidad que otras su sentido de identidad, hecho que las diferencia de otras actividades que son parte común de la vida cotidiana: la fiesta, el ritual de las procesiones, la música, la danza” (Luebbert, 2010:s/p).

“Las representaciones culturales que han tenido gran repercusión pública han sido registradas por la UNESCO como patrimonio cultural inmaterial. La identidad solo es posible y se puede manifestar a partir del patrimonio cultural. La identidad no existe sin la memoria, sin la capacidad de reconocer el pasado, sin elementos simbólicos o referentes que son propios y ayudan a construir el futuro” (Luebbert, 2010:s/p). Por ello es importante mantener la cultura y las tradiciones para que las generaciones venideras puedan conocerla y transmitirla a través de los años. Sin embargo podemos

darnos cuenta que con el paso del tiempo las generaciones jóvenes van adoptando su propia cultura y van dejando de lado muchos de los aspectos culturales que distinguen su localidad. Por ejemplo la lengua natal de algunas poblaciones ha dejado de practicarse entre las poblaciones jóvenes por lo que sería importante enseñarla a las generaciones nuevas para evitar perder parte de un elemento que permite identificarlos ante otras poblaciones.

Es por ello que la “identidad es un sistema de pertenencias que se desgaja y reconstruye hacia cada individuo y de este a la totalidad. Existen múltiples identidades que nos hacen pertenecientes a diferentes grupos de referencia: identidad económica, étnica, racial, profesional, entre otras. Cada sujeto social, individual y colectivo, posee una identidad como conciencia de sí mismo, construida en su interacción con los otros, en un sistema de relaciones sociales de las que es expresión, compartiendo, tejiendo historias, transformando y transformándose por lo tanto en constante cambio y contradicción. Por ello, la identidad es necesidad sentida de arraigo y pertenencia, participación y autorrealización, que se expresa en las formas de actuación humanas a la que le dan sentido y continuidad, lo que no implica inmovilismo, sino por el contrario evolución, cambio y desarrollo como expresión de las contradicciones que se superan” (Colin, *et al*, 2009:s/p).

La definición anterior permite identificar las diversas formas que la identidad adopta en base a los momentos en los que una persona se encuentra, es decir; en el trabajo adopta y se comporta de forma diferente a como lo hace en casa, en el círculo religioso, con los amigos de su localidad. Sin embargo todos ellos forman parte de su identidad por ser parte de su estilo de vida.

“Como un proceso dinámico de construcción y negociación de los elementos de la identidad colectiva que implica definiciones cognitivas respecto de las finalidades, los medios y el campo de acción, la identidad hace referencia a una red de relaciones activas entre actores que interactúan, se comunican, negocian o toman decisiones,

finalmente, requiere una cierta inversión emocional que permita a éstos sentirse parte de una unidad común” (Rodríguez Giralt, 2002:s/p).

Para Longo y Cejas (2003:4), los vínculos como elementos de cohesión social son todos ellos constructores de identidad, la generación de capital social (entendido como el contenido de ciertas relaciones sociales que combinan actitudes de confianza con conductas de reciprocidad y cooperación, proporciona mayores beneficios a aquellos que lo poseen, Durston, 2002) tiene efectos profundos sobre los procesos de construcción identitaria tanto de personas como de grupos. La edificación de una identidad fuerte o de un “nosotros” aglutinante, pueden ser ambos efectos de estimular capital social, siendo este mecanismo mediante el cual las instituciones o grupos sostienen a la sociedad y la mantienen unida mediante la cooperación y la confianza.

“Un individuo encuentra su identidad cuando descubre un conjunto de valores con los cuales se puede compenetrar plenamente. De la misma manera, una cultura descubre su identidad y logra su más alto desarrollo cuando obtiene un conjunto de valores que la tipifican, y su madurez consiste en llevar este conjunto de valores hasta sus últimas consecuencias” (Bong, 2002:1). En relación con esta definición, es posible que una organización alcance su madurez cuando logra unificarse, existe un sentido de pertenencia por parte de cada individuo hacia el proyecto que están realizando lo que finalmente lo hace parte de un objetivo común logrando así la cohesión del grupo.

La identidad y la sociabilidad en los espacios públicos fortalecen el sentido de pertenencia, el sentido de intimidad o de familia y el sentido de identidad social no familiar o familiar, según el caso (Segovia y Neira, 2005:174).

Además la identidad social está marcada por la identificación con el grupo y por significados valorativos y emocionales asociados a él. Lo anterior implica una acentuación perceptiva de las semejanzas entre ellos y las diferencias con los demás, lo que propicia la adopción de patrones de comportamiento del grupo con el que la persona se identifica (Pol, et al, 2000:s/p).

La identidad es todo aquello que nos une y diferencia de los otros tanto en el ámbito individual como colectivo, supone la conciencia de pertenencia a un grupo determinado. Cuando se habla de identidad cultural se habla de la identificación con valores generales que expresan, leen e interpretan una cultura que es cambiante, mutable, variable y se transforma en la continuidad histórica. En este sentido aparece la idea de una identidad territorial que provee a los bienes y servicios locales de elementos de diferenciación y calidad que les permiten acceder a mercados cada vez más exigentes en cuanto a los estándares de producción y exclusividad del producto (Soto, 2006:3-4).

En este sentido, la definición que Soto hace respecto a la identidad tiene relación con la forma en que Ronaboldo, 2009 la define al mencionar ambos que la identidad tiene que ver con un sentido de pertenencia hacia su territorio, en el que están involucrados valores, creencias y costumbres que además están en constante cambio.

Por otra, parte la identidad cultural no puede reducirse al de la identidad nacional debido a que la cultura no es subconjunto de nación. La cultura es una categoría de mayor alcance. La identidad cultural es más amplia, es una reserva extrapolada de generaciones anteriores que marcan la cultura y la hacen afín con otra, pero diferente en su totalidad por las ideas y modos de actuación de cada grupo social; está relacionada con las raíces culturales e históricas que conforman la cultura y que a la vez nos diferencian y acercan a otros pueblos (Olivera y Pozo, 2005:s/p).

La identidad encierra un conjunto de valores, creencias y costumbres, que propician el arraigo hacia una comunidad, por lo tanto funge como elemento cohesionador dentro de una sociedad. La llegada de ideologías ajenas a los principios de algunas comunidades ha propiciado la pérdida del sentido de pertenencia y arraigo, introduciendo nuevas formas de pensar y actuar, favoreciendo la creación de nuevas identidades.

La identidad refiere a todos aquellos sucesos que los antepasados transmiten de una generación a otra con la finalidad de conservar la cultura, tradiciones y creencias de un pueblo, evitando el posicionamiento de culturas que son distintas o ajenas su localidad. Para conservar la identidad de los pueblos es necesario que cada individuo reconozca sus valores y respete las leyes y normas. Por ello es necesario inculcar en las generaciones futuras todos los aspectos culturales, sociales y políticos que rigen a una población.

En este sentido es preciso mencionar que los autores citados (Casas, 1999; Camacho, 1999; Ronaboldo, 2009; Luebbert, 2010; Colin et al, 2009, Rodríguez Giralt, 2002, Bong, 2002; Sgovia y Neira, 2005; Pol et al, 2000; Soto, 2006; Olivera y Pozo, 2005) coinciden en un elemento muy importante dentro de la definición de identidad y es el sentido de pertenencia. Es probable que este sea el elemento fundamental que permita que la identidad se dé en las personas; sin embargo, no hay que dejar de lado otros componentes que son de gran importancia en la formación de la identidad (cultura, valores, interacción con otras personas) por mencionar algunos de ellos. De acuerdo a las definiciones descritas con anterioridad es posible notar que los autores muestran especial interés por retomar y seguir fomentando la participación de las personas en la sociedad poniendo en práctica todos aquellos factores que les permitan identificarse como grupo, hacerlo más sólido y a su vez diferenciarlos de otros grupos con ideas y costumbres diferentes.

En este contexto cabe señalar, las organizaciones son un ejemplo de grupos con ideas, objetivos y metas diferentes y surgen como parte de un proyecto común, por afinidad o sentido de pertenencia hacia un proyecto que permite que las personas apropiarse de él y puedan llevarlo a cabo. Es decir, dentro de su propio grupo de trabajo tienen ideas en común, aportan sugerencias, se sienten comprometidos con el proyecto por sentirse parte de él y manifiestan especial interés por cumplir los objetivos que se plantean. Por ello en el siguiente apartado se analiza el concepto de organización y su importancia en la generación de identidad, confianza y sentido de pertenencia hacia un proyecto en común.

Las organizaciones que se crean día a día adoptan un papel similar al de las comunidades. Cuando un grupo de personas se junta con la finalidad de llevar a cabo un proyecto, es necesario que exista entre ellos afinidad y compromiso por lograr los objetivos. El individuo que se sienta parte de una organización y esté identificado con ella, buscará por todos los medios alcanzar las metas que como grupo se han planteado.

2.3. Confianza e interés

La confianza es una característica emocional que cada individuo debe sentir y actuar. Cuando se tiene confianza en uno mismo esa confianza puede extenderse hacia los demás y recibirla de regreso, se convierte en el aglutinante que mantiene unidas las relaciones y libera el diálogo entre las personas (Cooper y Sawaf, 2005).

Por otra parte, la confianza tiene una influencia significativa en la eficiencia de la organización, capacitando a sus miembros para que puedan expresar abiertamente sus sentimientos y diferencias, así evitar el sabotaje y posturas defensivas. Si las personas no confían unas en otras alteran los hechos e ideas que prevén puedan aumentar su vulnerabilidad; en estas condiciones aumenta la probabilidad de malos entendidos y suposiciones equivocadas. También, se ha demostrado que la confianza es un medio útil para predecir la satisfacción individual de cada miembro de la organización (Cooper y Sawaf, 2005).

En otras palabras, la organización que no demuestra confianza hacia al exterior como al interior está en riesgo de sufrir un fracaso puesto que la falta de confianza propicia rivalidad y diferencias entre sus miembros lo que se proyecta hacia la gente externa que difícilmente podrá confiar en un organismo en el que no hay compatibilidad entre sus integrantes.

La confianza es un atributo que construyen los individuos de forma personal, es de manera agregada una propiedad del sistema social. En este sentido, los lazos de confianza pueden ser directos e indirectos y varían en calidad y densidad. Más aún la confianza es transitiva, es decir, en muchos casos, los miembros deben de confiar en la

confianza de los otros para cumplir sus obligaciones, puesto que saben poco sobre ellos. Esta función transitiva de la confianza sirve como mecanismo de garantía para facilitar las interacciones y permite a individuos que no teniendo activos físicos como una fianza, puedan ofrecer sus conexiones sociales como garantía. De la misma forma, la confianza está basada en dos pilares, las normas y redes sociales. Las normas proveen a los individuos con señales claras sobre el riesgo del incumplimiento. Si las normas se cumplen o no, trae consigo la construcción de una reputación, de esta forma el individuo puede construir una reputación de honestidad y confiabilidad (Putnam, 1994: 225, 213).

Los individuos alcanzan sus objetivos al mismo tiempo que este logro de objetivos actúa como mecanismo de reforzamiento de compromisos sociales. La necesidad de un individuo por generar confianza que le permita interactuar en un grupo social, implica que tal individuo tiene que mantener una reputación aceptable y dar una respuesta favorable en las transacciones que efectúa (Natal y Sandoval, 2004:8).

Así, la confianza es una relación social, se da en un marco de interacción compuesto tanto por la personalidad del individuo como por el sistema social, y no puede estar asociada por completo a uno u otro. A pesar de que puede ser manejada como un concepto abstracto, lo cual hace que su tratamiento sociológico sea algo difícil. Para adentrarse en su carácter social es necesario explicarla como una decisión de riesgo, sujeta a las expectativas subjetivas hacia los otros. Es decir, las expectativas de confianza se basan en el hecho de saber si otra persona es digna de confianza para poder entablar cualquier tipo de relación o intercambio. Siguiendo este argumento, la confianza podría transformarse en una relación social en el sentido de que se deriva de la pertenencia a una red social; tomar parte en ésta permite acceder a “recursos” en forma de obligaciones de reciprocidad derivadas de relaciones de confianza e información en manos de otros miembros de la red social a la que se pertenece, por ejemplo una asociación civil (Herreros, 2002).

La confianza es el sustento de las relaciones de reciprocidad, de ahí el carácter que reviste como recurso inmerso en las relaciones sociales, del que se pueden obtener beneficios individuales. Asimismo, la norma de reciprocidad basada en la confianza, al lado de diversas normas sociales que favorecen determinadas conductas y constriñen otras, ayuda a resolver problemas relacionados con los bienes públicos en una comunidad. De esta manera puede beneficiar a colectividades y, por ello, dotarlas de una naturaleza colectiva (Coleman, 1988).

(Guiddens, 1990), destaca el carácter de creencia y fe de confianza, distingue entre confianza sistémica y personal. La primera implica confiar en sistemas sociales o principios abstractos, característica de las instituciones de la modernidad.

La pérdida de confianza en la reacción del propio organismo y no solo en la propia mente, va restando potencial necesario para adaptarse creativamente al medio ambiente, para aprender a través de la experiencia y desarrollar una experiencia con sentido, es decir, de llegar a tomar conciencia plena de sí mismo, que le va a permitir diferenciarse del mundo externo y llegar a ser persona. En el proceso de convertirse en una persona o de ir descubriendo como persona, la confianza juega un papel fundamental ya sea como facilitadora del proceso o como producto del mismo (Morales, 2000:2).

El grupo u organización que alcanza un grado de madurez deseable pocas veces podrá verse involucrado en problemas que impliquen la pérdida de confianza. Un conjunto de personas en el que se ha generado un ambiente agradable y donde su principal objetivo es el cumplimiento de objetivos a través de la confianza generada entre ellos, seguramente perdurará muchos años cosechando logros y éxitos. La confianza se construye, se gana, no es un valor que nace de la noche a la mañana, este se cultiva día a día a través de la comunicación y sentimiento de pertenencia hacia un proyecto o un interés común entre dos o más personas. Es el resultado de un proceso de interacción entre los individuos en el que juegan un papel primordial las emociones, el

carácter, la honestidad, entre otros factores que contribuyen en el fortalecimiento de la confianza.

Cuando la confianza se pierde por aparición de conflictos y desacuerdos entre los miembros del grupo, no sólo se pone fin a las relaciones humanas que hayan estado presentes mientras existía comunicación, también se paga el precio de la desconfianza, las consecuencias que pueden resultar de esta pueden terminar con una bonita relación de pareja, amistad entre amigos o en casos más extremos pueden poner fin a un proyecto exitoso y por errores que terminan con la confianza terminan disolviéndose. Por eso, la persona que es defraudada difícilmente vuelve a confiar en alguien más.

Hay una muy extendida idea de que lo valioso para el ser humano es entregarse a otros, renunciar a sí mismo y no actuar en base al interés personal. Esto, además de constituir un imposible, sería sumamente perjudicial porque significaría la extinción de la especie humana. Es un imposible porque todo, absolutamente todo lo que el ser humano hace y dice es debido a su interés personal. Si no tuviera interés no lo haría ni diría lo que dice. Lo interesante e importante de la sociedad abierta es que, cada uno, al perseguir su interés personal, sirve a los demás como un medio para la propia satisfacción (Benegas, 2008).

Por su parte, el interés personal es un mecanismo que mueve hoy en día a casi todos los individuos. Cada persona actúa en base a aquello que necesita para obtener un beneficio propio. Si no existiera un grado de interés por lograr las cosas que un ser anhela, posiblemente no habrían empresas exitosas, ni nacerían proyectos que tienen una razón de ser para quien lo ha creado.

En la sociedad actual cada ser humano persigue sus propios intereses, para ello necesita apoyarse de otras personas que puedan facilitarle el cumplimiento de los mismos. Podría decirse que el interés personal es un dar y recibir en el cual un individuo logra su propósito a través de otro y este a su vez logra su objetivo apoyándose en alguien más. Desde este punto de vista, cuando un grupo se coordina

para satisfacer objetivos personales puede no darse cuenta que con ello contribuye al logro de proyectos más ambiciosos que le dan herramientas para alcanzar escalones que quizá en forma individual no lograría.

La forma en que las personas de un grupo se coordinan para alcanzar objetivos individuales y grupales es una forma de generar cohesión social al interior de una organización, por ello en el siguiente apartado se hace referencia a la cohesión social como elemento que articula a los individuos alrededor de un proyecto común.

2.4. Cohesión social

La cohesión social se basa en las ideas de una necesaria y frecuente participación social e implicación en redes, comunidades, organizaciones, así como de un sentido de confianza y solidaridad, los cuales facilitarían la cooperación entre los ciudadanos, ayudarían a reducir problemas tales como pobreza, crimen, aumentarían la participación política y permitirían un mejor gobierno. “La cohesión social encierra la definición de una sociedad moderna como una entidad integrada, una comunidad donde los intereses individualistas y las confrontaciones constituyen situaciones anormales y negativas. Tres procesos principales para promocionar la inclusión y la paz social están establecidos como normas:

1. La participación de todas las personas en las decisiones políticas o democratización, especialmente local, para afrontar las imperfecciones de la democracia representativa y de la burocracia estatal.
2. La reactivación de las interacciones sociales basadas sobre la confianza y la reciprocidad entre los miembros de una sociedad.
3. El incremento de las ideas de bien común, de compartimiento de valores y de solidaridad social entre los miembros de la sociedad.

Estos procesos deben llevar a una negociación pacífica entre intereses divergentes, a una distribución justa de la riqueza y la eliminación de situaciones anómalas como sería la exclusión de sectores, poblaciones, etc. factores estos considerados la base de la cohesión social” (Helly, 2002:91).

La forma en que Helly visualiza o define la cohesión social analiza elementos que bien pueden contribuir para propiciar una sociedad funcional en forma conjunta. Los componentes de cohesión social señalados por la autora (confianza, reciprocidad, identidad, participación social) son claves en la formación de sociedades más seguras, organizaciones más eficaces y con mayores elementos para enfrentar los retos que se les presenten, sin embargo es posible que estos principios no sean observados y su práctica sea en forma esporádica y débil. Además podrían tomarse en cuenta otros factores pudiendo complementar los tres procesos mencionados por Helly como normas para propiciar la inclusión y la paz social mismas que forman parte de las definiciones de autores señalados en párrafos posteriores.

La cohesión social implica una dimensión de solidaridad que contempla sistemas universales de protección social, de regulación para corregir los fallos del mercado y de sistemas de diálogo social (INDES, 2002) por tanto se refiere a “las relaciones e interacciones de las personas en la sociedad, al esfuerzo democrático de los grupos para establecer equilibrios sociales, dinamismo económico e identidad nacional” (Cuellar, 2009:4-5).

Retomando las conceptualizaciones anteriores, la cohesión social es un elemento que permite establecer un equilibrio entre las personas y la sociedad; y es necesario mantenerlo formando personas con un mayor sentido de responsabilidad, que posean identidad no solo nacional sino también local, es decir, las personas no solo deben sentirse parte de la comunidad, la ciudad o el país en que viven sino que se sientan parte fundamental de la organización o la empresa en la que laboran. Es desde el grupo más pequeño en el que las personas deben practicar la cohesión social para a su vez practicarla en grupos más extensos. La solidaridad es un factor que podría incluirse en los tres procesos que Helly menciona para fomentar la inclusión y paz social.

“Una sociedad cohesionada es una comunidad de individuos libres que se apoyan mutuamente y persiguen ciertos objetivos comunes a través de medios democráticos” (Cuchillo, 2010: s/p). Resulta oportuno mencionar, la cohesión social implica que las personas pueden alcanzar sus metas siempre y cuando exista unidad entre ellos. Pero

es importante mencionar, no es cuestión de coordinación entre los integrantes de una organización o grupo sino del apoyo externo que reciben en un momento dado, lo cual los motiva para mantener ese estado de unidad para alcanzar los objetivos en forma más satisfactoria.

En este sentido la cohesión social puede ser vista como un medio por el cual las organizaciones pueden lograr un desarrollo más amplio. Es “vista como un medio más que un fin, un medio que permitiría alcanzar logros en la región tales como un mayor crecimiento económico. Los desafíos que plantea el crecimiento requieren de sociedades flexibles, con capacidad de adaptación e innovación y con facultades para anticiparse a los cambios y no solamente limitarse a padecerlos” (Cuchillo, 2010:s/p).

“La pérdida de cohesión social tiene que ver con la sensación de ciudadanía vulnerada. Desde la perspectiva de la teoría democrática y del estado de bienestar, puede plantearse que la cohesión social tiene una alta correlación con la plena titularidad de derechos civiles, políticos y sociales. No es pues, solo cuestión de prestaciones que las personas reciben del Estado en su calidad de vulnerables, sino de derechos que se ejercen en calidad de ciudadanos. Esto marca una gran diferencia porque el sentido de pertenencia a la sociedad se juega sobre todo en esta condición de ser un igual en cuanto a derechos, por el hecho de ser parte de la misma sociedad” (Hopenhayn, 2007:10). Visto de esta manera, es común ver que cada día las sociedades se perciben de una manera más desintegrada, más individualista y por ello es urgente se diseñen estrategias que permitan una mayor unidad entre ciudadanos para poder trabajar en forma conjunta para el cumplimiento de los objetivos que finalmente permitiendo mejorar la calidad de vida de cada individuo.

“La cohesión social por tanto exige la reducción de las disparidades que surgen como consecuencia del desigual acceso a las oportunidades de empleo y la distribución del ingreso. Las consecuencias de estas desigualdades son: marginación de algunos segmentos de la sociedad, desocupados de larga duración, jóvenes y pobres. Para aumentar la cohesión social hay que introducir cambios económicos, pero ellos no son

un fin en sí mismo, sino un medio para el desarrollo sostenible tomando en cuenta que la cohesión y la diversidad no son objetivos contrapuestos sino que pueden reforzarse mutuamente. La política para la cohesión social tiene como principio el no confiar exclusivamente en las fuerzas del mercado para el logro de los niveles necesarios de crecimiento económico dentro de la región, y complementar, estas fuerzas de mercado, con el concepto de equidad para las regiones y de los individuos que las pueblan” (González Cravino, 2002:6).

Como bien menciona González Cravino en el párrafo anterior, la exclusión social se da por el restringido acceso al empleo. Solo a aquellas personas recomendadas por alguien más tienen mayor posibilidad de emplearse en alguna empresa o institución. En el caso de los profesionistas recién egresados pocas veces pueden tener acceso a un empleo por no contar con la experiencia requerida para el cargo, en el caso de las mujeres, a pesar de la lucha por la igualdad de acceso a oportunidades de empleo, estas siguen siendo víctimas de exclusión y discriminación al negarles la oportunidad de ocupar puestos que solo pueden ser obtenidos por los hombres consiguiendo salarios más bajos a los de estos últimos. Por ello es necesario insistir en la práctica de cohesión social en los diversos grupos de trabajo, no solo para fomentar el sentido de pertenencia, la identidad, comunicación, confianza, etcétera, sino porque también debe desaparecer la exclusión social que hasta ahora ha venido afectando a diversos sectores de la población.

En este sentido la cohesión social busca romper mediante programas sociales que contribuyan a reducir la pobreza, la estructura dual que se mantiene en diversos sectores del territorio y que se expresa en procesos de discriminación hacia gran parte de la población, misma que se encuentra desprotegida al no tener voz en las decisiones importantes que puedan contribuir a mejorar su calidad de vida y aspirar al nivel de sociedades de clase alta o a un nivel que les permita vivir en forma digna.

La desigualdad y la inequidad como bien citan los autores (Cuchillo, 2010; González Cravino, 2002, Cuellar, 2009), en párrafos anteriores son factores que propician la falta de cohesión social en la sociedad al beneficiar a solo unos cuantos dejando de lado el acceso equitativo a oportunidades, sin embargo, pueden analizarse otros factores

como la apatía, falta de interés por participar en proyectos que contribuyan al crecimiento económico de la comunidad, falta de identidad y poco conocimiento de las actividades que se realizan en pro del territorio.

La cohesión social también tiene que ver con la identidad y la libertad, entendida esta última como la capacidad que tiene una persona para adelantar acciones respecto a elementos con razones para ser valorados; libertad y necesidad gobiernan el funcionamiento de instrumentos previstos para satisfacer necesidades como el Estado, el mercado, el sistema jurídico y de formulación de políticas sociales inspiradas en valores y derechos humanos. Esta búsqueda de la satisfacción de la necesidad a través de la libertad excluye, por supuesto, la apelación emocional a motivaciones irracionales como el populismo o el fundamentalismo religioso (Sen, 2000).

“De este modo, el encuentro entre ciudadanía y pertenencia remite al cruce entre derechos sociales instituidos y solidaridad social internalizada. La cohesión social llama, pues, a fortalecer la disposición de los actores a ceder beneficios, en aras de reducir la exclusión y la vulnerabilidad de grupos en peores condiciones. No sólo se trata de un valor ético, sino de un valor práctico, en la medida que los individuos consideran que se benefician más cuánto más adhieren a un “nosotros”, y que lo que beneficia a la comunidad beneficia a los individuos porque les garantiza mayor seguridad y protección a futuro” (Hopenhayn, 2007:10-11).

La forma en que Hopenhayn define la cohesión permite retomar dos elementos importantes que Helly menciona en su definición, trabajar para erradicar la exclusión social y la vulnerabilidad de las personas que en este caso pueden traducirse como acciones para fomentar la inclusión y la paz social.

En resumen, considero que cada uno de los conceptos analizados anteriormente permite retomar elementos para llevar a cabo el estudio en la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL es por ello que estos factores se tomarán en cuenta llevar a cabo el análisis de la organización.

En el siguiente apartado se hace referencia a la organización como estructura que permite impulsar la cohesión social entre las personas que integran un grupo.

2.5. Organización

Las organizaciones conforman a la sociedad por ser estas quienes la hacen existir, son la sustancia de toda sociedad y en consecuencia forman parte importante en la existencia diaria de todas las personas; es decir, casi todo el mundo se desenvuelve en diferentes organizaciones: la familia, escuela, universidad, oficina, iglesia. Así pues, las organizaciones influyen en múltiples aspectos de la sociedad, tomando muy diversas formas y representando distintos sistemas de valor del complejo social al que pertenece. Por ello, la razón de que existan organizaciones es porque ciertas metas solo pueden alcanzarse mediante la acción concertada o la coordinación de esfuerzos de grupos de personas. De esta manera metas y objetivos pueden lograrse con mayor eficacia (Alonso y Ocegueda, 2006:8).

En un sentido más amplio, una organización es un sistema integrado por individuos. Las posibilidades humanas para organizarse son limitadas, lo que ocasiona una complejidad creciente del mundo moderno (Alonso y Ocegueda, 2006:9).

De acuerdo con Gibson citado por Alonso y Ocegueda (2006:11) se puede estudiar a las organizaciones mediante tres características: el comportamiento, estructura y procesos. La lógica a seguir es que la gente tiene cierta conducta cuando se convierte en parte de la estructura de una organización y dentro de esta estructura participa en los procesos de comunicación, toma de decisiones, recompensas y evaluación.

Las organizaciones son formaciones sociales de totalidades articuladas, con un número preciso de miembros y una diferencia interna en sus funciones. Están orientadas de manera consciente hacia fines y objetivos específicos. Y finalmente están configuradas racionalmente para cumplir con los fines y objetivos previstos (Alonso y Ocegueda, 2006:18).

En respuesta a lo anterior, es necesario que para que una organización alcance sus fines no solo es necesario tener objetivos planteados, las personas que conforman el grupo deben esforzarse por alcanzar sus propósitos, de este modo lograr el éxito de la empresa en general y por consiguiente la realización individual. En este sentido la confianza que existe entre los miembros de un grupo juega un papel importante al ser un elemento que permite mantener relaciones sanas y generar la participación de todos.

De igual importancia un elemento esencial en las organizaciones es la participación, significa la implicación de la gente en los procesos de toma de decisiones, en la implementación de programas, en sus beneficios, así como su inclusión en la evaluación. En la planificación, la participación se convierte en un elemento esencial, debe ser un proceso participativo y las herramientas y técnicas con las que se trabaja tienen sentido si se emplean de modo participativo, si no se hace así, su valor es muy escaso y limitado (Navajo, 2009: 22). En este mismo sentido, coincido con la definición del autor al mencionar la participación como un elemento que debe estar presente en toda organización, la opinión que cada miembro pueda aportar puede ser útil para el mejoramiento de estrategias, desarrollar planes de acción e incluso mejorar la motivación del personal para que estos realicen su trabajo con mayor interés y mejores resultados.

En cierto modo, el concepto de Navajo respecto a la organización es muy acertado para que un grupo de personas llegue a los objetivos que se ha planteado es necesario que todos participen en forma conjunta, se tomen decisiones consensadas sobre todo que estén conscientes todos que lo que se haga a partir de las decisiones tomadas forma parte de la participación, del esfuerzo de todos y cada uno de los miembros.

Asimismo, las organizaciones están compuestas por personas; subdividen el trabajo entre sus individuos y persiguen metas compartidas. Las organizaciones no son simples por lo que se ven en la necesidad de ampliar su concepción: las organizaciones son sistemas humanos de cooperación y coordinación integrados dentro de límites definidos con el fin de alcanzar metas compartidas. Además, las

organizaciones actuales se están haciendo más abiertas, flexibles y adaptables en respuesta a los cambios sociales, económicos y tecnológicos que exigen empresas capaces de poner en marcha nuevas formas de trabajo (Muñoz y Nevado, 2007:20,22). Es por ello que todas las organizaciones deben mantenerse en constante movimiento y renovación porque como bien mencionan los autores en su definición, la sociedad exige cambios e innovación, por lo que tienen que esforzarse por satisfacer estas demandas y así permitirse mantenerse en el mercado.

Entre tanto las organizaciones se desarrollan a través de sus prestaciones y el intercambio de bienes con el medio; también realizan un esfuerzo coordinado para llevar adelante ciertos propósitos de conjunto. En este sentido, operan con una racionalidad finalista. Desde lo social tienen funciones que cumplir en su medio y lo hacen a través de sus propios propósitos (Etkin, 2006:45).

Pero la organización no solo está preparada para cumplir objetivos. No sólo se mantiene si es eficaz, si cumple sus propósitos. Si funciona es porque tiene algún grado de viabilidad, es decir, posibilidad de satisfacer sus requerimientos internos o de sostenerse a sí misma. Los objetivos le dan un sentido para su desempeño, pero no son una condición de existencia. Los objetivos no son determinantes de su continuidad, porque el desempeño responde a la necesidad de mantener las relaciones al interior de la organización (Etkin, 2006:45).

El valor de una organización no está dado por el desempeño que informa en sus balances o por la magnitud de sus operaciones. También vale por su cohesión y la fuerza para llevar adelante sus proyecciones. Si tiene proyectos valiosos, debe estar en condiciones de sobrevivir para llevarlos a la práctica. El desarrollo de su potencial humano requiere un ambiente y condiciones dignas de trabajo. En un clima hostil y poco cooperativo, dicho potencial se pierde, no se concreta (Etkin, 2006:46).

El concepto anterior señala que una organización no solo es valiosa por el capital que posee. El valor se mide por el potencial humano con el que cuenta y por el grado de cohesión social e identidad que posee dado que estos elementos permiten que se

generen lazos de confianza, solidaridad y sentido de pertenencia a un proyecto determinado. Por ello es necesario, las personas que laboran dentro de una organización cuenten con alto sentido de responsabilidad, para ello es necesario que los directivos los provean de las condiciones necesarias para que estos puedan desarrollar sus actividades y sentirse motivados para mejorar cada día su participación en la empresa.

De igual importancia, las organizaciones han sido interpretadas de muchas maneras a lo largo de la historia. Seguramente dos factores han sido los que más han influido en ello. Primero, las organizaciones son un elemento de estructuración social por lo tanto influyen en la sociedad y son influidas por ella. De alguna forma, las organizaciones son un reflejo del momento histórico, social y cultural de la sociedad en la que existen. Por estas razones, las organizaciones han ido evolucionando con el paso del tiempo (Casado, 2001).

Tomando en cuenta lo señalado por (Casado, 2001) es necesario señalar que las organizaciones son un espacio propicio para generar cohesión social dado que la mayoría de las veces las personas pasan más tiempo en sus lugares de trabajo que en sus propias casas. La interacción con otras personas permite que haya comunicación, intercambio de ideas, compañerismo, apropiación de roles que al final también permiten al individuo sentirse parte del grupo de trabajo al identificarse con las tareas que se llevan a cabo e incluso sentirse identificado con roles o estilos de vida de sus compañeros.

El segundo factor, se sitúa en el observador que estudia las organizaciones. Inevitablemente éste forma parte del entorno social, por tanto su análisis está inmerso en un marco de preferencia específico. La realidad organizacional se describe a partir de aquello que cada observador prioriza y enfatiza. A través de ello es que se interpretan las organizaciones porque existe mayor interés por estudiar su estructura, funcionamiento y proyección a través de los años.

De la misma forma, Casado (2001:54-55) señala que en una organización coexisten tres sistemas que se sustentan uno sobre el otro. Desde la perspectiva de los sistemas humanos las organizaciones pueden representarse de la siguiente manera:

- **Sistema tecnológico**, configurado por los instrumentos, utensilios mecánicos y electrónicos necesarios para el proceso productivo, puede seguir una causalidad lineal causa-efecto o, si se requiere, las posibilidades de predecir sus resultados controlando determinadas variables es muy alta. Por ejemplo, un ordenador reacciona normalmente de manera previsible a las instrucciones, aunque la probabilidad no es del 100% debido a errores en el sistema o un corte en el fluido eléctrico.
- **Sistema de gestión** es el conjunto de métodos y técnicas de planificación, gestión de recursos humanos, políticas financieras, de producción y comerciales que utiliza la organización para su funcionamiento.
- **Sistemas humanos**, formados por el conjunto de procesos que emergen de las personas y grupos, se rigen por causalidades circulares con leyes probabilísticas. En algunos casos con muy baja probabilidad, como sucede con organizaciones sin liderazgo o en situación de crisis.

Rescatando este punto es necesario que en todas las organizaciones exista una estructura que permita el cumplimiento de objetivos que se han planteado. La organización que cuenta con un organigrama y un esquema de trabajo tiene mayores posibilidades de sobrevivir a las dificultades que puedan presentarse a lo largo de su existencia.

Por otra parte (Vernis, *et al*, 2004:37-38), señala que la dinámica de desarrollo interno de las organizaciones presenta por lo menos cuatro peligros que son importantes destacar:

1. Las organizaciones al crecer, pueden acabar reproduciendo estructuras jerárquicas y autoritarias que cuestionan los valores de democracia e igualdad que las asociaciones defienden.

2. El crecimiento organizativo puede provocar un empobrecimiento de las relaciones personales y un sentimiento de pérdida de identidad.
3. La formalización de relaciones internas de las organizaciones muchas veces hace más rígido el código burocrático y da prioridad al cumplimiento de normas y obtención de resultados por encima de la satisfacción de criterios morales o un código ético universalmente aceptado por la sociedad.
4. Las estructuras de las organizaciones hacen más difícil que las personas puedan participar en la toma de decisiones.

En el siglo XXI para lograr resultados de valor, finalmente las organizaciones deben desarrollar la confianza en el equipo de trabajo. Sin confianza se carece de la base que sostenga a la empresa para lograr el cumplimiento de los objetivos. Se debe buscar que el equipo de trabajo confíe a pesar de la diversidad en la que se encuentre, sin importar la edad, sexo, experiencia, contexto y educación. Es la misma diversidad de estos elementos los que brindan nuevos elementos a los proyectos que se emprenden cada día. Las personas que son capaces de trabajar en conjunto explotando sus talentos con el objetivo de colaborar y respetando la manera de ser del otro, tendrán mayor éxito en llevar el equipo a grandes resultados (Rohn, 2004:s/p).

La confianza es un elemento clave para el éxito de las organizaciones, es un recurso que permite crear un ambiente de trabajo estable y productivo. Además permite que se genere cohesión entre los miembros de un grupo así como en la sociedad en la que se encuentran inmersos. Fomenta la unión entre los colaboradores y genera motivación intrínseca lo que propicia en cada individuo ofrezca lo mejor de sí para realizar las actividades que le son encomendadas sin ser sometidos a presiones. En consecuencia, las personas logran su autorrealización dentro de la organización (Hernández, 2010:s/p).

En el siguiente cuadro se propone un sistema mediante el cual puede explicarse la confianza en las organizaciones:

Tabla 1. Confianza en la organización

PERSONA-SATISFACCIÓN	
Clave	Confianza
Condición	Respeto, valores
Método	Participación responsable. Micromejora permanente
Ambiente	Positivo-creativo-abierto al cambio y exigente
Motor	Motivación, afán de superación y ambición
Seguridad	Realismo y autocrítica
ORGANIZACIÓN-LOGROS	

Fuente: Jiménez, 2006

Al tomar en cuenta los elementos de la tabla anterior para optimizar el alcance de logros por las personas agrupadas en organizaciones, hay que alcanzar su confianza mediante el respeto y estimularlos con su participación responsable en un ambiente positivo, creativo y exigente; así como la motivación por medio de la satisfacción de sus aspiraciones personales y las del grupo con quién se identifican. Todo ello, continuamente controlado, por una práctica abierta de autocrítica y la búsqueda de información objetiva (Jiménez, 2006:44).

En este sentido, las personas aportan más a su organización cuando sienten que pueden confiar en los demás, cuando se les trata con respeto, se cuenta con ellas, se sienten en un ambiente positivo que estimula su creatividad; además, se reduce su temor al cambio y a las decisiones que lo provocan, se sienten orgullosas de pertenecer a un grupo exigente, se satisfacen sus ambiciones y perciben que hay un deseo de ser justo con las personas, asumiendo sus errores, aunque exigiendo seriedad y responsabilidad a todos desde un buen sistema de control (Jiménez, 2006:44).

Una organización cuyos miembros la vean poseedora de estas características tiene garantizada la vitalidad y máximas probabilidades de éxito con permiso de las circunstancias, si además, cuida que la autocrítica y la búsqueda activa de informaciones objetivas le aporten mejora continua y realismo. La organización estará caracterizada por crear un clima de confianza, una cultura de respeto en que las personas puedan actuar con un máximo de apertura mental positiva a la aceptación o

propuesta de cambios. La confianza está en la base misma del éxito de la organización ya que, en su ausencia, las pérdidas de eficacia por actitudes defensivas, falta de comunicación, desconfianza, adulación y falta de colaboración, llevan a que la organización no avance con la misma magnitud que podría avanzar en un clima de confianza (Jiménez, 2006:45).

Considerando que la confianza y el interés son elementos que deben estar presentes en toda organización para que pueda alcanzar los objetivos, en el siguiente apartado se analizan estos conceptos.

CAPITULO III. ZONA DE ESTUDIO: TEQUEXQUINAHUAC, MUNICIPIO DE TEXCOCO, MÉXICO: PRODUCTORA DE FLORES SELECTAS DE TEQUEXQUINAHUAC SPR, RL

3.1. Contexto municipal y características generales

Texcoco se encuentra ubicado en la región oriente del Estado de México. Sus coordenadas geográficas son 19.30° N, 98.53° O. Colinda al norte con los municipios de Tepetlaoxtoc, Papalotla, San Andrés Chiautla y Choconcuac; al sur con Chimalhuacán, Chicoloapan e Ixtapaluca; al oeste con Atenco; y al este con los estados de Tlaxcala y Puebla; tiene una extensión territorial de 418,69 kilómetros cuadrados (INEGI, 2010).

Figura 1. Contexto municipal y local de Texcoco



Fuente: Google maps INEGI, 2010.

La altitud de la cabecera municipal es de 2.250 msnm, su clima se considera templado semiseco con una temperatura media anual de 15,9 °C y una precipitación media anual de 686 mm (INEGI, 2010).

La Ciudad de Texcoco reporta una población de 99.260 habitantes y 209.308 en todo el municipio (INEGI, 2010). Para el año 2010, se estima una población de 223,070 personas, la tasa promedio proyectada es de 1.28%, media que está por debajo de lo

que manifestaría el Estado de México, (1.48%). Del total de habitantes el 49.40% son hombres y 50.6 % corresponde a mujeres (Plan de Desarrollo Municipal de Texcoco, 2009-2012). Esto significa que el crecimiento poblacional disminuye en relación a la tasa proyectada para el año 2010.

Población económicamente activa y empleo

Texcoco es un municipio cuya actividad económica se ha transformado radicalmente con el tiempo, pasando del predominio de las actividades agropecuarias a las industriales, a la fecha las actividades comerciales y de servicios son las más importantes. Estos cambios y sus implicaciones sobre la calidad de vida de la población municipal han sido desiguales al interior de las distintas zonas que lo conforman. Situación que se deriva tanto de las características internas del propio municipio; así como su integración con la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM).

Tabla 2. Población ocupada por el sector económico en 2000

POBLACIÓN OCUPADA POR EL SECTOR ECONÓMICO EN 2000					
ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	NO ESPECIFICADO	POBLACIÓN OCUPADA
Estado de México	232,448	1,391,402	2,657,045	181,466	4,462,361
Texcoco	4,869	19,191	43,354	2,248	69,662
Región XI	7,530	33,172	65,326	3,417	109,445

Fuente: con base en el Plan de Desarrollo Municipal de Texcoco 2010-2012

La Población Económicamente Activa por Sector en el municipio de Texcoco (2000) se distribuyó de la siguiente manera: 6.99% de la población se ubicaron en el sector primario; 27.55% en el secundario y 62.23% del total de la población ocupada en actividades relacionadas con el comercio y servicios.

Los grupos de ingreso en el municipio se distribuyeron de la siguiente manera: 42.61% de la PEA ocupada recibe menos de 1 y hasta 2 salarios mínimos, lo que indica el bajo nivel de remuneración de un gran sector de la población (INEGI, 2000). Sin embargo, 4.25% no percibió ingresos, 33.83% percibió más de dos a cinco salarios mínimos, en tanto que 8.48% obtuvo más de cinco y hasta diez salarios mínimos, únicamente el

3.89% percibe más de diez salarios mínimos (Plan de desarrollo municipal de Texcoco 2009-2012). Esta situación, principalmente se propicia por dos aspectos; el primero, la falta de una actividad económica capaz de ofrecer salarios bien remunerados; y el segundo, el bajo nivel de educación y capacitación que presenta la población en edad de trabajar. Lo anterior, ocasiona que la población se traslade hacia otros centros de población en busca de empleo, por ende, se descapitalice reduciendo notablemente el ingreso familiar.

La Región registró el 45.04% de la PEA ocupada recibió como máximo dos salarios mínimos, el 32.89% hasta cinco salarios mínimos, el 7.09% hasta diez salarios mínimos y sólo el 3.47% más de 10 salarios mínimos (Plan de desarrollo municipal de Texcoco 2009-2012). Es importante mencionar que el mayor porcentaje de la PEA ganó entre 2 y 5 salarios mínimos, situación que se asemeja a los niveles del Estado de México. Seguidas por la gente que gana entre uno y dos salarios mínimos. El municipio presentó porcentaje similar de personas que ganan menos de un salario mínimo del que se presenta a nivel estatal que fue de 44.80%.

Para el año 2000 el municipio de Texcoco registró una Población Ocupada de 69,662 habitantes, es decir el 98.69% del total de la población económicamente activa en ese año, y tan solo el 1.30%, era población desocupada. Para el año 2004 el municipio de Texcoco género empleo a 975 personas, en 476 unidades económicas en los sectores secundario y terciario.

Al interior del municipio el sector predominante es el terciario: Comercio y Servicios, en segunda instancia las actividades industriales: Manufactureras (ropa, calzado, telas, textiles), Minería y Construcción, sin dejar de resaltar que las actividades agropecuarias se encuentran en último término, que es necesario mantener por cuestiones de medio ambiente, como control del área urbana, así como de opción económica.

Ante esta situación, es necesario fomentar e impulsar en el municipio, las actividades comerciales y de servicios, pero al mismo tiempo, creando los equipamientos educativos necesarios para la capacitación de la mano de obra calificada y competente.

La población del municipio de Texcoco presta principalmente servicio de comercio, dedicando el comercio menor (misceláneas, pequeñas tiendas, recauderías, pollerías, tortillerías, etc.) El municipio tiene una cultura laboral que está ligada a la prestación de servicios.

(Programa de desarrollo municipal Texcoco 2009-2012). La actividad terciaria, que es a la que se dedican la mayor parte de los texcocanos presenta un grado muy bajo de remuneración. El empleo del sector agropecuario se está reduciendo de una forma desmedida.

3.2. Tenencia de la tierra

Se estima que en el municipio de Texcoco se localizan 4,869 propietarios de terrenos agrícolas: 34.38% pertenecen a la pequeña propiedad, 5.75% comunal y 59.87% ejidal. Existen 1,674 propietarios de terrenos con pequeña propiedad, de los cuales 47.31% declararon contar con riego en sus terrenos, de estos 69.35% los aprovechan en labores propias del campo. Se registran 280 propietarios de terrenos agrícolas con tenencia comunal, de los cuales 24.42% declararon tener riego en sus parcelas. El 53.21% está trabajando en labores propias al uso del suelo. Existen 2, 915 propietarios de terrenos agrícolas ejidales, de los cuales 49.33% tienen riego. Del total de propietarios 80.78% declaró dedicarlas a algún tipo de cultivo (Plan de Desarrollo Municipal de Texcoco, 2009-2012).

3.3. Localidad de Tequexquihuac, Municipio de Texcoco

Tequexquihuac cuenta con una población de 5, 279 habitantes de la cual 2, 570 son hombres y 2, 709 mujeres (INEGI, 2010), es una de las 54 comunidades que conforman el municipio de Texcoco, colinda al norte con Santa María Nativitas y San Dieguito, al sur con San Miguel Coatlinchan, al este con San Pablo Ixayoc y al oeste con la Colonia Bellavista, Unidad Habitacional ISSSTE y San Luis Huexotla.

Está situado aproximadamente entre los 19°25'45'' y 19°28'15'' de latitud norte y entre 98°48'00'' y 98°50'00'' de longitud oeste, con rango altitudinal que va desde 2480 a

2640 msnm con una superficie de 338 hectáreas y un clima templado subhúmedo con lluvias en verano (Plan de Desarrollo Municipal 2009-2012).

El topónimo de Tequexquinahuac es Tequexquitl (tequesquite) y Nahuac, (junto) “Junto al Tequesquite”. El pueblo está asentado en el cerro Tepichichilco (Flores, 2000 citado por Villegas, 2010).

Tequexquinahuac junto con San Jerónimo Amanalco es estimada una de las comunidades con mayor número de hablantes de lengua náhuatl. Son considerados como atractivos turísticos sus fiestas y ferias patronales. En febrero la comunidad festeja al Señor de las Maravillas con bandas de música de viento, danzas de santos y juegos pirotécnicos. El 24 septiembre celebran la festividad en honor a Nuestra Señora de la Merced.

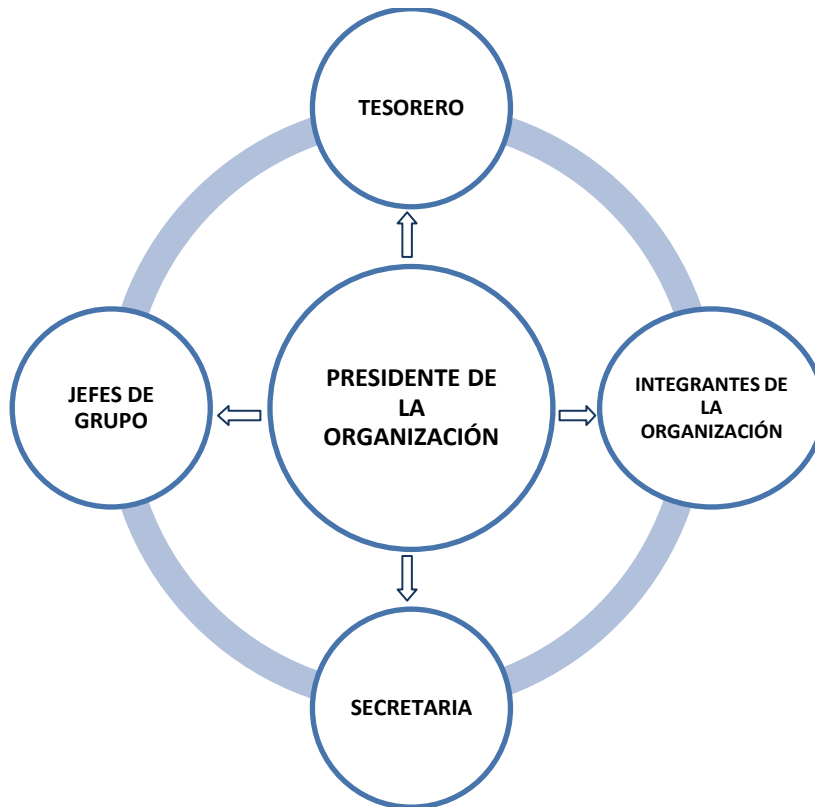
La comunidad de Tequexquinahuac tradicionalmente se ha dedicado a las labores del campo como ejidatarios principalmente y pequeños productores que cultivan maíz, frijol, calabaza, habas, trigo y avena. Además algunos productores se dedican a la fruticultura y floricultura, las especies cultivadas son el crisantemo (*Chrysanthemum morifolium*) y en menos escala la rosa, gerbera (*Gerbera jamesonii*) y clavel (*Dianthus caryophyllus*) (Flores 2000, citado por Villegas 2010).

Para llegar a Tequexquinahuac se toma el camino pavimentado Chapingo-Tequexquinahuac siendo esta la única vialidad que pasa por la comunidad y que continúa hasta el pueblo de San Pablo Ixayoc.

La comunidad de Tequexquinahuac se rige por el sistema de usos y costumbres a través de la asamblea general de vecinos, considerada la máxima autoridad. De ella, le sigue en importancia la Delegación Municipal y de esta dependen la guardia civil, comandancia, guardia social. Otras organizaciones de importancia en la comunidad son el Comité de Agua Potable, Comisariado Ejidal y el Consejo de Participación Ciudadana (Trabajo de campo, 2011).

3.4. Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL.

La comunidad de Tequexquihuac cuenta con una organización dedicada a la producción de flores que se constituyó en el año 2006, Sociedad Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL, la organización se integra de acuerdo al organigrama siguiente:



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista.

En el esquema, se muestra la estructura de la Productora de Flores. La organización es liderada por el presidente que es la cabeza de la organización; sin embargo, esto no significa que toda la responsabilidad recaerá sobre él. El tesorero es el encargado de llevar al día los estados de cuenta, la secretaría está en comunicación constante con el tesorero y presidente para toda la documentación y trámites. Los jefes de grupo tienen a su cargo a otros miembros de la organización quienes realizan las actividades que les son encomendadas a personas es quién vigila y coordina que se lleven a cabo

correctamente. Como se observa, la organización tiene una estructura organizacional que le permite trabajar coordinada y sistemáticamente. A su vez todos los integrantes son responsables de trabajar en equipo.

La empresa Productora de Flores de Tequexquinahuac SPR, RL, se constituyó el 7 de abril del 2006 con 22 productores bajo los objetivos siguientes:

- Compra, venta, producción, exportación, importación, explotación, mercadeo, distribución y comercialización de flores que se producen bajo condiciones de invernaderos; así como la capacitación, asesoramiento, prestación de servicios profesionales, elaboración y ejecución de proyectos, forestación y reforestación comercial.
- Representación, comisión, promoción, consignación, intermediación, difusión, operación, fabricación, producción, industrialización, comercialización de toda clase de bienes y productos elaborados o semielaborados, industrializados, terminados o sin terminar; o bien en estado natural, tanto al mayoreo como al menudeo ya sea por cuenta propia o de terceros.
- Adquirir, comprar, importar y obtener en arrendamiento o por cualquier título legal, cámaras frigoríficas para la congelación y conservación de productos perecederos, para el consumo humano; así mismo para la distribución, exportación e importación de las mismas.
- Establecer las actividades y servicios necesarios para la reproducción, producción y comercialización de actividades agropecuarias, pudiendo realizar el aprovechamiento integral de recursos renovables y no renovables en unidades económicas de explotación, para el cumplimiento del objeto social; desarrollar actividades agrícolas, industriales. En general, dedicarse a la creación de industrias, servicios y aprovechamientos rurales.
- Utilizar en sus actividades: terrenos, semillas, insumos agrícolas, ganado, maquinaria, equipo agropecuario, vehículos y otros activos, derechos y concesiones que siendo propiedad individual de sus asociados, sean destinados de común acuerdo para tal fin, siempre y cuando puedan integrarse

en unidades económicas de explotación o cualquier otra forma permitida por la ley que sean acordes a los fines de la sociedad (Acta constitutiva de Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL, 2006)

Por otra parte, la organización permanecerá ajena a toda cuestión de orden racial, político y religioso que atente a la naturaleza enunciada en los objetivos. Carecer de cualquier propósito lucrativo y por consiguiente sus ingresos se dedicarán al fomento del bienestar de los socios; así como del ejido al que pertenecen.

CAPITULO IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los objetivos planteados, la estructura metodológica de la investigación está basada en un enfoque mixto, es decir, se emplean técnicas cuantitativas (datos estadísticos, censos) y cualitativas (observación) (Hernández Sampieri, 2006). Esto permitirá conocer la situación actual del Grupo de Acción Local de Texcoco, en particular la organización “Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL” en relación a su grado de cohesión social y el GAL.

4.1. Fases de la investigación

A continuación se describen las fases de la investigación.

1. Investigación documental. La revisión de literatura estuvo basada en la lectura, análisis y organización de información. Se revisaron datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2010) y Plan de Desarrollo Municipal del Municipio de Texcoco correspondiente al periodo 2009-2012 con la finalidad de obtener datos socioeconómicos de la población. Se hizo una revisión del acta constitutiva del Grupo de Acción Local de Texcoco para conocer sus lineamientos; así como de la productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL, para conocer sus antecedentes: fecha de creación, número de socios y objetivos.

La revisión de literatura sobre el tema de estudio permitió conocer más a fondo los conceptos que sustentan la investigación; por otra parte los criterios empleados sirvieron de base para llevar a cabo la elaboración de los instrumentos para recolectar información durante la fase de trabajo de campo.

2. Estudio exploratorio. Durante esta fase de la investigación se llevó a cabo la selección del área de estudio, realizando recorridos de campo en diversas comunidades que permitieron conocer las organizaciones que integran el Grupo de Acción Local de Texcoco y la forma en que han funcionado a partir de su

creación. Con base en ello, se seleccionó la unidad de observación en donde se llevó a cabo la fase de campo. Se definió como zona de estudio la comunidad de Tequexquihuac específicamente la productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL. Los criterios que llevaron a la selección de esta organización responden al desenvolvimiento y al desarrollo que ha mostrado la organización durante su operación.

3. **Elaboración de los instrumentos de acopio de datos.** Esta fase permitió llevar a cabo la elaboración del cuestionario que se aplicó durante la fase de campo. El cuestionario es una de las técnicas más utilizadas en la investigación social cuantitativa, es un método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas planteadas a un universo o muestra de personas que tienen las características requeridas por el problema de investigación (Briones, 2002).

El propósito del cuestionario es conocer aquellos aspectos que permitan analizar el nivel de cohesión social que está presente en la organización. Esta herramienta posibilitará el conocimiento de aquellos aspectos con los que cada individuo se siente identificado con su empresa y determinar los elementos que deben ser fomentados en cada uno de sus integrantes y en esta línea analizar el grado de identidad, confianza e interés que existe hacia su organización siendo estos factores parte fundamental para propiciar fomentar la cohesión en los grupos.

Para reconocer estos elementos de cohesión social que están presentes en la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac se analizan tres variables: identidad, confianza y el interés personal y grupal que incluyen indicadores que se describen a continuación:

- a) **Identidad.** Con esta variable se analizan y descubren aquellos factores con los que cada integrante de la organización se siente identificado no sólo hacia el

interior sino hacia aspectos externos como por ejemplo los cargos y actividades que se ejercen y llevan a cabo en su comunidad. Esta variable analiza indicadores como:

- **Ser originario o no de la comunidad**, este indicador permitirá conocer cuántos integrantes de la organización son originarios de la comunidad de Tequexquahuac o el tiempo que tienen de vivir en la localidad.
- **Cargos que ha ocupado en la comunidad y en la organización**, tiene la finalidad no solo de conocer si ha ocupado cargos o no dentro de la organización o la comunidad, también conocer su impresión o experiencia durante el desempeño de algún cargo.
- **Importancia que tiene para la persona ocupar un cargo**, la opinión que el integrante de la organización tenga respecto a la importancia de ocupar un puesto dentro o fuera de la organización. Es importante dado que permitirá conocer la actitud de la persona ante la posibilidad de ejercer un cargo y su experiencia en el caso de haberlo ocupado en su comunidad o la empresa.
- **Tiempo de pertenecer a la organización**, con este indicador se espera conocer el tiempo que cada integrante ha colaborado en la organización y lo que ha significado para sí mismo, ser parte de un grupo de trabajo; así como las razones por las cuales decidió formar parte del mismo.
- **Identificación con las actividades que realizan en la organización**, este elemento es muy importante dentro de la variable identidad debido a que los datos que aporte el integrante de la organización permitirá saber si la persona se identifica con las actividades o no, si le interesa realizar las tareas que se llevan a cabo o no e incluso conocer la disponibilidad de tiempo que manifiesta para asistir cuando se requiere su presencia en trabajos no planeados.
- **Trascendencia que tiene formar parte de una organización**, se incluye este punto dado que es importante conocer el impacto que ha tenido en la vida de las personas el sentirse parte de una organización y la forma en cómo se han ido apropiando del proyecto.

- **Unión entre los integrantes** o solidaridad que existe al interior de un grupo, sin duda es un elemento que permite tener un panorama más amplio y claro respecto a la convivencia y lazos de unión que se presentan en el grupo. Por ello, en el cuestionario se analiza este indicador con la finalidad de tener un dato más preciso sobre la cohesión del grupo y disponibilidad que tienen para trabajar en equipo.
- **Valores que están presentes al interior de la organización**, este indicador permitirá saber si las personas practican valores dentro de la organización y la forma que les han permitido tener buenas relaciones o no entre sus compañeros. Es importante conocer cuáles son aquellos valores con los que más se identifican.
- **Conocimiento de los objetivos de la organización**, este aspecto se analiza con la finalidad de saber si los integrantes de la organización conocen sus objetivos sobre todo es un elemento que permitirá obtener un panorama acerca de la forma en que cada integrante está comprometido con su organización y el nivel de compromiso que manifiesta para lograr su cumplimiento.
- **Integración a las actividades que se llevan a cabo**, con este indicador se podrá reconocer la capacidad y actitud que tiene la persona para integrarse a las actividades de la organización, incluso adaptarse a nuevas tareas que puedan llevarse a cabo. Este elemento es importante dado que la disposición que muestran en la ejecución del trabajo demuestra el nivel de compromiso con la organización y sus compañeros.
- **Ambiente de trabajo**, se busca analizar la forma en que cada integrante de la organización percibe su ambiente laboral, además podrán manifestar si están o no satisfechos con la forma en que perciben su entorno, generar propuestas para seguir fomentando una atmósfera agradable o en su defecto para mejorarlo.

b) **Confianza.** Con el análisis de esta variable se busca conocer el grado de confianza que manifiestan los integrantes de la organización hacia diversos

aspectos de la misma, la confianza es un elemento necesario para lograr armonía y la estabilidad de un grupo. Por esta razón es que el cuestionario analiza este elemento mediante los indicadores siguientes:

- **Comunicación entre integrantes**, permitirá obtener un panorama sobre el grado y capacidad que tienen los miembros del grupo para comunicarse entre sí no solo para ponerse de acuerdo en la realización de actividades sino en la relación interpersonal que se presenta fuera de las actividades de la organización. También podrán opinar sobre la forma en que perciben esta comunicación (positiva o negativa).
- **Confianza entre integrantes**, es un componente importante en toda agrupación, este indicador busca sondear el nivel que existe entre los integrantes, además con esto se pretende analizar aquellos factores que facilitan o impiden que se propicie la confianza en la organización.
- **Porcentaje de confianza**, conocer en forma global cual es el porcentaje de confianza que está presente al interior de la organización de acuerdo al promedio que cada uno de los integrantes declare tener o sentir hacia su grupo de trabajo.
- **Confianza en cumplimiento de objetivos**, el cuestionario incluye este factor dada la importancia que tienen los objetivos o metas planteadas en las organizaciones. En este apartado se conocerá la visión que tienen los integrantes del grupo respecto al cumplimiento de los objetivos; así como se podrán conocer las acciones que estén llevando a cabo para lograrlos en un tiempo estimado.
- **Confianza en los directivos**, se analiza este factor con la finalidad de conocer la actitud que muestran los integrantes de la organización hacia las personas que la dirigen, el respeto que existe de unos hacia otros, la forma en que se dirigen los directivos hacia los subordinados y la confianza que existe entre ellos.
- **Acciones a llevar a cabo**, es importante conocer lo que cada miembro de la organización está dispuesto a aportar para mejorar la confianza y la

relación entre unos y otros. Por ello el cuestionario buscará conocer aquellas estrategias que cada quien propone en beneficio de su desarrollo, crecimiento personal y grupal.

c) **Interés personal y grupal.** Esta variable tiene la finalidad de conocer las razones por las que cada miembro de la organización decidió integrarse al equipo de trabajo, ya sean individual, grupal. También se pretende analizar el grado de motivación que cada uno manifiesta respecto a su experiencia como miembro activo de la empresa. Los siguientes indicadores permitirán obtener información relevante sobre los puntos ya mencionados:

- **Razones para ser miembro de la organización,** busca conocer las causas por las que cada persona decidió integrarse a la organización; así como permitirá descubrir los intereses que persiguen y los beneficios que esperan obtener como socio activo.
- **Motivación para realizar actividades,** el análisis de este factor para conocer como se sienten las personas respecto a la disposición que muestran al realizar las actividades que se le encomiendan, es decir, en este punto interesa conocer qué tan motivadoras pueden resultar las actividades para el individuo y forma que las realizan.
- **Interés por adquirir nuevos conocimientos,** el indicador permitirá descubrir el interés manifestado por las personas al adquirir nuevos conocimientos que contribuyan a la mejoría de la organización; así como a su crecimiento personal ya que mediante este reactivo se podrán conocer aquellos nuevos conocimientos que hayan adquirido en el manejo de técnicas de invernaderos y relaciones interpersonales.
- **Participación en asambleas,** la frecuencia con la que cada integrante de la organización participa en asambleas, reuniones y actividades permitirá conocer la forma en que se involucran en todo lo concerniente a la organización, es necesario saber mediante este indicador si las personas solo son socios pero no participan en ninguna actividad o si por el

contrario están comprometidos con todo a lo que la organización concierne.

- **Búsqueda de fuentes de financiamiento**, busca conocer si los integrantes de la organización participan en conjunto con los directivos de la organización en la búsqueda de apoyo financiero y la disposición que tienen para aportar cooperaciones que en un momento dado se requieran para la adquisición de materiales o pago de deudas o instructores.
- **Logros obtenidos y a obtener**, mediante este indicador se podrán conocer aquellos objetivos que hasta ahora han alcanzado tanto desde el punto de vista individual como en forma grupal. También se espera conocer cuáles son las metas que aún deben cumplirse y las acciones que están llevando a cabo para el logro de las mismas.
- **Interés por cumplir objetivos**, es de suma importancia que los integrantes de un grupo tengan claros los objetivos que desean realizar, las acciones que deben llevar a cabo para el logro de los mismos. Por ello, este indicador permitirá conocer las actividades que cada quien realiza en beneficio de la organización.
- **Perspectiva en cinco años**, permitirá conocer la proyección de la organización en un periodo de cinco años (corto plazo), el crecimiento que esperan obtener en este lapso de tiempo desde el punto de vista individual hasta el grupal, es una forma de confirmar lo que en otros indicadores den a conocer los encuestados respecto a las actividades actuales y las que están por realizar para lograr una empresa de éxito.

4. Aplicación del instrumento de campo. La fase de aplicación del instrumento permitió tener un acercamiento con cada uno de los miembros de la organización. Esta etapa sirvió para enriquecer la información dada la participación y disponibilidad de cada persona encuestada lo que posibilitó obtener elementos relevantes para la investigación. En esta fase, se presentaron algunos contratiempos como la dificultad para contactar algunos de los

encuestados pero finalmente se llevó a buen término la aplicación de los cuestionarios.

Por otra parte, en la aplicación del cuestionario se tuvo contacto directo con el área de trabajo de los productores dado que estos fueron aplicados en el invernadero donde llevan a cabo sus actividades. Esto permitió observar de cerca las actividades que llevan a cabo, la forma en que se organizan, horarios de trabajo y la comunicación que existe entre ellos. Además, cuando alguno de los socios no puede asistir a las faenas en el invernadero manda a otra persona en su representación para que apoye en las actividades que se deben llevar a cabo.

5. **Muestra.** La población de la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac es 20 socios de los cuales 17 son hombres y 3 mujeres. En este caso se aplicó el cuestionario a todos los integrantes de la organización por tratarse de un grupo pequeño.

4.2. Matriz Metodológica

MATRIZ METODOLOGICA GENERAL							
PREGUNTA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	INFORMACIÓN NECESARIA	FUENTE	INSTRUMENTO
¿Cuáles son los elementos de cohesión social que están presentes en la dinámica organizativa de la empresa de Productores de Flores de Tequexquahuac, SPR, RL?	Analizar el proceso de cohesión social que se ha generado en la empresa Productora de Flores de Tequexquahuac SPR, RL.	El grado de cohesión social en la empresa de Productores de Flores Tequexquahuac SPR, RL, está determinado por elementos de identidad cultural, confianza e interés hacia su organización, sus integrantes e instituciones que impulsan el proyecto.					

MATRIZ METODOLOGICA ESPECIFICA

PREGUNTA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	INFORMACIÓN NECESARIA	FUENTE	INSTRUMENTO
¿Existe identidad hacia la comunidad y la organización entre los integrantes de la empresa de Productores de Flores de Tequexquihuac SPR, RL?	Explicar el nivel de identidad que está presente en los integrantes de la empresa de Productores de Flores de Tequexquihuac SPR, RL.		Identidad hacia su organización	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación del individuo con las actividades que se realizan en la organización. • Nivel de solidaridad que manifiesta la persona hacia otros miembros de la organización. • Identificación de la persona con los valores que se practican dentro de la organización • Grado de participación que tiene el individuo dentro de la organización • Nivel de conocimiento que el individuo manifiesta a cerca de la creación de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades que se llevan a cabo dentro de la organización • Comunicación que existe entre los miembros de la organización • Valores que se practican e importancia de estos en la organización • Participación del individuo en las actividades de la organización. • Datos que el integrante de la organización conoce a cerca de la creación de la organización 	Integrantes de la organización	Cuestionario

				<ul style="list-style-type: none"> • Importancia que tiene para las personas pertenecer a una organización • Nivel de conocimiento que tiene el individuo a cerca del funcionamiento de su organización • Integración con el equipo de trabajo • Nivel del ambiente de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del integrante como miembro la organización • Elementos que permiten conocer el conocimiento que el individuo posee a cerca de la forma en que opera la empresa • Grado en el que el individuo comparte las actividades de la organización • Percepción que tiene el miembro de la organización de su lugar de trabajo. 	Integrantes de la organización	Cuestionario
--	--	--	--	--	---	--------------------------------	--------------

MATRIZ METODOLOGICA ESPECIFICA							
PREGUNTA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	INFORMACIÓN NECESARIA	FUENTE	INSTRUMENTO
¿Cuál es el nivel de confianza que manifiestan los Productores de Flores de Tequexquihuac SPR, RL hacia los integrantes y la organización?	Identificar la confianza que existe entre los integrantes de la empresa de Productores de Tequexquihuac SPR, RL.		Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de comunicación que existe entre los integrantes de la organización Confianza del individuo hacia su organización Grado de confianza que el individuo manifiesta hacia sus compañeros Seguridad que manifiesta el individuo en el respeto a las reglas establecidas al interior de su organización Grado de confianza que manifiesta el individuo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos en su organización Grado de confianza que manifiestan los integrantes de la organización hacia las personas encargadas de manejar los bienes Confianza en los proveedores de materias primas a su organización Nivel de confianza que manifiestan las personas hacia las autoridades de su comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> Acciones que llevan a cabo para fomentar las relaciones interpersonales entre sus miembros Capacidad que tiene cada individuo para confiar en su organización y en sus compañeros Porcentaje en que se cumplen las reglas que rigen la organización Porcentaje del cumplimiento de los objetivos de la organización Actitud de los integrantes de la organización ante las personas que manejan los recursos Relación que se da entre proveedores e integrantes de la organización Nivel de comunicación entre autoridades de la comunidad y las personas 	Integrantes de la organización	Cuestionario

MATRIZ METODOLÓGICA ESPECIFICA

PREGUNTA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	INFORMACIÓN NECESARIA	FUENTE	INSTRUMENTO
<p>¿Cuál es el nivel de interés que poseen los integrantes de la empresa de Productores de Flores de Tequexquihuac SPR, RL para participar en las actividades que se llevan a cabo en su organización?</p>	<p>Determinar el interés personal y grupal que poseen los integrantes de la empresa de Productores de Flores de Tequexquihuac SPR, RL para participar en las actividades que se llevan a cabo dentro de su organización.</p>		<p>Interés personal y grupal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de interés que manifiesta el individuo por participar en las actividades de la organización • Nivel en que el cumplimiento de los objetivos de la organización satisfacen los intereses propios del individuo • Interés personal del individuo para buscar fuentes de financiamiento para su organización • Importancia que tiene para el individuo ocupar un cargo dentro de su comunidad • Grado en que las actividades que se realizan en la organización son motivadoras para el individuo • Interés del individuo por adquirir nuevos conocimientos para el mejoramiento de su organización • Grado de interés que muestra el integrante de la organización para asistir a las asambleas que se llevan a cabo 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de integrantes de la organización que participan en las actividades de la organización • Porcentaje de satisfacción que manifiestan los integrantes de la organización en el cumplimiento de los objetivos • Porcentaje de integrantes de la organización que muestran interés por buscar patrocinio para el crecimiento de la organización • Trascendencia que tiene en la vida de las personas ocupar un cargo en la comunidad • Nivel de motivación que está presente en cada persona para realizar las tareas de la organización • Capacitaciones a las que el integrante de la organización ha asistido para mejorar sus habilidades • Frecuencia con la que el miembro de la organización asiste a las asambleas que se llevan a cabo en la organización 	<p>Integrantes de la organización</p>	<p>Cuestionario</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • Logros que ha obtenido el individuo dentro de la organización. • Logros que espera obtener el individuo en la organización • Acciones que han llevado a cabo como grupo para lograr la expansión de su organización • Interés que tienen como grupo por alcanzar proyectos que contribuyan a la mejora de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo personal que el integrante de la organización ha experimentado en la organización • Nivel de interés que manifiesta el integrante de la organización por alcanzar nuevos objetivos • Proyectos que tienen planeados como grupo para cumplir metas futuras • Grado de integración que manifiesta el grupo para realizar tareas en grupo 	Integrantes de la organización	Cuestionario
--	--	--	--	--	---	--------------------------------	--------------

CAPITULO V. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

El apartado siguiente describe el análisis de la información que se obtuvo mediante la herramienta de campo. El cuestionario se aplicó a todos los socios (20 personas) de la organización de la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL.

Se analizó la variable genero. La distribución de la información respecto a la población que integra la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL queda de la siguiente manera, 85% de los socios son hombres y el restante 15% son mujeres. La edad máxima es de 82 años y la mínima de 28 ambas del sexo masculino.

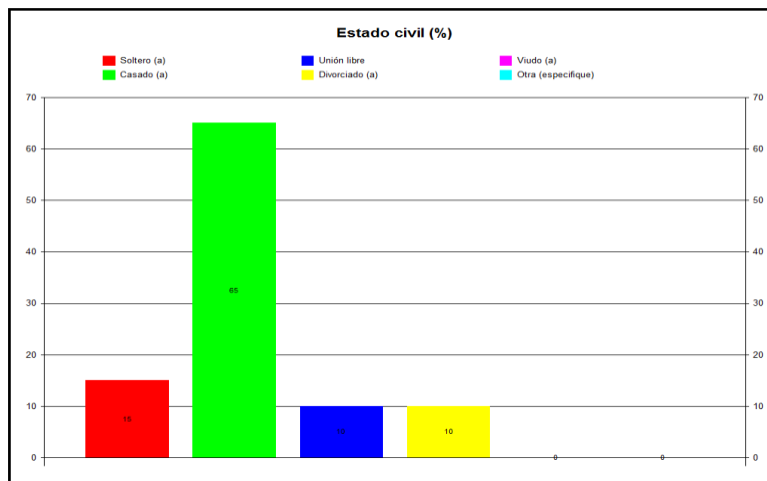


Figura 2. Estado civil de la población encuestada

Respecto al estado civil de la población encuestada (Figura 2) se encontró que 3 personas están solteras, todas son del sexo masculino; 13 están casados: 11 son hombres y las restantes son mujeres; 2 viven en unión libre, ambos hombres y 2 están divorciados, una persona del sexo masculino y una del femenino.

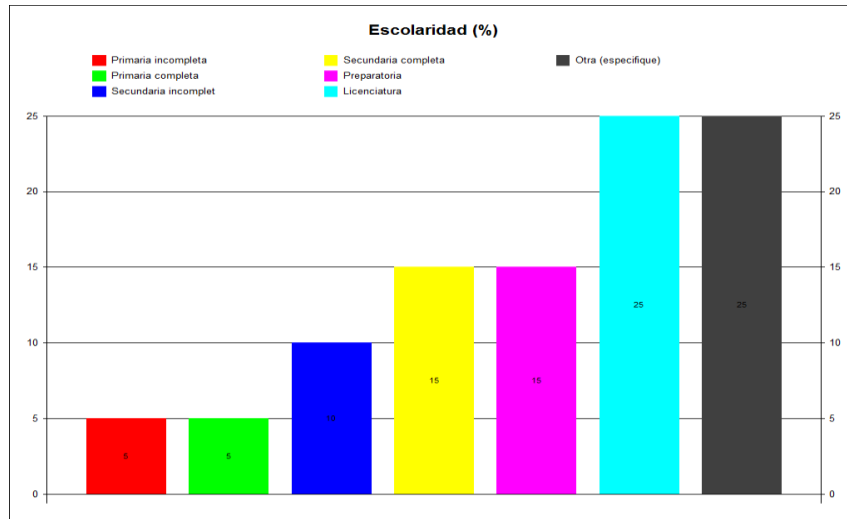


Figura 3. Grado de Escolaridad

La grafica sobre el nivel de escolaridad que tienen los integrantes de la organización (Figura 3) muestra que: una persona no concluyó sus estudios de primaria, así mismo una de ellas tiene primaria completa; dos personas no concluyeron los estudios de secundaria y tres tienen secundaria completa. La preparatoria la concluyeron tres de los productores encuestados; cinco tienen estudios de licenciatura y cinco personas con otro nivel de estudio o profesión mismos que se enlistan a continuación:

- Pasante de ingeniero industrial, Licenciatura no terminada, Carrera técnica en enfermería, Ingeniero civil, Ingeniero agrónomo zootecnista

Con relación a la ocupación de los integrantes de la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL, se obtuvieron las siguientes respuestas: una persona es agricultor (5%), son comerciantes (10%) y empleado (5%). Las respuestas son independientes de su desempeño como socio de la organización. Los dieciséis restantes tienen otras ocupaciones:

- Ama de casa, Ing. Independiente y delegado municipal, asesoría a ganaderos y venta de alimentos, forrajero, elaboración de proyectos, negocio de mariscos, construcción, actividades religiosas, productor de aguacate y durazno; y 9 personas tienen invernaderos independientes (floricultor).

Los socios de la organización que son originarios de la comunidad de Tequexquinahuac y los que han llegado de otros lugares, de acuerdo a lo manifestado por los encuestados se encontró que las personas que son originarias de la comunidad representan 80% y los residentes que provienen de otras comunidades o ciudades equivale al 20%.

El porcentaje de personas que han ejercido algún tipo de cargo en la comunidad (puestos civiles, usos y costumbres) de Tequexquinahuac es de 65%; es decir, equivalente a trece miembros de la organización. Los restantes (35%) no han ocupado ningún cargo.

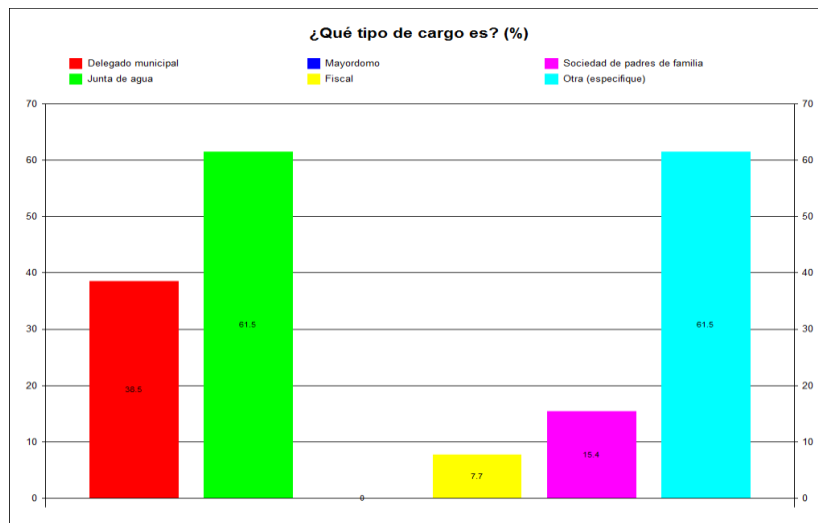


Figura 4. Tipo de cargos ocupados

La variable tipo de cargo (Figura 4) analiza 6 respuestas: el puesto de delegado municipal ha sido ejercido 5 veces (38.5%), Junta de agua es un puesto que se ha ocupado 8 veces (61.5%), Fiscal de la iglesia solo se ha ejercido por una de las personas encuestadas, presidente de la sociedad de padres de familia (2 veces); además de otros cargos que se han desempeñado: entre ellos está el ser tesorero de agua rodada, secretario suplente del agua potable, Presidente de COPACI (Consejo de Participación Ciudadana), Jefe de grupo de la mesa directiva de COPACI, Comandante, Comisariado ejidal, Comité de carretera y circuito en la comunidad, Presidente del club de la tercera edad.

Las personas que han ocupado un cargo en la comunidad (65%) mencionan la importancia que tiene para ellos el ejercer un cargo. Uno de los encuestados indica que es necesario ejercerlo. Otra persona considera que desempeñar el puesto le proporciona un reconocimiento dentro de la comunidad mientras que (84.6%) de las personas señalaron otro tipo de respuesta: realizar actividades para sobresalir ante otros pueblos, resolver problemas (cambiar cosas para el bien de la comunidad), mejorar la calidad de vida de la comunidad, participar para progresar, se condonan servicios, permite desenvolverse en la comunidad, conocerla mejor y mejorar los servicios, importante para resolver problemas en el plantel, es importante entregar reportes puntuales, es una labor social que es indispensable realizar para beneficiar al pueblo.

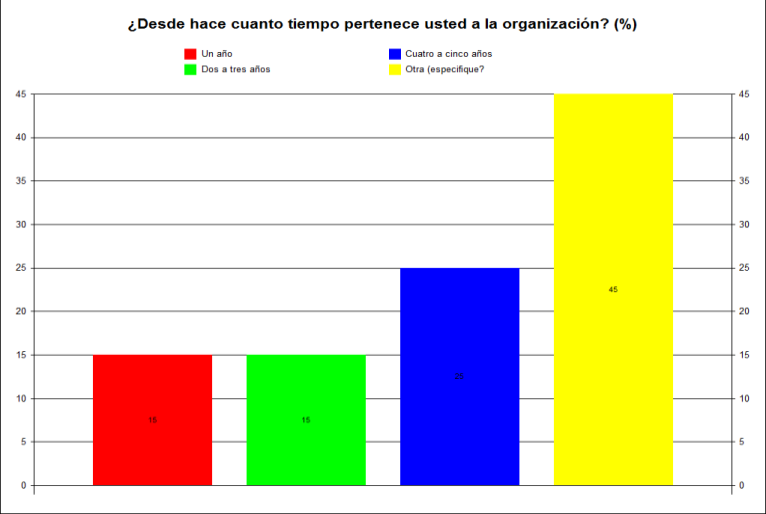


Figura 5. Tiempo de pertenecer a la organización

La pregunta para conocer el tiempo que cada socio ha formado parte de la organización. De acuerdo a las respuestas (Figura 5) se encontró que tres personas pertenecen a la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL desde hace un año; tres son socios aproximadamente desde dos o tres años; cinco personas forman parte de ella desde hace cuatro o cinco años y nueve personas proporcionaron otra respuesta:

- 7 personas han estado en ella desde su fundación, 1 persona ingresó desde hace 7 meses y otra se integró hace 8 meses.

Al total de los socios que les aplicaron el cuestionario manifiestan que se sienten identificadas con las actividades que se realizan dentro de la organización.

Respecto a conocer el número de integrantes que han ocupado cargos en la organización, se encontró que la mitad de las personas entrevistadas han ejercido algún cargo mientras que el otro 50% no ha tenido esa oportunidad.

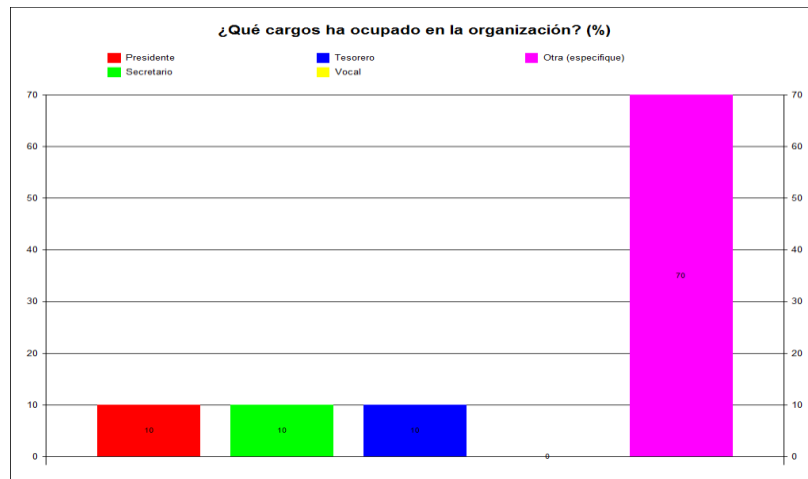


Figura 6. Distribución por cargos ocupados en la organización

Los tipos de cargos que se han ejercido en la organización (Figura 6) son los siguientes:

- Una persona ha desempeñado el cargo de presidente de la organización y otra funge como suplente del presidente, un integrante ha sido secretario y otra persona se desempeña como suplente del secretario, un socio ha sido tesorero y una mujer ocupa el cargo de tesorero suplente, dos forman parte del consejo de vigilancia y desempeñan el cargo de jefe de grupo dos.

Se analizó la importancia que ha tenido para los integrantes ejercer cargos en la organización, (variable 17). El 20% señaló que es importante para que la organización se desarrolle mejor mientras que el 80% proporcionó otra respuesta:

- La responsabilidad porque el trabajo salga bien; necesidad de estar atento a los compañeros y monitorear actividades, mantener unido al grupo, deseaba tener el proyecto como segunda oportunidad en la vida, hacer gestión y mantener la documentación de la organización en orden; las actividades se lleven a cabo de la mejor manera posible; mantenerse atento para detectar lo que se necesita o hace falta; aportar conocimientos; es un reto, hacer que crezca la organización; responsabilidad y participación en la elaboración de proyectos y su gestión; muy importante porque se da cuenta de cómo va el trabajo y desarrollar más la empresa; la segunda persona al frente de la organización y socio mayoritario expresa que es muy importante.

La importancia que tiene ser socio de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL (variable 18) especifica que para el 5% tiene bastante importancia, 90% indicó que mucha y el 5% restante proporcionó una respuesta diferente (satisfacción personal, trabajo en equipo, prosperidad de los socios que los llevará al mejoramiento económico).

Por otra parte, el total de los socios 100% considera que si existe solidaridad entre ellos.

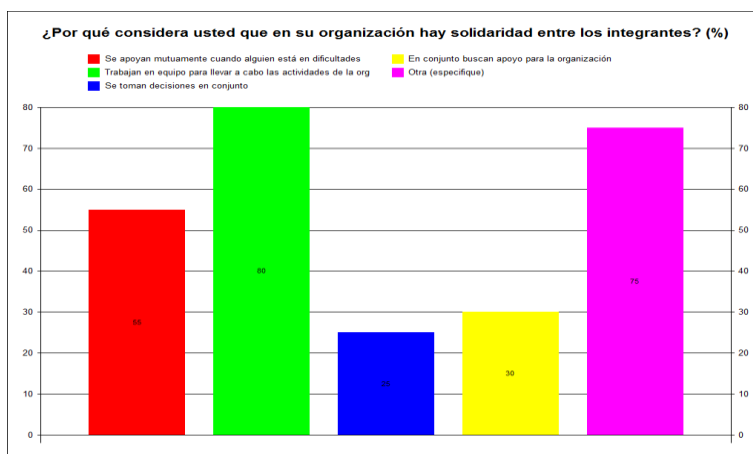


Figura 7. Solidaridad entre integrantes de la organización

Al analizar la frecuencia de las respuestas de los socios de la organización (figura 7) señalaron: se apoyan mutuamente cuando un socio se encuentra en dificultades fue señalada once veces; trabajan en equipo para llevar a cabo las actividades de la organización la consideraron como una respuesta en 16 ocasiones; toman decisiones en conjunto 5; en grupo buscan apoyo para la organización fue considerada como una muestra de solidaridad en 6 ocasiones además de otras 13 respuestas:

- “Porque están unidos; son personas honestas, se entregan cuentas claras y todos tienen conocimiento de lo que se realiza; hay convivencia entre todos, cooperación y armonía; porque el trabajo es la muestra, además cuando se trata de cooperar para insumos u otros gastos todos participan; hay convivencia y armonía; se llevan todos bien; hay apoyo económico de todos y se muestran resultados palpables en la organización; hay unión entre los socios; se llevan bien entre todos, conviven; todos trabajan y le echan ganas al trabajo; no les cuesta trabajo organizarse y hay disponibilidad por parte de todos para trabajar; todos trabajan; aunque hay diferencia de ideas siempre se llega a buenas soluciones y todos se apoyan cuando hay dificultades, existe unión y trabajo en equipo”.

Se preguntó a los socios si practican valores dentro de la organización, a lo que el 85% respondió que sí mientras el 15% señaló que no.

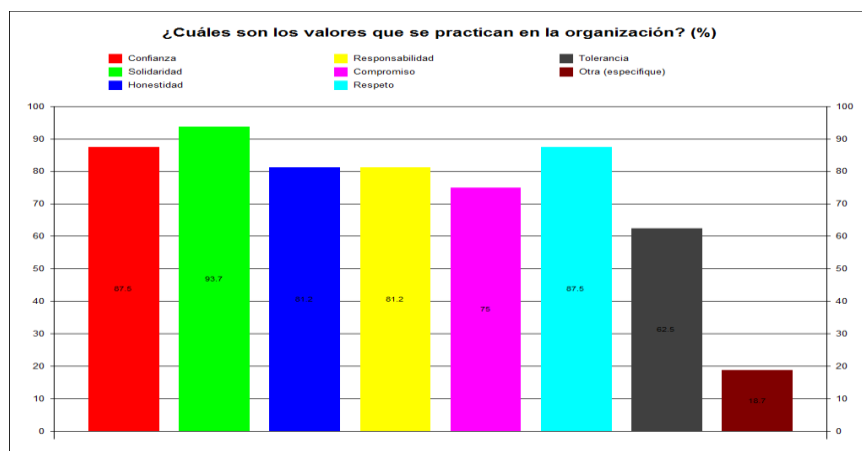


Figura 8. Distribución por valores practicados en la organización

Los socios que contestaron que si practicaban valores en la organización, señalaron mediante una pregunta de opción múltiple aquellos que consideraban estaban presentes (Figura 8): confianza y respeto con catorce señalamientos cada uno; solidaridad (quince menciones); honestidad y responsabilidad (trece indicaciones cada una); compromiso (12); tolerancia (10), además de otras tres respuestas consideran la:

- Disciplina, comunicación e igualdad (se da su lugar a la mujer)

Por otra parte el 85% de las personas que respondieron positivamente a la variable 22 (valores que se practican en la organización), se sienten identificadas con alguno de los valores y señalan de qué forma los han practicado dentro de la organización (variable 25) (valores con los que se identifica):

- *“Tolerancia además los valores le proporciona beneficios a la organización y le brinda satisfacción personal.*
- *Hay buena relación y comunicación con sus compañeros y platican bien gracias a los valores que ponen en práctica.*
- *Los valores permiten que se dirija con respeto a sus compañeros y exista comunicación.*
- *Responsabilidad, disciplina, honestidad, transparencia, respeto mutuo son los valores que más practican en la organización.*
- *Los valores le permiten ser responsable y respetuoso con su trabajo y sus compañeros.*
- *Le permite ver sus errores, recapacitar cuando algo se está haciendo mal además le permite caminar en buenos términos con sus compañeros.*
- *Los valores son practicados en la organización y espera seguirlos practicando.*
- *Es necesario tener humildad, ser sencillo que permita llevarse bien con sus compañeros.*
- *Desde la formación de la organización ha existido la intención de practicar valores.*

- *Ayudan a prepararse, llegar a la meta y cumplir los objetivos de la organización.*
- *Los valores han permitido ser respetuoso con sus compañeros, saben convivir y participan responsablemente en las actividades que se realizan.*
- *Tratan de practicarlos día a día estando unidos con sus compañeros, siendo honesto y puntual en las actividades y reuniones que se realizan en la organización.*
- *Valora el trabajo de los compañeros y el rendimiento que manifiestan con el trabajo que se lleva a cabo día a día.*
- *Los valores se practican dentro de la organización y lo hacen de la mejor forma posible.*
- *Se identifica con todos los valores porque es una persona comprometida y trabajadora además de que le ayudan para mejorar en el plano personal.*
- *Son elementos que se practican con el trabajo y participación en la organización.*
- *Participa poco en la organización por cuestiones de salud sin embargo tiene buena relación con sus compañeros y trata de practicarlos día a día cuando apoya en las actividades” (observación participante, 2011).*

El total de entrevistas aplicadas (100%) a los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL respondieron que participan en las actividades que se llevan a cabo en la organización. Sin embargo, algunos de ellos mencionaron que en momentos en los que no pueden colaborar en forma personal, asiste un representante que realiza las tareas que le corresponden al socio.

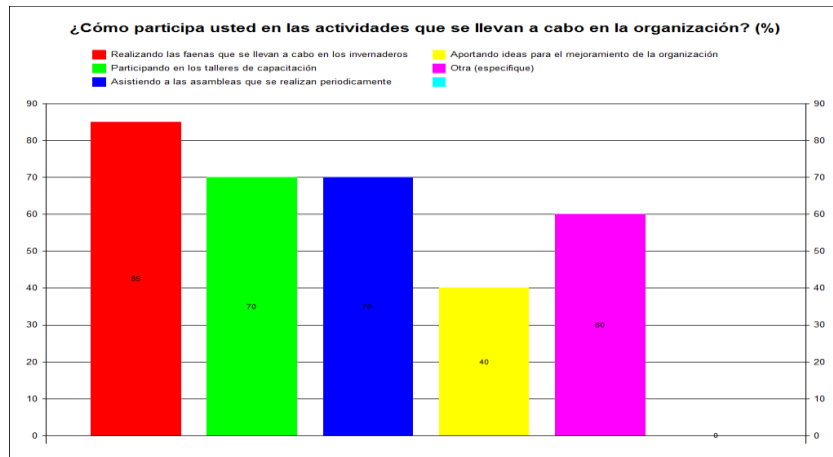


Figura 9. Participación de los socios en actividades de la organización

Al analizar la frecuencia de las actividades en las que participan los socios de la organización (Figura 9) respondieron: realizando las faenas que se llevan a cabo en los invernaderos tuvo diecisiete menciones; participan en los talleres de capacitación y asisten a las asambleas fue señalada en catorce ocasiones respectivamente; aportan ideas para el mejoramiento de la organización obtuvo un total de ocho marcas; así como doce respuestas diferentes:

- “Trabajo constante; planteamientos, ejecución con argumentos para defender lo establecido; acarreo de agua para fumigación; atender actividades; semanalmente asiste a reuniones de trabajo para ver que se ha hecho y que falta por hacer; haciendo gestión ante autoridades; se mantiene aislado; elaborando proyectos; haciendo guardias cada cuatro días; mano de obra y financiera; haciendo tramites y control de recursos; apoyo financiero”

En general las organizaciones plantean objetivos a alcanzar en determinados periodos de tiempo, por ello, se tiene que la cantidad de socios que conocen los objetivos de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL reporta que 85% (17) tienen conocimiento de ellos y 15% los desconocen.

La variable 29 analiza el porcentaje de socios que conocen los objetivos de la organización mientras las variables (30 y 31) que analizan las razones por las que determinado número si los conoce y para algunos otros son desconocidos. De las diecisiete personas (85%) que dijeron conocer los objetivos: nueve señalaron que los conocen porque se los enseñaron desde que ingresaron a la organización; tres respondieron que es necesario tenerlos presentes; una persona dijo que son la base de la organización mientras que los cuatro restantes dieron respuestas diferentes:

- “Están constituidos por ellos mismos; tienen estatutos y el Dr. Jorge Cadena Íñiguez les dio las pláticas que les ayudaron a tenerlos presentes; se acuerdan de ellos al tomar ciertas decisiones; a través de los estatutos, bajo los esquemas de trabajo”.

Respecto a los socios que dijeron no conocer los objetivos de la organización, sus respuestas fueron las siguientes: un integrante mencionó que no se los enseñaron cuando ingresó a la organización; otro señaló que no le interesa conocerlos y un socio proporcionó una respuesta diferente, tiene poco tiempo de pertenecer a la organización.

Al conocer la facilidad con que los socios de la organización se integran a las actividades que se realizan: 90% mencionaron que siempre se integran, 5% señaló que casi siempre y el 5% restante dijo que solo a veces logra integrarse a las tareas.

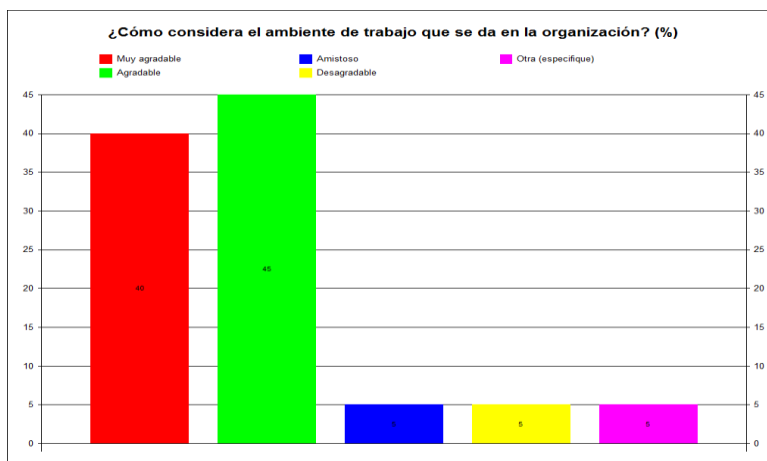


Figura 10. Ambiente de trabajo en la organización

La variable 32 permitió conocer la facilidad con la que los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL se integran a las actividades que realizan, es por ello que (variable 33) sondea el ambiente de trabajo que estos perciben hallando lo siguiente: 40% considera que desarrollan su trabajo en un ambiente muy agradable; 45% señala que es agradable; amistoso, desagradable y otra (activo, no formal, como se debiera) obtuvieron 5% respectivamente (Figura 10).

La variable 34 analiza la importancia que representa para los socios pertenecer a la organización, se realizó mediante una pregunta abierta encontrando que el 100% lo considera muy importante porque:

- *“Hay satisfacción de que se logre la producción y demostrar a la comunidad que sí se puede porque aun hay gente que está cerrada de la mente.*
- *Se quiere tener un mejor futuro y solvencia económica.*
- *Permite tener crecimiento personal y social, es el futuro de la comunidad y de los hijos para tener oportunidad de que caminen en el desarrollo de las organizaciones.*
- *Le dieron la confianza de pertenecer a ella y espera no fallarle a los compañeros. En el aspecto económico espera que le permita mejorar su calidad de vida.*
- *Está conociendo lo que es pertenecer a una organización estable.*

- *Es un proyecto bastante bueno que le permitirá darle educación a sus hijos además de tener un futuro que les pueden heredar.*
- *Es uno de sus últimos retos, convivir, demostrar que se pueden realizar las cosas y que exista confianza entre todos.*
- *Es un grupo selecto de personas, se siente con ganas de trabajar, es importante porque es un proyecto que tiene gente innovadora y que desea realizar las actividades en beneficio de la organización.*
- *Se convierte en una fuente de autoempleo, desarrollarse como colectivo, ser dueños de su tiempo y no tener que depender de otros.*
- *Desde el aspecto social le permite reconocimiento en la comunidad y aspira tener un bien económico.*
- *Es un proyecto importante, proporciona apoyo económico y le ha permitido conocer gente.*
- *Es una oportunidad que le dieron a pesar de ser una persona de la tercera edad.*
- *Es un medio de trabajo para el sustento de la familia y progresar además de ser interesante porque es un nuevo sistema de trabajo.*
- *Le ha permitido conocer el cultivo de la rosa y es algo totalmente nuevo en la comunidad.*
- *Están siendo una luz, demostrar que se puede dar el ejemplo a otros, es un orgullo.*
- *Es algo nuevo, aprenden y por la importancia que el negocio tiene para la región.*
- *Es una forma de desarrollarse en el plano personal.*
- *Es un proyecto que promete ingresos extras y bienestar para la familia.*
- *Se siente una persona útil además de saber que por medio del proyecto puede lograr muchas cosas” (observación participante 2011).*

Al considerar los niveles de comunicación el 100% de los socios considera que si existe este elemento entre ellos: 25% considera que la comunicación es regular; 50% señala que es buena y el 25% restante menciona que es muy buena. Por otro lado los 20

socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL (100%) confían en los integrantes de la organización.

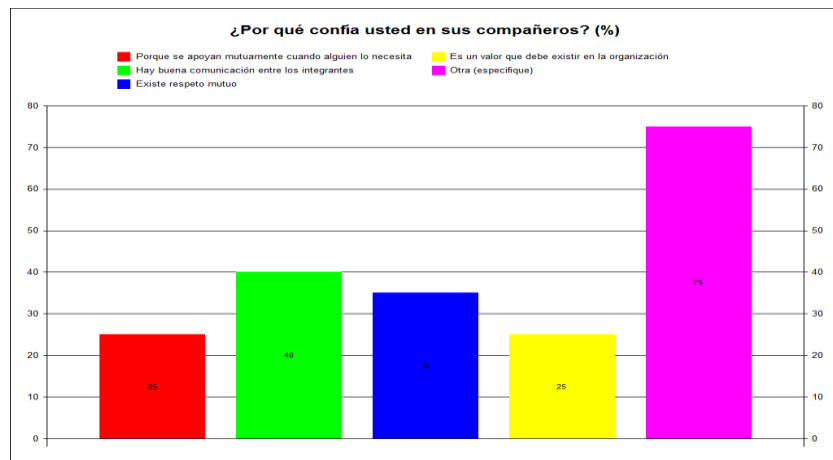


Figura 11. Índice de confianza

Considerando que los socios señalan la confianza que tienen entre ellos mismos. La variable 39 analiza las respuestas que los integrantes de la organización destacan respecto a los motivos que tienen para confiar (Figura 11): se apoyan mutuamente cuando alguien lo necesita (cinco ocasiones); hay buena comunicación entre los integrantes obtuvo ocho menciones; existe respeto mutuo (siete veces); es un valor que debe existir en la organización aparece con cinco indicaciones; además de otras quince respuestas:

- Son responsables; ayuda a mejorar la calidad del trabajo; el trabajo es constante; se conocen desde tiempo atrás (respuesta dada en 3 ocasiones); van caminando juntos, todos van hacia el mismo objetivo; se han ganado poco a poco los unos a los otros, aceptar a los nuevos miembros; si hay un buen líder tienen la visión de trabajar en armonía; se asignan tareas que realizan, todo es aprender, hay oportunidad para generar la confianza; son familiares; existe honestidad de todos; desde que aceptan ser socios se parte de la base que la confianza se entrega de primera instancia; el trabajo es bueno, se hace bien; la confianza no es absoluta

En este sentido el 100% de los socios también confían que los objetivos que se han planteado se realizarán en un futuro. A decir de ellos, algunos ya han sido alcanzados. Por otro lado el 100% de los socios muestra absoluta confianza en la mesa directiva que maneja los bienes de la organización.

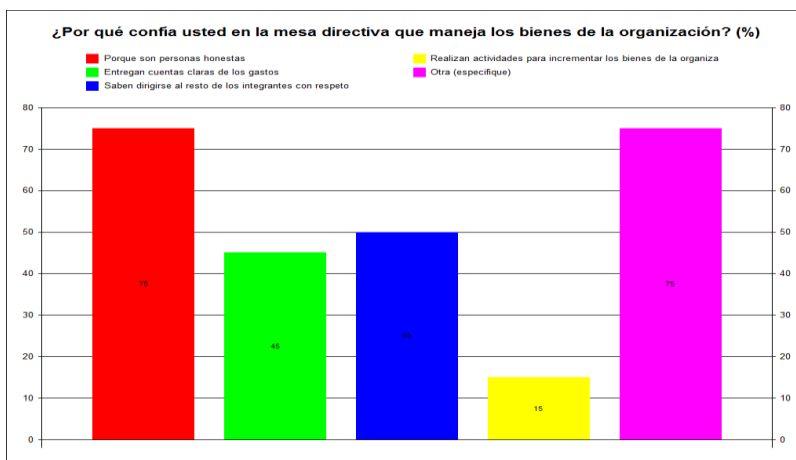


Figura 12. Índice de confianza en la mesa directiva de la organización

Al analizar la frecuencia de respuestas respecto a las causas que los socios consideraron para depositar su confianza en la mesa directiva (Figura 12) se encontró que: son personas honestas fue considerada como una de las respuestas en quince ocasiones; entregan cuentas claras de los gastos fue señalada nueve veces; saben dirigirse al resto de los integrantes con respeto destaca en diez ocasiones; realizan actividades para incrementar los bienes de la organización fue considerada como una de sus respuestas en tres ocasiones; además de otras quince posibles respuestas:

- “Los conocen (2); son emprendedores, no se desaniman y hay tenacidad en el presidente; toman decisiones considerando la opinión de todos; son vecinos y familiares (2); son personas respetables y no desean sacar ventaja de su cargo; tienen responsabilidad; personas que han colaborado en el pueblo y han ocupado cargos en la comunidad, son trabajadoras y preparadas; los primeros que se asignaron desde la creación de la organización y han permanecido porque han trabajado bien; además son conocidos; son transparentes, toman en

cuenta la opinión de todos; responsables (2); demuestran confianza; son personas serias y de respeto”.

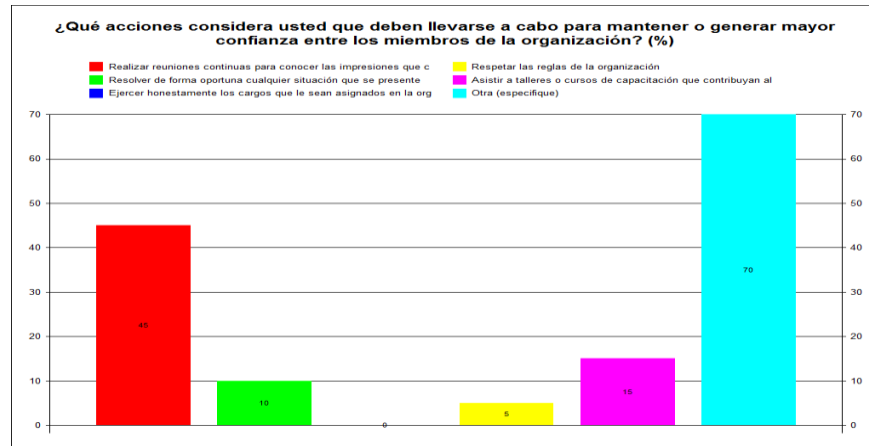


Figura 13. Acciones a realizar respecto al índice de confianza

La confianza es un elemento que se ha tomado como referencia para analizar el nivel de cohesión social que existe entre los integrantes de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL. En este sentido la variable 46 analiza las acciones que los socios consideran realizar para mantener o generar mayor confianza entre ellos mismos. De acuerdo a las respuestas que sugirieron en el cuestionario (Figura 13) señalaron lo siguiente: realizar reuniones continuas para conocer las impresiones que cada integrante tiene respecto del otro (9); resolver en forma oportuna cualquier situación que se presente en la organización y que ponga en riesgo su estabilidad (2); ejercer honestamente los cargos que le sean asignados en la organización no fue marcada como posible respuesta; respetar las reglas de la organización fue considerada con una mención y asistir a talleres o cursos de capacitación que contribuyan al mejoramiento de las relaciones interpersonales (3); además de otras 14 respuestas:

- “La mayoría asiste a las juntas y hay respuesta en las actividades que se realizan (hasta la fecha todo ha marchado bien).
- Reafirmar los objetivos y valores, no dejarse llevar por mal entendidos, sacar lo mejor de sí mismo para apoyar.

- *Conducirse con asertividad, tener comunicación, cumplir con las actividades que del manejo de cultivo.*
- *Realizar trabajos en grupo.*
- *Que haya más trabajo y más comunicación.*
- *Mantener la comunicación porque es así como se arreglan diferencias y trabajar en el invernadero.*
- *Remediar los problemas, corregir los errores que se cometen y evitar los errores personales.*
- *Ser honesto y sencillo.*
- *Seguir informando claramente sobre las cuentas de la organización.*
- *Hacer un análisis para conocer las capacidades y habilidades con las que cuenta cada miembro de la organización.*
- *Tomar en cuenta las opiniones de las personas, balancearlas y aprender de ellas y todas las experiencias que se tengan.*
- *Mejorar la comunicación día a día.*
- *Convivencia, respeto hacia uno mismo y hacia los compañeros.*
- *Aplicación de normas de operación y seguirlas continuamente o no solo en ocasiones” (observación participante, 2011).*

Los motivos por los que una persona decide integrarse a alguna organización son importantes para conocer la disposición e interés que ésta pueda tener en el desarrollo y crecimiento de la misma, por lo que la variable 47 analiza los motivos que los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL tuvieron para integrarse a ella encontrando lo siguiente: proporciona un beneficio económico y no tenía en que ocupar su tiempo libre fueron respuestas señaladas en un 15% cada una, además de catorce respuestas diferentes (70%):

- *“Conocer gente, asistir a cursos, demostrarse a sí misma que puede hacer algo más, admira a las mujeres que saben realizar actividades diferentes.*
- *Transmitir experiencias, cambio y oportunidad de hacer algo en el pueblo y aprovechar los recursos naturales, es promotor de la empresa.*

- *Invitación a un proyecto que le agrada.*
- *Invitación al proyecto, tienen confianza en su persona y por el apoyo económico.*
- *Por ser una empresa nueva y a la que había que apostarle todo, también por satisfacción personal, dejar un patrimonio para la familia.*
- *Buscar un bienestar familiar.*
- *Por ser un proyecto nuevo en la comunidad (de rosas).*
- *Aprender cosas nuevas, salir adelante por la crisis.*
- *Existía algo positivo en el proyecto, buena propuesta y oportunidad para crecer.*
- *Por salud.*
- *Por los objetivos planteados.*
- *Porque lo invitaron a participar en el proyecto, además de ser atractivo*
- *Es jubilado y quería ocuparse en alguna actividad.*
- *Progresar, salir adelante”.*

Las variables 48 y 49 analizan el índice de motivación e interés respectivamente para realizar actividades y tener mayores conocimientos que contribuyan al crecimiento individual y grupal. Señalaron que el 100% de la población encuestada considera que ambos elementos son de gran importancia dentro de la organización. Por otra parte la variable 51 solo difiere en una respuesta en la que 5% dice tener poco interés por buscar fuentes de financiamiento para la organización mientras que 95% manifiestan mucho interés en llevar a cabo esta actividad.

La participación de las personas en las asambleas que se llevan a cabo se analizó mediante la variable 50: 10% personas participan poco; 5% persona muy poco y 85% participa mucho en este tipo de actividades. Además en su mayoría manifiestan que es en las asambleas donde se toman acuerdos que son de suma importancia para la organización por lo que es necesario participar activamente en este tipo actividades.

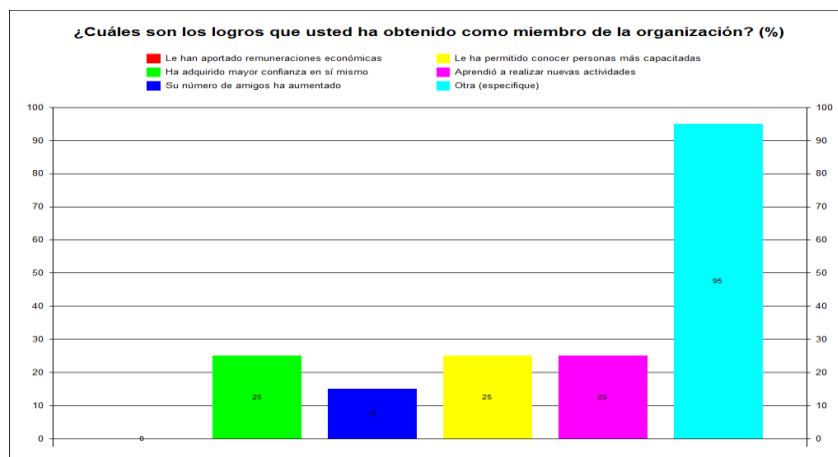


Figura 14. Distribución por logros obtenidos

Los logros que han alcanzado los socios de la organización al formar parte de ella se analizaron mediante la variable 52: la respuesta 1 (aporta remuneraciones económicas) no fue señalada por ninguno debido a que se encuentran trabajando para sacar adelante la organización y aun no se ha visto reflejado el aspecto económico; respecto a otras respuestas señalaron lo siguiente (Figura 14): han adquirido mayor confianza en sí mismos fue tomada en cuenta en cinco ocasiones; el número de amigos ha aumentado (3), le ha permitido conocer gente más capacitada y aprendieron a realizar nuevas actividades fueron escogidas en cinco ocasiones cada una; además de diecinueve respuestas diferentes:

- *“Se ha logrado tener la yema en las plantas de flores.*
- *Económicamente todavía no hay remuneración, pero siguen trabajando.*
- *Capacitación, incrementar conocimientos, hacerse escuchar, poner el ejemplo a la familia sobre el camino que deben seguir.*
- *Aprender el manejo del cultivo de diferentes plantas.*
- *Hasta ahora solo han invertido en la organización para poder obtener resultados posteriormente.*
- *Conocimientos que se adquieren entorno al trabajo con el cultivo de la rosa.*
- *Asistir a cursos, aprender el manejo de las plantas.*
- *Aprender a convivir en grupo, conocer nuevos elementos para cultivar plantas.*
- *Aun no se han visto logros económicos.*

- *Aprender nuevas técnicas y adquirir nuevas habilidades e identificar habilidades de los demás.*
- *Aprender nuevas maneras de trabajar en los invernaderos.*
- *Participar en los proyectos, trabajar juntos de forma armónica, acondicionamiento al trabajo y dedicación que implica lograr el cultivo de la rosa.*
- *Lograr tener las plantas de las rosas es un gran logro, todo lo que han obtenido hasta ahora es un gran logro personal y grupal.*
- *Ver que las plantas ya están dando las primeras flores, es un gran logro.*
- *Conocer nuevos sistemas de producción, nuevos amigos, empleo propio, ampliar conocimientos.*
- *Ganar la confianza de todos, el nombramiento que tiene es un logro.*
- *Enfrentar los retos que han superado para lograr lo que hasta ahora tienen.*
- *Conocer aspectos nuevos de su persona, manejo de cultivos.*
- *Ganarse la confianza de sus compañeros, sentirse importante en la organización, aprender algo nuevo” (observación participante, 2011).*

Por otro lado se analizan los logros que los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL, esperan obtener: mayores ingresos fue seleccionada en ocho ocasiones; estar más capacitado en las actividades que realiza (4); ocupar un cargo en la organización (1) además de 16 respuestas diferentes que fueron dadas por algunos de los miembros de la organización:

- *“Tener mayor solvencia económica.*
- *Cosechar flores a corto plazo, consolidar la empresa en el mercado internacional.*
- *Generar empleos, exportar el producto.*
- *Consolidar una empresa de éxito, hacerla más grande.*
- *Conocimiento económico.*
- *Creecer personalmente*

- *Comercializar el producto, estar más capacitado en lo que a la producción de rosa se refiere.*
- *Hacer crecer el proyecto de la rosa, que funcionen las plantas que están cultivando.*
- *Dejar una fuente de empleo para los hijos.*
- *Aprender, unirse para cultivar.*
- *Tener diez o más invernaderos.*
- *Seguir creciendo, agrandar los invernaderos.*
- *Que el negocio sea rentable.*
- *Mejorar el cultivo de la rosa, enfrentar los restos que se presenten en forma acertada.*
- *Aprender cada día cosas nuevas sobre como cultivar más y mejores rosas.*
- *Que los hijos aprendan el cultivo de la rosa porque es una herencia que les quedará a ellos”.*

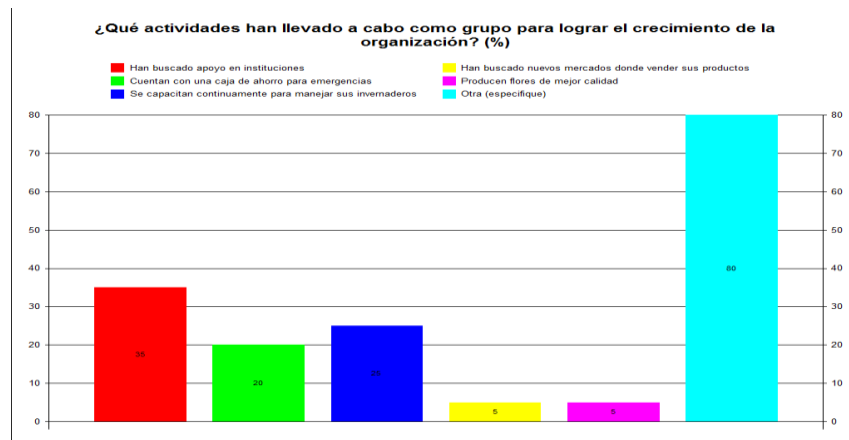


Figura 15. Índice de actividades grupales

Las actividades que los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL han llevado a cabo para lograr el crecimiento de la organización (Figura 15) fueron analizadas mediante la variable 54: siete ocasiones dijeron que han buscado apoyo en instituciones; cuentan con una caja de ahorro para

emergencias (4); tienen capacitación constante para el manejo del invernadero (5); han buscado nuevos mercados donde vender sus productos y producen flores de mejor calidad fueron elegidas en una ocasión respectivamente, además de dieciséis respuestas diferentes:

- *“Llevar todos los asuntos en orden y a su tiempo.*
- *Conformarse como grupo, establecer el cultivo esquema de trabajo, han logrado mucho como grupo.*
- *Producir su propia planta porque no había suficientes recursos para comprarlas.*
- *Faenas, cursos, apoyar nuevos proyectos, hacer gestiones.*
- *Asegurar el mercado.*
- *Lograr el apoyo de SEDAGRO, cooperar para insumos, producir.*
- *Trabajo en conjunto.*
- *Tomar los cursos que les imparten.*
- *Participar en las capacitaciones, trabajo interno, el proceso productivo es de todos.*
- *Hacer visitas a los lugares en los que pueden enseñarles técnicas sobre el manejo del cultivo.*
- *Formar los surcos, injertar, regar, hacer corte, quitar garambullo.*
- *Asistir a las reuniones, cursos y pláticas.*
- *Trabajo en grupo, aumentar el espacio.*
- *Reuniones periódicas para revisar el crecimiento que van teniendo como organización.*

Por otro lado el 100% de los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL tienen mucho interés en cumplir los objetivos que se han propuesto como organización.

VARIABLES QUE DETERMINAN EL GRADO DE CONSOLIDACION DE LAS EMPRESAS RURALES FORMADAS		
VARIABLE CONSOLIDADA	VALOR (%)	ACUMULADO (%)
Organización	5	5
Constitución legal	5	10
Alta en hacienda, registro público, cuenta de banco	2	12
Proyecto y expediente de gestión integrado	8	20
Objeto social en marcha	8	28
Permanencia de al menos 70% de los socios a un año de su asociación	8	36
Ingreso de nuevos socios	2	38
Reglamento interno	2	40
En funciones al menos 18 meses desde su asociación	15	55
Financiamiento logrado (parcial o total del proyecto)	8	63
Equipamiento e infraestructura	8	71
Producción sostenida	9	80
Concertación de envíos y comercialización	8	88
Ingresos y liquidez económica	10	98
Calendario de reuniones	12	100

Tabla 3. Fuente: Cadena et al (2010).

La tabla anterior muestra el esquema de seguimiento que se da a las organizaciones rurales en un periodo de dos años, en este lapso se evalúa su proceso de consolidación mediante el aprendizaje social de los actores involucrados. Cadena, et al (2010).

De acuerdo a los parámetros que se muestran en la tabla 2 y a los resultados encontrados en el trabajo de campo realizado en la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL, esta ha logrado consolidarse tomando en cuenta las variables. La organización está constituida legalmente y en general ha llevado a cabo cada uno de los elementos que se evalúan.

Finalmente se analiza la forma en que los socios de la organización se visualizan en un periodo de cinco años obteniendo las respuestas siguientes:

- *“Estar produciendo, ser una empresa al 100%, tener trabajadores, generar fuentes de empleo para otras personas.*
- *Tener buenos resultados en el trabajo que se está realizando, mejor futuro, expandiéndose cada día y estar obteniendo mayores ingresos.*
- *Tener 4 ó 5 ha de invernaderos, ser empresa consolidada y lucrativa.*
- *Crecimiento mínimo de 10 ha, estar más especializados en el manejo de invernaderos, estar a gusto con el trabajo, estar generando empleos, aprovechar los aprendizajes, motivar a los hijos para que aprovechen los logros, tener mayores resultados.*
- *Contar con una empresa de vanguardia, crecer personal y económicamente, generar empleos, ser autosuficientes.*
- *Una empresa más grande y estar cumpliendo los objetivos.*
- *En crecimiento constante, siendo un negocio sustentable para sí mismo y para la familia, que le permita tener un ingreso extra.*
- *Tener una empresa más expandida, contar con celdas solares, consolidados en el mercado, mejorar el cultivo, contar con más socios, la empresa más fortalecida, tener cisterna, cuarto de velador, mayor confianza en la organización.*
- *Tener formada una empresa consolidada, expandida y estable.*
- *Mayor área de producción, clientes importantes, tener un centro de empaque, manejar mayor cantidad de producto, calidad de la empresa, ser líderes en la exportación y calidad de las rosas, haya más cooperación y compromiso con el trabajo, con mayor capital humano.*
- *Si en ese periodo de tiempo hay nuevos directivos en la organización que todos sigan ejerciendo bien el cargo, mejorar cada día como organización.*
- *Consolidados como grupo, sentirse parte de una familia, más unidos, conservar y mejorar la armonía.*
- *Estar exportando el producto, tener personas que los apoyen en el invernadero.*
- *Ser una empresa grande, crecida, autosuficiente, exportar el producto, con mayor y mejor infraestructura, vender plantas, contar con 10, 12 o más invernaderos, con mayor y mejor nivel de vida para los hijos.*

- *Tener mayores conocimientos, salir adelante con el 90% de los objetivos.*
- *Contar con una empresa más grande, fuerte y consolidada.*
- *Ser una empresa de mayor importancia en la comunidad.*
- *Ser una organización prospera, estableciendo una florería, con suelo propio, camionetas, cámaras frías, más invernaderos ya como empresa, cartera de clientes.*
- *Ser una empresa crecida, con más invernaderos.*
- *Empresa que esté despuntando, sirviendo de ejemplo para muchas otras organizaciones, en expansión y de importancia no solo en la comunidad sino también en otros lugares” (observación participante, 2011).*

CAPITULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El siguiente capítulo analiza la identidad, confianza e interés en relación al grado de cohesión social que está presente en la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL; así como la forma cómo estos tres factores han influido en la generación de la mismas. Por otra parte se analizará la forma en que la escolaridad, edad, género y ocupación influyen en el desarrollo que ha tenido la organización desde su fundación hasta el momento de llevar a cabo la investigación.

La Productora de Flores está integrada por 17 hombres y 3 mujeres, la edad es muy variable entre ellos, la edad mínima es de 28 y la máxima 82. El grado de escolaridad es diverso, hay socios que tienen primaria incompleta o solo concluyeron este nivel escolar y profesionistas con carreras técnicas, licenciaturas e ingenierías.

6.1. Identidad

La identidad es un elemento que permite a un individuo sentirse parte de un territorio, un grupo o un objetivo en la medida que participa y se involucra con las actividades y costumbres. La relación que se da entre los miembros de un grupo, permite que las personas sientan mayor seguridad y confianza para sentirse parte del mismo.

Autores como Ronaboldo (2009); Colin et al, (2004); Luebert (2010); Camacho (1999); Rodríguez Giralt (2002); Segovia y Neira (2005, coinciden al definir la identidad como el sentido de pertenencia hacia un grupo en el cual las personas se desenvuelven, comparten costumbres, valores, ideas. Además señalan que la identidad es un elemento que se construye a través de las relaciones entre los individuos así como de las negociaciones que se dan dentro de un grupo para la toma de decisiones que conlleven al crecimiento grupal e individual.

Al considerar las definiciones de los autores mencionados, los miembros de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL cuentan con alto sentido

de pertenencia hacia la comunidad, la organización y sus compañeros. Guardan mucho respeto por las costumbres y normas de su población así como de la organización a la que pertenecen a pesar de no todos ser originarios de Tequexquahuac. De los veinte socios con los que cuenta la organización 16 personas son nativas de Tequexquahuac y 4 provienen de otras comunidades o ciudades pero llevan muchos años viviendo en la comunidad por lo que se sienten identificados con el territorio y participan activamente en las actividades que se llevan a cabo.

La señora *Josefina Maycotte* no es originaria de Tequexquahuac, llegó a vivir a la comunidad hace aproximadamente 8 años y pertenece a la organización desde hace 5 años, sin embargo se ha adaptado muy bien a los usos y costumbres de la comunidad, ha hecho amistad con vecinos y participa en las actividades del pueblo. En este sentido Casas 1999, señala que la identidad es la adaptación de las personas con su entorno y de la interacción con otros seres humanos así como de la negociación entre los ideales y valores que poseen.

Los miembros de la organización expresan la identidad hacia su comunidad participando en actividades colectivas diversas (faenas, cooperaciones, fiestas patronales) y cargos que se ejercen dentro de la comunidad mismos que son elegidos en asambleas llevadas a cabo con los habitantes ya que se rigen por usos y costumbres. En este sentido, los socios de la organización Productora de Flores de Tequexquahuac SPR, RL manifiestan que es un orgullo para ellos desempeñar un cargo en la comunidad dado que les brinda reconocimiento y a su vez tienen la oportunidad de realizar obras en beneficio de la comunidad. De acuerdo a datos estadísticos el 65% de los miembros de la organización han desempeñado algún tipo de cargo en la comunidad y algunos como el señor Eduardo Espejel han desempeñado varios cargos.

El señor Espejel menciona que ha sido Delegado Municipal y Presidente de agua potable en dos ocasiones respectivamente, considera que se ha ganado el respeto de la gente por su honestidad y buen desempeño en los cargos ejercidos por lo que ha

sido reelegido y por ello actualmente es el presidente de la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL. En general, los 13 miembros de la organización que han desempeñado cargos en Tequexquahuac han tenido experiencias positivas por lo que tienen buenos comentarios acerca de su experiencia por ejemplo, mencionan que les proporciona reconocimiento dentro de la comunidad a la vez que les permite resolver problemas y hacer obras en beneficio de la comunidad, esto les brinda la oportunidad de sobresalir ante otros pueblos. Por otro lado, les permite conocer más acerca de su población, mejorar la calidad de vida y progresar además se les condonan servicios que podría interpretarse como un estímulo para estar motivados y dedicarse a los cargos con mayor esmero.

Rodríguez Giralt, (2002) define la identidad como un proceso de construcción y negociación entre la identidad colectiva y las relaciones activas entre las personas que interactúan, se comunican, negocian y toman decisiones que le permiten sentirse parte de un grupo en común. Esta definición encierra una serie de acciones que los miembros de la organización han tomado en cuenta para participar en las actividades de la comunidad, en particular (65%) de las personas que han ocupado algún cargo las practican como parte de las costumbres del pueblo ya que consideran que tomar en cuenta las opiniones de los pobladores les permite tomar mejores decisiones en beneficio de todos, se fomenta la democracia y el respeto por las normas de la comunidad.

El grado de identidad que manifiestan los socios que han ejercido cargos en Tequexquahuac así como de aquellos que no han participado en el desempeño de los mismos, puede ser considerada como un elemento importante que permite a los miembros de la organización sentirse plenamente identificados con la organización además de estar comprometidos con el trabajo y participación en actividades por ser un proyecto de interés para todos ellos. Es importante mencionar que la organización se fundó desde 2006, sin embargo no todos los socios pertenecen a ella desde esa fecha, como se menciona en el problema de la investigación algunos socios fundadores desertaron y se invitó a nuevas personas interesadas a participar en el proyecto,

actualmente está formada por 7 miembros fundadores y el resto se fue integrando a través del tiempo al grado de contar con socios de entre 1 y 5 años de antigüedad así como aquellos que solo tienen 7 u 8 meses.

La antigüedad como socio no ha sido un impedimento para la pronta adaptación a las actividades de la organización, los miembros de recién ingreso consideran que tomaron una decisión acertada al aceptar integrarse al proyecto, se sienten parte importante del mismo al colaborar en las tareas que se desarrollan y al darse cuenta que sus opiniones son consideradas en la toma de decisiones. En este sentido Bong (2002) menciona, un individuo encuentra su identidad cuando descubre valores con los que se puede compenetrar plenamente. Se puede decir, los socios que se integraron después de la fundación de la organización se identifican con los valores que se practican, por ello se integran con facilidad en todo lo que a sus obligaciones como miembro del proyecto concierne.

El cargo que un socio desempeña dentro de una organización es un elemento que le permite comprometerse más en el desarrollo y crecimiento de la misma al adquirir mayor responsabilidad. En este aspecto, 10 de los 20 socios han desempeñado un cargo en la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL. Por otra parte, le permite ver los problemas que se presentan desde otro enfoque por ello tiene que adquirir habilidades para plantear la situación ante los demás, proponer soluciones, tomar en cuenta opiniones de todos para seguir fomentando la participación de todo el grupo y llegar a una decisión que satisfaga al conjunto, por supuesto resuelva el problema para beneficio de todos y no solo de unos cuantos. Es de esta manera como una organización se va haciendo más sólida y crea bases para la generación de cohesión social al interior de la misma, por consiguiente la proyecta hacia agentes externos.

Longo y Cejas, (2003) mencionan, los vínculos como elemento de cohesión social son constructores de identidad y tienen efectos profundos en los procesos de construcción identitaria tanto de las personas como del grupo. Por eso la forma en que se da la

interacción entre los miembros de un proyecto facilita o dificulta la generación de identidad y cohesión social en la misma. En el caso de la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL los socios mantienen comunicación no solo por tener un proyecto en común sino porque son personas que se conocen desde antes de la formación de la organización y en algunos casos se tiene algún tipo de parentesco entre ellos (primos, esposos, tíos, sobrinos).

La importancia que cada miembro otorga al cargo que desempeña en la organización permite desarrollarse de “buena o mala manera”. En este sentido los socios que dijeron ocupar un puesto mencionan que es importante ejercer bien el cargo para que la organización se desarrolle mejor. Por otro lado, mencionan que es necesario estar atento a los compañeros y monitorear que las actividades se estén desarrollando bien, hay que estar atento a lo que se necesita o hace falta para seguir realizando los trabajos. En el caso del Presidente de la organización menciona, se siente satisfecho con lo que ha logrado, pues ha conseguido mantener unido al grupo, además deseaba tener un proyecto como segunda oportunidad en la vida y hoy en día lo ve como un reto no solo personal sino grupal porque requiere poner empeño e invertir tiempo y esfuerzo para cosechar ganancias, para lograrlo ha tenido que hacer gestión ante instituciones, obtener recursos y capacitaciones que beneficien a todos. En general, todos los socios aunque no desempeñen un cargo, participan en el desarrollo de proyectos y acuden en conjunto a realizar trámites porque consideran que es obligación de todos y no solo de los que tienen mayor responsabilidad al ocupar un cargo.

Helly, (2002) menciona en su definición sobre cohesión social que la participación en redes sociales y organizaciones aumenta la colaboración en las actividades que se realizan, fomenta la solidaridad entre los miembros del grupo y permite mejorar las relaciones entre ellos. En este sentido el 100% de los socios de la Productora de Flores mencionan que hay mucha solidaridad entre ellos incluso tienen convivencia fuera de las horas de trabajo en el invernadero. Es probable que la buena relación entre ellos se deba al tiempo que tienen de ser vecinos e incluso al parentesco que hay entre algunos de ellos. Sin embargo los miembros de la organización, comentan que la

solidaridad se genera por el apoyo que se brindan cuando algún compañero se encuentra en dificultades, mediante el trabajo en equipo.

Por otro lado, consideran que la toma de decisiones en grupo es un indicador de solidaridad entre ellos debido a que pueden negociar la idea que más beneficie a todos. En general se consideran personas honestas y trabajadoras.

Autores como Casas (1999); Ronaboldo (2009); Bong (2002); Soto (2006); consideran que la identidad está determinada por el conjunto de valores que las personas comparten con otros seres humanos. Estos valores permiten compartir formas de pensar, actuar y rasgos culturales. En relación a los valores que comparten los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL, el 85% mencionó que si poseen valores, se esfuerzan día a día para que estén presentes en cada momento para evitar que se pierda el respeto entre ellos y sobre todo para alcanzar los objetivos planteados como organización. Al respecto, conviene mencionar que son diversos los valores que aplican en su sistema de trabajo: confianza, solidaridad, honestidad, responsabilidad, compromiso, respeto, tolerancia, disciplina, comunicación e igualdad.

Lo cierto es que no solo son valores que practican al interior de la organización, en general consideran que los emplean en su vida diaria dado que les permite dirigirse respetuosamente hacia los demás y reconocer los errores que están cometiendo sin sentirse agredidos por los demás.

Los valores que un grupo posee le ayudan madurar y cooperar en actividades con una mayor participación de los miembros, sobre todo permite que las tareas se realicen con mayor facilidad y disponibilidad logrando la satisfacción de toda la agrupación. A partir de autores como Camacho (1999) y Rodríguez Giralt (2002) consideran que la participación e identificación con actividades propias de la organización permite a los individuos experimentar afinidad hacia algo, en consecuencia sentirse parte de una unidad o un proyecto común.

En este sentido los socios de la organización señalan la importancia de tener presentes los valores para mantener comunicación entre ellos y realizar sus actividades de manera armónica. Son varios los valores que están presentes en la organización, las personas señalan que tratan de mantenerlos presentes y practicarlos continuamente para evitar conflictos entre ellos. Por ejemplo, indican que es necesario ser disciplinados, honestos porque de esta manera se hacen más responsables y respetuosos con su trabajo y sus compañeros. Por otra parte los valores permiten convivir y valorar el trabajo que cada uno hace a favor de la organización; propician la comunicación entre ellos brindándoles satisfacción personal y grupal.

Los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac participan de diversas formas en la organización y se integran con facilidad a las actividades que realizan. El compromiso que han adquirido como socios les permite desempeñar las labores con mayor interés y esmero. Por ejemplo, acuden a las faenas constantemente para mantener el invernadero en buenas condiciones, participan en talleres de capacitación y asambleas, atienden asuntos que les permitan obtener ayuda y recursos en beneficio de la organización elaborando proyectos y haciendo gestiones ante autoridades.

Los logros que los socios de la organización han alcanzado hasta el día de hoy son consecuencia de los objetivos que como grupo se plantearon desde sus inicios. En este sentido el 85% de los participantes tienen conocimiento de la meta deseada a alcanzar dado que son la base de la organización, solo 15% de los miembros dijeron no conocerlos y argumentan que es por tener poco tiempo de haberse integrado al proyecto o porque no se los enseñaron.

Autores como Pol *et al*, (2000) y Olivera y Pozo (2005); señalan que la identidad está enmarcada por la identificación con los miembros de un grupo (adoptan patrones de comportamiento, rasgos culturales e históricos) y su diferencia los acerca a otros grupos o pueblos. En este sentido, los miembros de la Productora de Flores Selectas de Selectas de Tequexquinahuac comparten un proyecto en común donde lo

importante es lograr la producción de flores de calidad para tener un mejor futuro y crecimiento personal además consideran que hacer crecer la organización les permitirá brindar mejor calidad de vida a la familia y más adelante ser un patrimonio que hereden a sus hijos. Esta forma de pensamiento es un patrón que se repite en el 100% de los socios, indica que todos comparten los mismos ideales y metas por alcanzar.

Por otro lado, la forma en que ellos proyectan su futuro tanto en forma grupal como individual los diferencia de otros grupos u organizaciones y esto a su vez les permite un acercamiento con ellas. Algunos miembros de la Productora de Flores consideran que al lograr el éxito podrán servir de ejemplo a otras agrupaciones que no han tenido oportunidad de crecer, los acercaría a ellos para poder transmitir sus conocimientos y experiencias para ayudarlas a progresar.

A partir de lo expuesto se puede concluir, muchos de los logros que hasta ahora han alcanzado como organización han sido consecuencia de la comunicación que entre ellos mantienen constantemente. Esta situación se pudo comprobar al observar la sincronía que tienen para realizar sus actividades; además, fuera de sus actividades se dan tiempo para convivir y platicar de otros aspectos de su vida.

6.2. Confianza e interés

Este apartado analiza el nivel de confianza que está presente en los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL; se detalla el grado de interés observado para lograr aquello que concierne a la organización y aspiraciones personales desde el surgimiento del proyecto.

El nivel de confianza está presente en cada persona, es un estímulo que permite a un grupo de personas dirigirse satisfactoriamente dentro de una organización, también es fundamental en la formación de capital humano productivo, confiable y seguro de sí mismo. Por otro lado, estas características permiten a las personas no solo confiar en

sí mismos sino extender esa confianza hacia sus compañeros sin temor a experimentar deslealtad por parte de ellos.

El grado de confianza que manifiestan los integrantes de la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac es muy elevado a pesar de ser una empresa joven. En general el 100% de la población estudiada demuestra mucha confianza no solo en su capacidad para realizar sus actividades diarias, también afirman que sería lo mismo con sus compañeros.

Cooper y Sawaf (2005) se refieren a la confianza como una característica que cada individuo debe sentir y actuar. Si se tiene confianza en uno mismo entonces esta puede extenderse hacia los demás y es entonces cuando se genera un sistema de reciprocidad en la que se puede fiar el uno del otro. Este es el caso de los socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac quienes manifiestan que confiar en sus compañeros les ha permitido desempeñar mejor sus actividades y sentirse parte de un proyecto en el que todos se manejan con honestidad.

Existen muchas razones por las que una persona es capaz de depositar la confianza en un compañero, los socios de la Productora de Flores de Tequexquihuac refieren que la confianza entre ellos se debe al apoyo que se dan mutuamente, la comunicación, respeto y responsabilidad. A este respecto Jiménez, (2006) señala que las personas son más productivas cuando son tratadas con respeto, se cuenta con ellas y se sienten en un ambiente positivo que estimula su creatividad.

Por otra parte, consideran la confianza que se tiene en uno mismo y en los compañeros permite mejorar la calidad del trabajo, no se supervisa lo que cada quien hace, debido a que su responsabilidad y conocimiento de lo que realizado como parte de sus compromisos. También, mencionan una forma de confiar es el hecho que todos tienen trazado el mismo objetivo y lograrlo les permitirá sentirse realizados individual y grupalmente.

En particular considero que la confianza que se entregan entre los socios se debe a algunas de estas razones; son personas que se conocen desde tiempo atrás o son familiares por lo que se consideran personas honestas, comprometidas con el trabajo que realizan. Además, afirman desde que aceptan ser socios parten de la base que la confianza se entrega de primera instancia tanto a la persona que se integra como de esa persona hacia los demás integrantes.

La confianza depositada en el cumplimiento de los objetivos planteados es un aliciente que permite esforzarse continuamente para realizarlos en el menor tiempo posible. En este caso, 100% de los socios confían en que objetivos personales y grupales serán alcanzados en su totalidad en un futuro pues consideran que a base de esfuerzo, constancia y dedicación ya han empezado a verlos realizados. Por ejemplo; levantar el invernadero, lograr los injertos, hacer crecer los rosales, cortar la primera cosecha de flores y buscar mercado para venderlas.

Putnam (1994) y Herreros (2002) señalan que la confianza es un atributo donde construyen los individuos en forma personal y se da en un marco de interacción compuesto por la personalidad del individuo y el sistema social, los miembros deben confiar en la confianza de los otros para cumplir sus obligaciones. Desde este punto de vista, el conocimiento que cada persona tiene a cerca del otro le permite confiar en ella, a este respecto los socios no solo confían en los miembros sino que han depositado absoluta confianza en la mesa directiva que los dirige. Probablemente se deba a la antigüedad que tienen de conocerse, a la familiaridad entre ellos, el nivel de escolaridad y la experiencia que tienen en el manejo de algunos cultivos como es la producción de crisantemos, una flor que sembraban antes de iniciar el proyecto del cultivo de la rosa.

Hernández (2010), indica que la confianza es un elemento clave de las organizaciones que permite crear un ambiente de trabajo estable y productivo; además de generar cohesión entre los miembros de un grupo. En este sentido, la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL presenta un alto grado de confianza entre socios, así como hacia los miembros de la mesa directiva, misma que ha estado en

servicio desde la creación del proyecto. Por ello, se buscó conocer las razones que les permiten mantenerse en ese rol y no verse en la necesidad de integrar una nueva directiva. Los socios manifestaron las razones que han depositado su confianza en ellos se deben a que son personas honestas e integra, entregan cuentas claras tanto de las entradas como salidas de los bienes, se conducen con respeto hacia los demás, buscan alternativas para incrementar los bienes de la organización, son emprendedoras, no se desaniman ante la adversidad, no desean sacar ventaja de su cargo, además son personas que han desempeñado algún cargo en la comunidad y han demostrado un buen papel. Estas cualidades han permitido que el grupo permanezca fusionado y sobre todo que genere cohesión al interior de la organización.

Dado que la confianza es un elemento clave en la generación de relaciones interpersonales más satisfactorias, genera cohesión entre los miembros de un determinado grupo, se consideraron las actividades o acciones de la Productora de Flores que los socios han llevado a cabo para mantener o mejorar la confianza que se genera en el grupo. En este sentido, manifestaron que es necesario realizar reuniones periódicas en las que puedan intercambiar ideas e inquietudes respecto a las actividades que se llevan a cabo así como la relación que se da entre ellos, esto favorece la comunicación y permite resolver oportunamente aquellas situaciones que pudieran poner en riesgo la estabilidad de la organización o generar conflicto.

Del mismo modo, consideran que el respeto a los principios o normas de la organización permiten la generación de respeto y confianza entre ellos. Por otra parte consideran que la asistencia a talleres o cursos de capacitación son un medio importante que les permitiría generar mayor confianza y cohesión grupal dado que tendrían oportunidad de convivir en una actividad diferente a las que realizan en el invernadero.

Autores como Natal y Sandoval (2004); Jiménez (2006) y Herreros (2002) estiman que la confianza es un factor que permite la interacción entre los miembros de un grupo (familia, escuela, trabajo, religión) compuesta por la personalidad del individuo como

por el sistema social en el que se desarrollan las actividades; es un medio por el cual se satisfacen las aspiraciones de cada individuo como las del grupo en el que participan. Por ello es necesario que la relación se dé en un marco de buenas relaciones, comunicación y respeto. Considerando estas aportaciones y aplicando los términos en la organización es conveniente mencionar que los socios juzgan necesario mantener el trabajo en grupo así como el respeto y aplicación de las reglas de operación. De acuerdo a lo que se percibe en el ambiente de trabajo de la organización, los socios mantienen una estrecha relación entre ellos lo que ha permitido que la confianza se fortalezca entre ellos.

Ya se sabe que la Productora de Flores de Tequexquahuac ha alcanzado un grado de confianza muy elevado; sin embargo, vale la pena analizar los riesgos que se corren cuando ésta se pierde y que actividades podrían fomentar para recuperar este elemento de vital importancia, no solo para lograr que la organización se mantenga estable sino para favorecer relaciones sanas y cohesión del grupo. De acuerdo con Jiménez (2006) y Morales (2000); la pérdida de confianza resta potencial a la organización y los limita para adquirir nuevos conocimientos. La falta de comunicación y colaboración provocan que una organización se quede estancada. Respecto a la pérdida de confianza los socios manifiestan, en el proceso de crecimiento en que se encuentra la organización no se pueden permitir que los logros obtenidos a base de esfuerzo, constancia y dedicación se arruinen por malentendidos que pudieran afectar no solo la confianza que existe entre ellos, sino también la pérdida del proyecto mismo.

Por ello, es necesario no perder de vista los objetivos que se plantearon desde la fundación de la organización, reafirmar sus valores día a día, aclarar los malentendidos que pudieran generarse para evitar enfrentamiento entre ellos, mantener comunicación asertiva; sobre todo tienen en cuenta que la honestidad es un factor primordial en la generación de confianza ya que consideran que siendo honestos no tendrán que enfrentar problemas de desconfianza entre ellos.

El interés o disposición demostrados para alcanzar los objetivos tanto personales como grupales permite conocer como se han venido coordinando las acciones realizadas para su cumplimiento. El primer elemento a discutir son las razones que motivaron a los socios para integrarse a un proyecto de nueva creación del que prácticamente no tenían ningún conocimiento.

La disposición que cada uno muestre en la integración de un nuevo proyecto es muy importante, aunque no garantiza que las cosas serán fáciles, tampoco asegura que los integrantes estarán dispuestos a hacer todo cuanto esté a su alcance para llevarlo a buen fin. Por esta razón, se consideran los motivos que tuvieron cada una de las personas para aceptar ser socios de la Productora de Flores Selectas de Tequexquinahuac SPR, RL.

Una de las principales razones es que los socios deseaban obtener un beneficio económico aunque al respecto mencionaban que aun no habían podido ver reflejada ninguna ganancia ya que por el momento la empresa necesitaba que se le inyectara capital para poder iniciar con la primera siembra de flores. En este aspecto resulta importante mencionar que el 100% de la población se siente satisfecha con lo que han logrado a pesar de que solo se han generado gastos y no ganancias monetarias, desde el punto de vista motivacional se sienten satisfechos al haber hecho sus propios injertos, ver crecer plantas sanas y estar haciendo el primer corte de flores, después iniciar su venta.

Los socios consideran, con paciencia y perseverancia lograrán tener una empresa de éxito, no dudan que a corto o mediano plazo estén recibiendo las primeras ganancias del tiempo, dinero y esfuerzo empleado en la organización. Posteriormente, los miembros de la organización no tenían en que emplear su tiempo libre por lo que el proyecto del cultivo de rosas les pareció atractivo, lo consideraban como un reto aunque varios de ellos son floricultores y se dedican al cultivo de crisantemos no tenían experiencia ni conocimientos sobre el manejo de rosas.

Respecto al interés que los socios de la Productora de Flores de Tequexquihuac han demostrado por lograr una empresa de éxito, Benegas (2008), menciona: lo interesante de una sociedad es que cada individuo al perseguir sus propios intereses sirve a los demás como un medio para que logren sus propios intereses. Ciertamente cada miembro de la organización decidió integrarse a la sociedad por motivos diferentes y personales pero al analizar las respuestas dadas por ellos, la mayoría coincide en que buscaban obtener un recurso extra para llevar el sustento familiar y ocupar su tiempo libre en algo de provecho. El tiempo y trabajo que cada uno invierte en la organización permitirá constituir no solo una empresa de éxito sino cada uno podrá lograr sus aspiraciones personales.

Las ideas que se han analizado hasta este punto son importantes, en general permiten reconocer que los socios se han integrado al proyecto en busca de un interés prácticamente universal; sin embargo existen otros factores que motivaron la formación de la organización. El 85% de los miembros de la Productora de Flores considera que al lograr una empresa de éxito podrán transmitir sus experiencias a otros grupos de personas que estén iniciando un proyecto y colaborar así en su éxito.

La forma en que los integrantes de la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac se integran para llevar a cabo sus actividades es digna de asombro. No buscan centrarse en hacer funcionar la organización, tienen interés por conocer personas externas que les puedan aportar conocimientos que contribuyan a su mejoramiento. Por otra parte, consideran que ellos pueden lograr una organización de nueva creación y se verá reflejado en el bienestar del pueblo ya que pueden demostrar a otros una forma más de aprovechar los recursos naturales con los que cuentan en su comunidad. Transmitiendo sus conocimientos y experiencias vividas en el proceso de formación de la organización pueden motivar y lograr un cambio en otras personas para que tengan la oportunidad de hacer algo diferente en el pueblo para generar crecimiento y progreso.

En el caso de las personas de la tercera edad señalan que aun se sienten fuertes para trabajar; además, consideran que por salud es necesario mantenerse ocupado en actividades que les brinden satisfacción personal.

Los socios de la organización manifiestan que las actividades realizadas los motiva a mejorar cada día y perfeccionar sus técnicas para lograr flores de mejor calidad; también señalan que están en la mejor disposición por adquirir conocimientos y fuentes de financiamiento que les permita crecer individual y grupalmente. Respecto a su participación en las asambleas, el 100% asiste a ellas aunque no todos en forma constante, el 85% participa activamente mientras que el 15% restante regularmente asiste.

En este sentido Alonso y Ocegueda (2006) plantean que la razón por la que existen organizaciones es porque ciertas metas solo pueden alcanzarse mediante la coordinación de esfuerzos de un grupo de personas así las metas y objetivos se pueden lograr en menor tiempo y con mayor eficacia. De acuerdo a esta definición, la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL mantiene un alto grado de integración entre sus miembros, además de tener aspiraciones y metas que los motivan a realizar sus actividades con mayor dedicación y esmero. Mantienen una comunicación constante entre ellos para coordinar actividades y las reuniones constantes les permiten tomar acuerdos consensados.

Por otra parte Navajo (2009) y Nevado (2006) opinan: un elemento esencial en las organizaciones es la participación y compromiso que adquieren las personas al tomar decisiones y en la adquisición de programas que los beneficien. Coordinan y cooperan en sus actividades con la finalidad de alcanzar sus metas. En este sentido puede determinarse que los socios de la Productora de Flores si cumplen con estas características al mostrar un alto interés y participación en el cumplimiento de los objetivos. Por otra parte, demuestran el compromiso que tienen como grupo para lograr una organización que tenga el reconocimiento y prestigio que les permita darse a conocer fuera de su localidad. Es oportuno mencionar, cuando se trata de buscar

apoyo o acudir a capacitaciones o cursos todo el grupo participa en estas actividades. Por otro lado, es mayor el grado de compromiso que adquirieron con la organización, por ejemplo, cuando algún socio no puede asistir a realizar las actividades que le corresponden manda a una persona en su lugar para cumplir con esta responsabilidad.

La forma en que dividen el trabajo permite a cada socio adquirir una responsabilidad personal y grupal. Es probable que la diversidad de conocimientos de los socios que integran la organización haya contribuido para que esta vaya prosperando y adquiriendo mayor confianza en sí misma ya que está compuesta tanto por personas con diverso grado de estudios, profesión y ocupaciones, lo cual ha permitido explotar al máximo sus talentos y aprovecharlos en beneficio de la organización. Por ejemplo, Arturo García es Lic. en relaciones internacionales, se encarga de elaborar proyectos y dar seguimiento a las solicitudes que realizan ante otras instituciones para gestionar recursos o cursos. Esto no significa que esta responsabilidad recaiga solo en él ya que todos acuden en grupo cuando van a otras instancias, mostrando el interés que tienen por progresar. Además, consideran que trabajar en equipo contribuye para alcanzar sus objetivos en menor tiempo.

En otro orden de ideas Casado (2001) considera a la organización un elemento de estructuración social que influye en la sociedad y a su vez son influidas por ella. En este sentido, los socios de la Productora de Flores consideran que su organización ha causado impacto en su comunidad por dedicarse a un cultivo diferente al que tradicionalmente se dedican los habitantes de Tequexquinahuac (Crisantemo). Por otro lado, cuando ellos iniciaron las gestiones para formar el grupo, la mayoría de las personas (comunidad) pensaban que no lograrían establecerse pues consideraban que la tierra no era apta para el cultivo de rosas; sin embargo, al lograr su primera cosecha pudieron demostrar que todo es posible si se le dedica el tiempo necesario. Actualmente, la organización está causando impacto en la comunidad al mostrar progreso continuo y mayor estabilidad individual y grupal.

Con respecto a lo antes planteado, según autores como Helly (2002) la cohesión social se basa en ideas de participación e implicación en comunidades y organizaciones; así como en la confianza y solidaridad los cuales facilitan la cooperación entre ciudadanos y ayuda a reducir problemas (pobreza, violencia, inseguridad). Al tomar en cuenta estos aspectos, se puede decir que la Productora de Flores Selectas de Tequexquahuac SPR, RL presenta un alto grado de cohesión porque cuenta con elementos suficientes de identidad, confianza e interés. Por otro lado, para alcanzar los objetivos mantienen un índice elevado de comunicación y solidaridad.

Los tres principios que Helly (2002) determina como claves para alcanzar la cohesión social están presentes en la organización, al tener un alto grado de participación de sus socios en todas las actividades que realizan, mantener un nivel de confianza y reciprocidad que no cualquier grupo puede lograr; así como valores que los caracterizan y permiten que se conduzcan con respeto no solo entre ellos sino al exterior del grupo.

De igual modo, González Cravino (2002) y Cuchillo (2010) señalan que la cohesión social contribuye a reforzar la productividad de la sociedad o grupo, mejora su bienestar económico y social, les permite un desarrollo más amplio. De acuerdo a este concepto, la Productora de Flores ha mostrado un gran índice de productividad manteniendo constante la realización de sus actividades, buscando apoyo en otras instituciones, asistiendo a talleres y cursos de capacitación. El interés que han mostrado por fortalecer la organización les ha ayudado a ganar un espacio dentro de la comunidad. Posiblemente la etapa en que se encuentran no les ha permitido obtener un beneficio económico sin embargo, el trabajo que realizan les permitirá recibir sus primeras ganancias en un mediano plazo.

De la misma manera Hopenhayn (2007) considera, la cohesión social permite a los actores ceder beneficios con la finalidad de reducir la exclusión social y vulnerabilidad de los grupos en peores condiciones. En la medida que una persona se considera beneficiada más se adhiere a un nosotros que termina beneficiando a la comunidad, brindando seguridad y protección a futuro. Desde este punto de vista se ha generado

un grupo que no ha hecho distinción de personas, como ya se mostró la organización está conformada por personas con diferente grado de escolaridad, edad y sexo. Esto ha permitido formar una asociación multidisciplinaria en la que cada uno ha podido aportar sus conocimientos para beneficio de todos.

Retomando elementos de cohesión social (identidad, confianza e interés) presentes en la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL se presenta un conjunto de proyectos que los socios desean realizar en un periodo no mayor a cinco años. De acuerdo a las características de la organización y los conceptos analizados es un hecho que podrán llevarlos a cabo en un alto porcentaje. Desde mi punto de vista, la organización presenta un alto grado de cohesión social por lo que considero podrán consolidarse como una empresa en todos los sentidos logrando así: ser productivos, expandir sus territorios, generar empleos, especializarse en el manejo de invernaderos y rosas, crecimiento económico, consolidarse en el mercado y estar exportando a otras partes del país.

En general los socios mantienen un grado de motivación muy alto para alcanzar sus objetivos, por ejemplo, en un periodo de cinco años consideran lograr la expansión de sus invernaderos a 4 o 5 has, tener una empresa de vanguardia, estar en crecimiento constante logrando un negocio sustentable para la familia permitiéndole ingresos extras para mejorar su calidad de vida. Además considerando que cada día se pierde más el interés por el trabajo en el campo, consideran que pueden motivar a sus hijos para que continúen con el cultivo de la rosa y sea un patrimonio que puedan heredarles.

Actualmente la organización mantiene un índice de crecimiento constante y lograr estabilidad pero es importante mencionar que en sus inicios la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL tuvo que enfrentar una serie de obstáculos para llegar al nivel en el que actualmente se encuentran. En 2006 se integró la organización con 22 socios, sin embargo, al no contar con los recursos necesarios para empezar con el trabajo varios de los socios fundadores fueron perdiendo el interés por el proyecto y renunciaron a la organización. Esta situación fue una problemática que tuvieron que

enfrentar las personas que decidieron continuar por lo que tuvieron que buscar nuevos socios para evitar que el proyecto se perdiera. El camino que tuvieron que recorrer para llegar hasta donde hoy se encuentran no fue fácil, enfrentaron desde la pérdida de socios hasta fracasos en su intento por conseguir financiamiento y apoyo para la organización. Los obstáculos que enfrentaron al comienzo de su formación les permitieron adquirir más experiencia y actualmente se consolidan día a día como una empresa de éxito en la comunidad de Tequexquinahuac.

CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los elementos que se analizaron en la investigación, permitieron determinar que la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL es una organización de nueva creación y a pesar de ello presenta un alto grado de cohesión social. Aunque cuenta con un número reducido de socios, muestra una visión de crecimiento a futuro significa que sus integrantes tienen deseo de expansión y crecimiento personal y grupal con lo que buscan mejorar su calidad de vida, aumentar sus invernaderos y generar empleo.

Por otro lado, la organización se muestra más fortalecida. Los logros que van alcanzando son fuente de motivación e inspiración para seguir trabajando en beneficio propio y del grupo en general. Tienen especial interés por consolidarse como una organización exitosa situación que ha permitido la continuidad de sus proyectos y superar las adversidades que han enfrentado a lo largo de su existencia.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, los objetivos planteados se cumplieron al encontrar que la organización presenta un alto grado de identidad hacia su territorio y a su organización, demuestran confianza entre ellos y gran interés por participar en actividades enfocadas a lograr sus propósitos.

También los elementos que se analizaron en la investigación, permiten concluir lo siguiente, la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL es una organización cohesionada en función de:

- La capacidad de organización que demuestran a través de las reuniones llevadas a cabo semanalmente, les permite agendar sus actividades. Por eso cuando llegan a su centro de trabajo cada socio sabe la actividad que tiene realizar en el invernadero y aquellas que deben ser atendidas fuera del horario de trabajo; (gestiones, cursos, talleres).

- Los socios muestran sentido de identidad y arraigo hacia la localidad de Tequexquihuac, aunque no todos son nativos de la comunidad han manifestado su disposición para colaborar en las actividades en beneficio de todos tanto del territorio como en la organización. Hoy en día no es común encontrar grupos que demuestren sensibilidad hacia la tierra que habitan sin embargo en los socios de la Productora de Flores este factor de arraigo es digno de admiración. La participación constante en diversas actividades permite reforzar su identidad hacia la comunidad y organización al adquirir mayor responsabilidad y compromiso.
- Los integrantes de la productora, muestran gran capacidad para confiar en sus semejantes, aunque es probable que este aspecto esté determinado por los lazos familiares existentes entre algunos de ellos, además, la amistad o cercanía que tienen al ser vecinos y el tiempo que llevan de conocerse. Contar con un grupo pequeño da la oportunidad para que todos sus integrantes puedan comunicarse, conocerse mejor, convivir; conjuntamente acudir en grupo para resolver problemas o hacer gestiones.
- El interés y disposición que muestran por alcanzar sus objetivos ha sido un estímulo para esforzarse. De esta manera, ver culminado un sueño que empezó con una idea plasmada en papel que poco a poco pudieron llevar a la práctica dando paso al nacimiento de una organización, gradualmente se consolida y se percibe su crecimiento.

Para finalizar, la Productora de Flores Selectas de Tequexquihuac SPR, RL presenta un grado de madurez en la que ha superado la incertidumbre de saber si la organización sería productiva. Actualmente, se encuentran en un proceso de estabilidad en que la cohesión social del grupo juega un papel importante, al permitirles fortalecer el grupo, hacerlo más sólido y generar mayor compromiso en la ejecución de tareas.

La organización ha alcanzado un grado de funcionalidad óptimo y en el que cada miembro está dedicado a realizar su trabajo y están preparados para enfrentar futuros obstáculos.

RECOMENDACIONES

Algunas recomendaciones serían las siguientes:

- En la investigación no se estudió a fondo el esquema organizacional de la empresa por lo que sería conveniente que futuras investigaciones determinaran la importancia de las jerarquías y su papel dentro de la organización.
- Una línea de investigación podría ser el seguimiento y comparación a futuro del crecimiento de capital social y económico de la organización desde su formación hasta los 5 años posteriores a la realización de este trabajo.
- Profundizar en el grado de cohesión social que la organización presente cuando cuente con un mayor número de socios y haya incrementado su espacio laboral.
- Sería importante hacer mayor difusión de la organización para que pueda ser reconocida ante más personas y puedan aportarle beneficios. Esto podría contribuir para la apertura y expansión del mercado.

LITERATURA CITADA

- Acta constitutiva de Productora de Flores de Tequexquahuac SPR, RL. 2006.
- Alonso E. Ocegueda V. 2006. Teoría de las organizaciones. Editorial Umbral México. Actualizado en 2006.
- Boisier, S. 2003. Desarrollo Regional e Internacionalización de las Regiones. II Encuentro Nacional de Profesiones Internacionales “La Internacionalización de las Regiones Colombianas”. Agosto 13, 14 y 15 del 2003. Grupo de Estudios Regionales Universidad del Rosario.
- Cadena, J. Martínez, A. López, G. Trejo, B. Figueroa, K. Talavera, D. Hernández, F. 2010. El proceso de investigación-vinculación (I+V) para la asociación empresarial en núcleos agrarios de México. Revista Agrociencia. Año 3. Volumen 3. Número 3. Septiembre-diciembre.
- Casado, L. 2001. Organizaciones y sistemas humanos. Una nueva gestión empresarial. Editorial Kaidós. Barcelona.
- Coleman, J. 1998. Social capital in the creation of human capital. American Journal of sociology. Vol, 94. Suplemento.
- Cooper, R. Sawaf, A. 2005. La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Editorial Norma S.A. Colombia.
- De los Ríos, I. Cadena, J. Díaz, J.M. 2011. Creación de Grupos de Acción Local para el desarrollo rural en México: enfoque metodológico y lecciones de experiencia. Revista Agrociencia. 1 de Octubre-15 de noviembre.
- Etkin, J. 2006. Gestión de la complejidad en las organizaciones. La estrategia ante lo imprevisto y lo impensado. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
- Flores, D. 2000 citado por Villegas 2010. “Biodiversidad, Gestión de sistemas de cultivo de maíz y patrimonio: estudio de caso cuenca del Río Texcoco” Tesis de maestría (Instituto de Recursos Naturales, especialidad en agroecosistemas) Colegio de Postgraduados, Texcoco, estado de México.
- Giddens, A. 1990. The consequences of modernity. Cambridge. Polity Press.
- Helly, D. 2002. Cohesión social, democracia, participación social y lazo societal. El caso de las minorías étnicas y nacionales en Canadá. INRS - Urbanisation, Culture et Société.
- Hernández, S. 2006. Metodología de la Investigación. Ediciones Castillo. México.
- Herreros, V. 2002. ¿Por qué confiar?: el problema de la creación de capital social. Tesis inédita de la Universidad Complutense de Madrid.

- Jiménez, S. 2006. Cuestión de confianza. Más allá de la inteligencia emocional. Esic, editorial. Madrid.
- Muñoz, R. Nevado D. 2007. El desarrollo de las organizaciones del siglo XXI: ética, responsabilidad social, gestión de la diversidad y gestión del cambio. Colección directivos. Madrid.
- Natal, A. Sandoval A. 2008. Capital social: una revisión crítica para el estudio de la acción colectiva en OCB. Colegio Mexiquense.
- Navajo, P. 2009. Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas. Guía participativa basada en valores. Narcea S.A. Ediciones España.
- Nuestro Futuro Común 1987. Informe de la Comisión Mundial sobre el medio ambiente y el desarrollo. Capítulo 2. Hacia el desarrollo sostenible.
- Plan de Desarrollo Municipal de Texcoco. 2009.2012.
- Putnam, R. 1994. Para hacer que la democracia funcione. La experiencia italiana en descentralización administrativa. Caracas, Venezuela. Editorial Galac.
- Rodríguez Giralt, I. 2002. El efecto de las TIC en la organización de la acción colectiva: la virtualización de los movimientos sociales.
- Schejtman A. Berdegué J. 2004. Desarrollo territorial rural. Debates y temas rurales N° 1. RIMISP. Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.
- Sen, Amartya. 2000. "Desarrollo y Libertad" Editorial Planeta, Barcelona.
- Sepúlveda, S. 2008. Gestión del desarrollo sostenible en territorios rurales: métodos para la planificación. San José, Costa Rica. IICA.
- Vernis, A. Iglesias, M. Sanz, M. Solernos, M. Urgell J. Vidal, P. 2004. La gestión de las organizaciones no lucrativas. Ediciones Deusto. España.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS CONSULTADAS

- Benegas, L. A. 2008. Interés personal. En <http://www.elcato.org/node/3270> (14/07/2010).
- Bong, Y. 2002. La pregunta por la identidad en el ámbito literario de América Latina: el caso de México. En <http://sincronia.cucsh.udg.mx/yooni02.htm> (26/08/2010).
- Camacho, Q. 1999. El derecho a la identidad cultural. Conferencia magistral organizada por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. En

- <http://www.juridicas.unam.mx/publica/libre/rev/derhum/cont/36/pr/pr25.pdf>
(26/05/2005).
- Casas, P. M. 1999. La identidad nacional mexicana como problema político y cultural. La temática y el quehacer implícitos en la reflexión de este siglo. En <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/LA%20IDENTIDAD%20NACIONAL%20MEXICANA%20COMO%20PROBLEMA%20POLITICO%20Y%20CULT.pdf>
(28/08/2010).
- Colin, A. Castro, C. Mendoza, M. Romero, G. 2009. *Género e identidad cultural en el Municipio de Tecámac*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. En www.eumed.net/rev/cccss/05/acmq.htm (26/08/2010).
- Cuchillo, P. 2010. “La cohesión social para el desarrollo”. Comunicaciones, comunicación y medios. En <http://comunicaciones.blogspot.com/2010/03/la-cohesion-social-para-el-desarrollo.html> (18/08/2010).
- Cuellar, R. 2009. Cohesión social y democracia. En http://www.idea.int/resources/analysis/upload/Es_Cuellar_low_2.pdf
(05/07/2010).
- Durston, J. 2002. El capital social campesino en la gestión del Desarrollo Rural. Editor CEPAL. En www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1252000579.Durston_capital_social_campesino.pdf (10/02/2012)
- Fogel, Ramón. 2008. Alteraciones ambientales y desarrollo territorial en Neembucú. Centro de Estudios Rurales Interdisciplinarios. Universidad Nacional de Pilar. En http://www.unp.edu.py/html/dependencias/priexu/pdfs/rf/Invest_Alteraciones_Ambientales_y_Desarrollo_Territoriall.pdf (09/09/2010).
- González Cravino, S. 2002. Globalización, integración y cohesión social. El caso MERCOSUR. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. En http://white.oit.org.pe/dial2002/documentos/globalización_integración_cohesion.pdf (18/07/2010).
- Hernández, A. 2010. Confianza al interior de las organizaciones, clave de la satisfacción laboral. Revista negocios. Cancún-Rivera Maya. En <http://www.revistanegocios.mx/confianza-al-interior-de-organizaciones-clave-de-la-satisfaccion.laboral>
- Hopenhayn, M. 2007. Cohesión social: un puente entre inclusión social y sentido de pertenencia. En <http://www.google.com.mx/search?hl=es&q=inter%c3%Aqs+personal+%2&cohesi%c3%B3n+social%29&aq=f&> (2/06/2010).
- INDES, 2002. Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social “Diseño y gerencia de políticas y programas sociales”. En <http://www.rau.edu.uy/fcs/dts/politicassociales/Fleury.pdf> (2/06/2010).

- INEGI, 2010. En www.inegi.org.mx/libro/olap/consulta/general-ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=27770 (10/02/2012).
- LEADER, 2009. En http://europa.eu/legislation_summaries/regional_policy/provisions_and_instruments/g24208_es.htm (23/08/2010)
- Luebbert, O. 2010. Identidad cultural. IRCA (Instituto Reynosense para la Cultura y las Artes) En <http://www.culturadereynosa.com/2009/08/identidad-cultural.html> (27/08/2010).
- Méndez, D. Chen, Y. Guo, W. 2006. El desarrollo territorial en China. El desarrollo humano en China y su medición territorial. Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006c/207/1b (30/08/2010).
- Morales, M. 2000. Confianza y desarrollo del potencial humano. Tecnología, organización, personas, capacitación y desarrollo S.A. En www.topconsultores.cl/img/Confianza%20y%20Desarrollo.pdf (30/08/2010).
- Olivera, O. Pozo, O. 2005. Identidad cultural en el Caribe. En http://www.caribenet.info/pensare_05_olivera_pozo_identidadcult2.asp?l= (26/08/2010).
- Pol, E. Guardia, J. Valera, S. Wiesefeld, D. Uzzell. 2000. Cohesión e identificación en la construcción de la identidad social: la relación entre ciudad, identidad y sostenibilidad. En <http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug19/articulo4.html> (26/05/2010).
- Rohn, J. 2004. La organización del siglo XXI. El hoy de la organización y el capital humano XXI. En www.coscatl.com/articulos/organizacion-siglo-21.htm (26/08/2010)
- Ronaboldo. 2009. Identidad cultural de la producción un valor que demanda consideración. Mercado justo. Periódico digital del comercio justo en América Latina. En <http://www.rimisp.org/FCKeditor/UserFiles/File/documentos/docs/pdf/periodico8-7C.pfd> (28/05/2010).
- Segovia, M.O. Neira, B, H. 2005. Espacios públicos urbanos: una contribución a la identidad y confianza social y privada. En <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/258/25805510.pdf> (24/05/2010).
- Sepúlveda, S. Rodríguez, A. Echeverri, R. Portilla, M. 2003. El enfoque territorial del desarrollo rural. IICA (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura). San José Costa Rica. En <http://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=1tOB3FIFHUgC&oi=fnd&pg=PR10&dq=desarrollo+territorial&ots=B3aMyF4V4W&sig=z0270mgwAx4wVefsQ-rl1Q-rsk#v=onepage&q&f=false> (10/09/2010).

Soto, U, D. 2006. La identidad cultural y el desarrollo territorial rural, una aproximación desde Colombia. Territorios con identidad cultural. RIMISP, 20° aniversario. En http://www.fidamerica.org/admin/docdescargas/centrodoc/centrodoc_312.pdf (06/09/2010).

ANEXO 1. Cuestionario

El presente cuestionario está dirigido a los integrantes de la Sociedad Productora de Flores de Tequexquahuac SPR, RL, con el propósito de obtener información relacionada con la investigación “Cohesión Social para una Organización del Grupo de Acción Local de Texcoco: Productora de Flores de Tequexquahuac SPR, RL, México”, de esta forma conocer el grado de identidad, arraigo, confianza e interés personal y grupal que prevalece en la organización. Agradezco su valioso tiempo para contestar las preguntas, así mismo hago de su conocimiento que la información que usted proporcione a una servidora será utilizada con absoluta confidencialidad.

I. DATOS GENERALES

Nombre del entrevistador: Deisy del Carmen Flores Flores		Fecha:
Nombre del entrevistado (a):		Sexo 1. Masculino () 2. Femenino ()
Edad: () 1. 14-19 2. 20-24 3. 25-29 4. 30-34 5. 35-39 6. 40-44 7. 45-49 8. 50-54 9. 55-59 10. 60 ó más	Estado civil: () 1. Soltero (a) 2. Casado (a) 3. Unión libre 4. Divorciado (a) 5. Viudo (a) 6. Otra (especifique) _____	
	¿Sabe leer y escribir? () 1. Si 2. No	

1. ¿Es usted originario de la comunidad? Y1 ()
 1. Si
 2. No
2. ¿Ha ocupado usted algún cargo en su comunidad? Y2 ()
 1. Si
 2. No
3. ¿Qué tipo de cargo es?
 1. Delegado municipal Y3 ()
 2. Junta de agua Y4 ()
 3. Mayordomo Y5 ()
 4. Fiscal Y6 ()
 5. Sociedad de padres de familia Y7 ()
 6. Otro (especifique) _____ Y8 ()
4. ¿Qué importancia tiene para usted ocupar un cargo en su comunidad? Y9 ()
 1. Ninguna
 2. Solo es un cargo que es necesario ejercer
 3. Es poco trascendente en la vida de las personas
 4. Obligatorio ejercer el cargo
 5. Proporciona un reconocimiento dentro de la comunidad
 6. Otra (especifique) _____
5. ¿Desde hace cuanto tiempo pertenece usted a la organización? Y10()
 1. 1 año
 2. 2 a 3 años
 3. 4 a 5 años
 4. Otra (especifique) _____
6. ¿Se identifica usted con las actividades que se llevan a cabo en la organización) Y11()
 1) Si
 2) No
7. ¿Por qué no se identifica usted con las actividades de la organización? Y12()
 1. Tiene poco tiempo de participar en ella
 2. No colabora en las actividades que se realizan
 3. No tiene buena relación con sus compañeros
 4. No está de acuerdo en la forma de funcionamiento de la organización
 5. Otra (especifique) _____
8. ¿Ha ocupado algún cargo dentro de la organización? Y6 ()
 1. Si

2. No
9. ¿Qué cargos ha ocupado en la organización? (Puede señalar más de 1 respuesta) Y7 ()
1. Presidente Y8 ()
 2. Secretario Y9 ()
 3. Tesorero Y10()
 4. Vocal Y11()
 5. Otra (especifique) _____
10. ¿Qué importancia tiene para usted ocupar un cargo dentro de la organización? Y12()
1. Ninguna
 2. Solo lo hace por distracción
 3. Le proporciona apoyo económico
 4. Es importante para que la organización se desarrolle mejor
 5. Se generan lazos de amistad
 6. Otra (especifique) _____
11. ¿Qué importancia tiene para usted formar parte de la organización? Y13()
1. Muy poca
 2. Poca
 3. Suficiente
 4. Bastante
 5. Mucha
 6. Otra (especifique) _____
12. ¿Considera usted que dentro de su organización existe solidaridad entre los integrantes? Y14()
1. Sí (pase a la pregunta 13)
 2. No (pase a la pregunta 14)
13. ¿Por qué considera usted que en su organización hay solidaridad entre los integrantes? Y15()
1. Se apoyan mutuamente cuando alguien está en dificultades Y15()
 2. Trabajan en equipo para llevar a cabo las actividades de la organización Y16()
 3. Se toman decisiones en conjunto Y17()
 4. En conjunto buscan apoyo para la organización Y18()
 5. Otra (especifique) _____ Y19()
14. ¿Por qué considera usted que en su organización no existe solidaridad entre los integrantes? Y20()
1. No hay apoyo cuando algún compañero necesita la ayuda de los demás Y20()
 2. No hay organización para realizar las tareas Y21()
 3. Cuando hay que tomar decisiones no se pueden poner de acuerdo Y22()
 4. No existe interés por buscar apoyos para el mejoramiento de la organización Y23()

5. Solo es importante obtener ingresos Y24()
6. Otra (especifique) _____ Y25()
15. ¿Se practican valores dentro de la organización a la que pertenece? Y26()
1. Si
 2. No
16. ¿Cuáles son los valores que se practican en la organización? (puede señalar más de una respuesta)
1. Confianza Y27()
 2. Solidaridad Y28()
 3. Honestidad Y29()
 4. Responsabilidad Y30()
 5. Compromiso Y31()
 6. Respeto Y32()
 7. Tolerancia Y33()
 8. Otra (especifique) _____ Y34()
17. ¿Se identifica usted con algunos de los valores que se practican en la organización? Y35()
- 1) Si
 - 2) No
- Explique por qué se siente identificado con los valores que se practican en la organización
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
18. ¿Participa usted en las actividades que se llevan a cabo en la organización? Y36()
1. Si (pase a la pregunta 19)
 2. No (pase a la pregunta 20)
19. ¿Cómo participa usted en las actividades que se llevan a cabo en la organización? (puede señalar más de una respuesta)
1. Realizando las faenas que se llevan a cabo en los invernaderos Y37()
 2. Participando en los talleres de capacitación Y38()
 3. Asistiendo a las asambleas que se realizan periódicamente Y39()
 4. Aportando ideas para el mejoramiento de la organización Y40()
 5. Otra (especifique) _____ Y41()
20. ¿Por qué no participa usted en las actividades que se realizan en la

organización? (puede señalar más de una respuesta)

- 1. No se entera cuando se llevan a cabo las actividades Y42()
- 2. Porque no tiene tiempo Y43()
- 3. Tiene un trabajo alterno que requiere atención todo el día Y44()
- 4. No le interesa participar en las tareas de la organización Y45()
- 5. Otra (especifique) _____ Y46()

21. ¿Conoce los objetivos de la organización a la que pertenece? Y47()
- 1. Sí (pase a la pregunta 22)
 - 2. No (pase a la pregunta 23)

22. ¿Por qué conoce usted los objetivos de la organización a la que pertenece? Y48()
- 1. Se los enseñaron desde que se ingresó a la organización
 - 2. Como integrante de la organización es necesario tenerlos presentes
 - 3. Son la base de la organización
 - 4. Deben conocerlos para darlos a conocer a otras personas
 - 5. Otra (especifique) _____

23. ¿Por qué no conoce usted los objetivos de su organización? Y49()
- 1. La organización no tiene objetivos planteados
 - 2. No se los enseñaron cuando se integró a la organización
 - 3. No le interesa conocerlos
 - 4. No es obligatorio que los conozcan
 - 5. Otra (especifique) _____

24. ¿Se integra usted con facilidad a las actividades que se realizan en la organización? Y50()
- 1. Nunca
 - 2. Casi nunca
 - 3. A veces
 - 4. Casi siempre
 - 5. siempre

25. ¿Cómo considera el ambiente de trabajo que se da en la organización? Y51()
- 1. Muy agradable
 - 1) Agradable
 - 2) Amistoso
 - 3) Desagradable
 - 4) Otra (especifique) _____

26. ¿Qué importancia tiene para usted pertenecer a una organización?
- _____
- _____
- _____
- _____

II. CONFIANZA

27. ¿Considera usted que hay comunicación entre los integrantes de la organización? Y52()
1. Si (pase a la pregunta 28)
 2. No (pase a la pregunta 29)
28. ¿Cómo es la comunicación que se da en la organización? Y53()
1. Muy mala
 2. Mala
 3. Regular
 4. Buena
 5. Muy buena
29. ¿Por qué considera usted que no existe comunicación en la organización? Y54()
1. No hay buena relación entre los integrantes
 2. Cada quien se dedica a realizar sus actividades
 3. No es importante que exista amistad entre los miembros
 4. Solo interesa obtener ganancias económicas
 5. Otra (especifique) _____
30. ¿Confía usted en los integrantes de su organización? Y55()
1. Si (pase a la pregunta 31)
 2. No (pase a la pregunta 32)
31. ¿Por qué confía usted en sus compañeros?
1. Porque se apoyan mutuamente cuando alguien lo necesita Y56()
 2. Hay buena comunicación entre los integrantes Y57()
 3. Existe respeto mutuo Y58()
 4. Es un valor importante que debe existir en la organización Y59()
 5. Otra (especifique) _____ Y60()
32. ¿Por qué no confía usted en los integrantes de su organización?
1. Porque no hay comunicación entre los integrantes Y61()
 2. No existe apoyo entre los miembros de la organización Y62()
 3. No hay respeto entre los integrantes de la organización Y63()
 4. No se respetan los valores que deben fomentarse Y64()
 5. Otra (especifique) _____ Y65()
33. En una escala del 1 al 10, ¿Qué calificación le otorga usted al nivel de confianza que existe en su organización? Y66()
34. ¿Confía usted en que los objetivos que se han planteado como organización se realicen en un futuro? Y67()

1. Si
2. No

35. ¿Confía usted en la mesa directiva que maneja los bienes de la organización? Y68()

1. Si
2. No

36. ¿Por qué confía usted en la mesa directiva que maneja los bienes de la organización? (puede marcar más de una respuesta)

1. Porque son personas honestas Y69()
2. Entregan cuentas claras de los gastos Y70()
3. Saben dirigirse al resto de los integrantes con respeto Y71()
4. Realizan actividades para incrementar los bienes de la organización Y72()
5. Otra (especifique) _____ Y73()

37. ¿Por qué no confía usted en la mesa directiva que maneja los bienes de la organización? (puede señalar más de una respuesta)

1. Porque no le caen bien Y74()
2. No le parecen honestas Y75()
3. No entregan cuentas claras respecto a los gastos que se hacen Y76()
4. No tienen iniciativa para que el resto de la organización colabore Y77()
5. No saben dirigirse a los demás integrantes de la organización Y78()
6. Otra (especifique) _____ Y79()

38. ¿Qué acciones considera usted que deben llevarse a cabo para mantener o generar mayor confianza entre los miembros de la organización? (puede señalar más de una respuesta)

1. Realizar reuniones continuas para conocer las impresiones que cada integrante tiene respecto del otro Y80()
2. Resolver de forma oportuna cualquier situación que se presente en la organización y ponga en riesgo su estabilidad Y81()
3. Ejercer honestamente los cargos que le sean asignados en la organización Y82()
4. Respetar las reglas de la organización Y83()
5. Asistir a talleres o cursos de capacitación que contribuyan al mejoramiento de las relaciones interpersonales Y84()
6. Otra (especifique) _____ Y85()

III. INTERÉS PERSONAL Y GRUPAL

39. ¿Qué motivos lo llevaron a formar parte de la organización? Y86()

1. Falta de empleo
 2. Le proporciona un beneficio económico
 3. Le otorga reconocimiento en la comunidad a la que pertenece
 4. Para su comunidad es importante que existan organizaciones
-

5. La comunidad adquiere mayor valor
6. No tenía en que ocupar su tiempo libre
7. Otra (especifique) _____

	Nada	Casi nada	Poco	Muy poco	Mucho	
40. ¿En qué magnitud las actividades que se realizan en la organización son motivadoras para usted?						Y87()
41. ¿Cuál es el nivel de interés que usted tiene por adquirir nuevos conocimientos que contribuyan a su crecimiento individual y grupal?						Y88()
42. ¿Participa usted en las asambleas que se efectúan en la organización?						Y89()
43. ¿Cuál es el interés que usted tiene por buscar fuentes de financiamiento para su organización?						Y90()

44. ¿Cuáles son los logros que usted ha obtenido como miembro de la organización? (puede señalar más de una respuesta)

1. Le han aportado remuneraciones económicas Y91()
2. Ha adquirido mayor confianza en sí mismo Y92()
3. Su número de amigos ha aumentado Y93()
4. Le ha permitido conocer personas más capacitadas Y94()
5. Aprendió realizar nuevas actividades Y95()
6. Otra (especifique) _____ Y96()

45. ¿Qué logros espera obtener en la organización?

1. Obtener mayores ingresos
 2. Estar más capacitado en las actividades que realiza Y97()
 3. Ocupar un cargo en la organización Y98()
 4. Otra (especifique) _____ Y99()
- Y100()

46. ¿Qué actividades han llevado a cabo como grupo para lograr el crecimiento de la organización?

1. Han buscado apoyo en instituciones Y101()
2. Cuentan con una caja de ahorro para emergencias Y102()
3. Se capacitan continuamente para manejar sus invernaderos Y103()
4. Han buscado nuevos mercados donde vender sus productos Y104()
5. Producen flores de mejor calidad Y105()
6. Otra (especifique) _____ Y106()

47. ¿Cuál es el interés que tienen como grupo por cumplir los objetivos de la organización? Y107()

1. Ninguno
2. Muy poco
3. Poco
4. Mucho

48. ¿Cuál es la perspectiva que usted tiene de la organización en un lapso de cinco años?
