



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS VERACRUZ

POSTGRADO EN AGROECOSISTEMAS TROPICALES

**FACTORES QUE INCIDEN EN EL INGRESO Y PERMANENCIA, DE LOS
INDIVIDUOS EN GRUPOS ORGANIZADOS DE LA REGIÓN CENTRO DEL
ESTADO DE VERACRUZ**

HÉCTOR CHALATE MOLINA

TESIS

PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OBTENER EL GRADO DE

DOCTOR EN CIENCIAS

MANLIO FABIO ALTAMIRANO, VERACRUZ

2014

La presente tesis, titulada: **Factores que inciden en el ingreso y permanencia, de los individuos en grupos organizados de la región centro del estado de Veracruz**, realizada por el alumno: **Héctor Chalate Molina**, bajo la dirección del Consejo Particular indicado, ha sido aprobada por el mismo y aceptada como requisito parcial para obtener el grado de:

DOCTOR EN CIENCIAS

AGROECOSISTEMAS TROPICALES

CONSEJO PARTICULAR

CONSEJERO:



DR. JUAN PABLO MARTÍNEZ DÁVILA

ASESOR:



DR. FELIPE GALLARDO LÓPEZ

ASESOR:



DR. PONCIANO PÉREZ HERNÁNDEZ

ASESOR:



DR. VÍCTOR CÓRDOVA ÁVALOS

ASESOR:



DR. GUSTAVO CELESTINO ORTIZ CEBALLOS

Tepetates, Manlio Fabio Altamirano, Veracruz a 1 de agosto de 2014

FACTORES QUE INCIDEN EN EL INGRESO Y PERMANENCIA, DE LOS INDIVIDUOS EN GRUPOS ORGANIZADOS DE LA REGIÓN CENTRO DEL ESTADO DE VERACRUZ

Héctor Chalate Molina, Dr.

Colegio de Postgraduados, 2014

El territorio rural se enfrenta a una serie de limitaciones y problemas: el bajo nivel productivo, altos costos de los insumos, la vulnerabilidad a los efectos naturales, factores económicos, la migración a las zonas urbanas y la debilidad de las políticas agrícolas e instituciones de apoyo. Una de las estrategias del Estado es fomentar la organización de productores. Ante este escenario el objetivo de la investigación fue conocer los factores de orden individual (elección racional) y de relaciones internas entre los integrantes (acción colectiva), así como el contexto económico, social, político, cultural o geográfico influye en el ingreso y permanencia en una organización. Para dar respuesta a este planteamiento, se apoyó en las teorías de la elección racional, acción colectiva y organización. La investigación se realizó con tres organizaciones de la región centro del estado de Veracruz. La herramienta de investigación para obtener la información fue un cuestionario semi estructurado, con el que se realizaron entrevistas a profundidad. La información se capturo y analizó en el programa Stat Soft 7.1. Se realizó un análisis exploratorio para obtener las estadísticas descriptivas y un análisis de componentes principales y discriminante. Se encontró que los principales motivos de los individuos para ingresar a una organización, son el logro de beneficios económicos y materiales, la evaluación de las obligaciones que adquieren por pertenecer a una organización y los lazos de amistad; mientras que las relaciones internas que se dan entre los integrantes, influyen para permanecer en la organización. En las tres organizaciones el proceso de organización requirió de dos elementos claves, 1) del contexto externo (económico y social), y 2) el ofrecimiento de un agente externo para organizarse. Concluyendo que el principal factor para organizarse, fue por factores externos y no de una génesis endógena.

Palabras clave: Acción colectiva, Elección racional, Organización, Agroecosistema.

FACTORS AFFECTING THE ENTRY AND MAINTENANCE OF INDIVIDUALS IN ORGANIZED GROUPS IN THE CENTRAL REGION OF THE STATE OF VERACRUZ

Héctor Chalate Molina, Dr.

Colegio de Postgraduados, 2014

Rural areas face a number of limitations and problems: low production levels, high input costs, vulnerability to natural effects, economic factors, migration to urban areas and the weakness of agricultural policies and institutional support. One of the strategies the state of Veracruz, Mexico, is to encourage producer organization. Given this scenario, the present objective was to determine the individual factors (rational choice) and internal relations among members (collective action), as well as economic, social, political, cultural and geographical contexts influencing the entry and maintenance of an organization. The investigative approach was based on the theories of collective rational choice, action and organization, and the research was conducted using three organizations in the central region of the state of Veracruz. Data collection was based on semi-structured questionnaires applied during in-depth interviews. The information was stored and analyzed using StatSoft 7.1. An exploratory analysis was conducted to obtain descriptive statistics and allow for discriminant analysis and principal components analysis. The main reasons for individuals to enter an organization are the achievement of economic and material benefits, the evaluation of the obligations acquired by belonging to an organization, and the bonds of friendship. Internal relationships that exist among members influence them to stay in the organization. Among the three organizations studied, the organization process required two key elements: 1) the external environment (economic and social), and 2) the provision of an external agent to organize. The main factor for organizing was by external factors and not from endogenous genesis.

Keywords: Collective Action, Rational Choice, Organization, Agroecosystem

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por darme salud y permitirme realizar un objetivo más en mi vida.

Al programa de Agroecosistemas Tropicales del Campus Veracruz, por haberme aceptado como estudiante y realizar mis estudios doctorales.

Al CONACYT por hacer posible la realización de mis estudios de doctorado.

A mis asesores, el Dr. Juan Pablo Martínez Ávila, Dr. Felipe Gallardo López, Dr. Ponciano Pérez Hernández, Dr. Víctor Córdova Ávalos y Dr. Gustavo Celestino Ortiz Ceballos por su apoyo en mi formación académica.

A todos los profesores del Campus Veracruz, porque en clases y en la interacción personal aprendí algo de cada uno. De igual forma al personal administrativo, de campo, por todo su apoyo. A los productores y compañeros que me apoyaron en la etapa de investigación de campo.

A mis compañeros de generación

Y a todas esas personas que me he encontrado en el camino y me han ayudado a mi formación profesional y personal, y que afortunadamente han sido muchas, gracias a todos.

Todo llega en su momento, nunca es tarde para alcanzar nuestras metas.

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y familiares; por estar siempre conmigo, apoyándome e impulsándome para ser una mejor persona y guiarme en todo momento en la vida.

Hay momentos en la vida que son especiales por si solos; compartirlos con las personas que quieres los convierte en inolvidables, y sin todas las personas que dios ha puesto en mi camino y me han ofrecido su amistad y dado alguna lección de vida, no hubieran sido posibles, no pondré nombres porque no bastaría esta hoja para ponerlos a todos, pero cada una de las personas que me han conocido, apoyado y brindado su amistad gracias.

CONTENIDO

	Página
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ANTECEDENTES.....	3
2.1. El individuo y la teoría.....	3
2.2. El individuo en el contexto de la sociedad.....	5
3. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	8
3.1. Teoría de la acción colectiva.....	8
3.2. La acción colectiva en el medio rural.....	13
3.3. Teoría de la elección racional.....	14
3.4. Críticas fundadas.....	18
3.5. Organización.....	20
3.6. El individuo en la organización.....	25
3.7. Modelo conceptual.....	28
4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	31
4.1. El ser humano y su relación con la organización.....	31
4.2. Pregunta de investigación.....	32
4.3. Hipótesis General.....	33
4.3.1. Hipótesis Específicas.....	33
4.4. Objetivo General.....	33
4.4.1. Objetivos Específicos.....	34
5. METODOLOGÍA.....	35
5.1. Selección de la muestra.....	35
5.2. Localización geográfica y contexto socioeconómico de las organizaciones en estudio.....	36
5.2.1. Organización de productores de café “Lovaxcan SSS”.....	36
5.2.2. Organización de productoras de flores de Ixhuatlancillo.....	36

5.2.3. Organización grupo artesanal “D’bambú MB” sociedad de responsabilidad limitada micro industrial (S DE R L MI).....	36
5.3. Operacionalización de las hipótesis.....	37
5.3.1. Operacionalización de la hipótesis uno.....	38
5.3.1.1. Proceso de ingreso a la organización (IO).....	38
5.3.1.2. Proceso de permanencia en la organización (PO).....	38
5.3.2. Operacionalización de la hipótesis dos.....	40
5.3.2.1. Las relaciones entre los individuos influyen para ingresar a una organización (RIII).....	40
5.3.2.2. Las relaciones entre los integrante influyen para permanecer en la organización (RIIP).....	40
5.3.3. Operacionalización de la hipótesis tres.....	41
5.3.3.1. El contexto económico influye en el individuo para ingresar a una organización (CEIO).....	41
5.3.3.2. El contexto económico influye en el integrante para que permanezca en la organización (CEIO).....	41
5.3.3.3. El contexto social influye en el individuo par que ingrese a un organización (CSOP).....	42
5.3.3.4. El contexto social influye en el integrante para permanecer en la organización (CSIO).....	42
5.3.3.5. El contexto político influye en el individuo para ingresar a una organización (CPIO).....	42
5.3.3.6. El contexto político influye en el integrante para permanecer en la organización (CPPO).....	43
5.3.3.7. El contexto cultural influye en el individuo para ingresar a una organización (CCIO).....	43
5.3.3.8. El contexto geográfico influye en el integrante para permanecer en la organización (CGIO).....	44
5.4. Descripción del instrumento y análisis estadístico.....	44
5.4.1. Análisis estadístico.....	44
5.4.1.1. Índice de positividad a estar organizado.....	45

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
6.1. Características generales de las organizaciones.....	46
6.1.1. Organización de productoras de flores de Ixhuatlancillo.....	46
6.1.2. Organización de productores Café “Lovaxcan SSS”.....	47
6.1.3. Organización grupo artesanal “D’Bambú MB” sociedad de responsabilidad limitada micro industrial (S DE R L MI).....	47
6.2. Motivos de ingreso en las organizaciones.....	48
6.2.1. Número de integrantes por organización.....	48
6.2.2. Nivel de positividad en la actitud hacia estar organizados.....	49
6.2.3. Fundadores e integrantes nuevos en las organizaciones.....	52
6.2.4. Proceso de organización.....	53
6.2.5. Motivos de ingreso a la organización.....	55
6.2.6. Género en las organizaciones.....	56
6.2.7. Tiempo en formar la organización.....	57
6.2.8. Conocimiento del objetivo y reglamento de la organización.....	58
6.3. Permanencia en la organización.....	59
6.3.1. Años de los integrantes en la organización.....	59
6.3.2. Cumplimiento del objetivo de las organizaciones.....	59
6.3.3. Parentesco entre los integrantes de las organizaciones.....	60
6.3.4. Que esperan de la organización actualmente y en el futuro.....	61
6.3.5. Aportaciones de los integrantes hacia la organización.....	63
6.3.6. Beneficios tangibles por estar organizados	65
6.3.7. Mejoría en las unidades de producción.....	66
6.3.8. Beneficios secundarios.....	67
6.3.9. Beneficios intangibles.....	68
6.3.10. Origen de los recursos para el funcionamiento de la organización.....	69
6.3.11. Cumplimiento de las expectativas por estar organizado.....	70
6.3.12. Principales aportaciones de los integrantes en las organizaciones.....	71
6.3.13. Gastos en las organizaciones.....	72

6.3.14. Principales obligaciones de los integrantes de la organizaciones.....	74
6.3.14.1. Reuniones de asamblea.....	74
6.3.14.2. Multas.....	75
6.3.15. Quien decide cómo se reparten los apoyos en la organización.....	76
6.3.16. Repartición equitativa de los apoyos.....	78
6.3.17. Cuotas para el funcionamiento de las organizaciones.....	79
6.3.18. Cumplimiento de reglamento.....	80
6.3.19. Principales problemas en las organizaciones.....	81
6.3.20. Principales causas de conflicto en las organizaciones.....	83
6.3.21. Acciones para que sigan funcionando las organizaciones.....	85
6.3.22. Evaluación del funcionamiento de las organizaciones.....	86
6.4. Relaciones internas en la organización.....	90
6.4.1. Lazos de amistad y parentesco para el ingreso a la organización.....	90
6.4.2. Actividades entre los integrantes de las organizaciones.....	92
6.5. Contexto económico.....	95
6.5.1. La situación económica influyo para que se organizaran.....	95
6.5.2. La situación económica influyo para la permanencia de la Organización.....	97
6.6. Contexto social.....	98
6.6.1. Inseguridad.....	98
6.6.2. Impacto de las organizaciones en sus comunidades.....	100
6.7. Contexto político.....	102
6.7.1. Relación con autoridades gubernamentales.....	102
6.7.2. Relación con funcionarios y percepción del funcionamiento de dependencias.....	103
6.8. Contexto geográfico.....	105
6.8.1. Ubicación geográfica.....	105
6.9. Recomendaciones de los integrantes de las organizaciones para lograr una mejor organización.....	107
6.10. Contrastación de la hipótesis general de la investigación.....	109

7. CONCLUSIONES.....	111
8. LITERATURA CITADA.....	113
9. ANEXOS.....	118

LISTA DE CUADROS

	Página
Cuadro 1. Características socioeconómicas de los municipios donde se encuentran las organizaciones.....	36
Cuadro 2. Operacionalización del indicador ingreso a la organización.....	38
Cuadro 3. Operacionalización del indicador permanencia en la organización.....	39
Cuadro 4. Operacionalización del indicador relaciones que influyen en el ingreso a la organización.....	40
Cuadro 5. Operacionalización del indicador relaciones que influyen para permanecer en la organización.....	40
Cuadro 6. Operacionalización del indicador contexto económico influye para ingresar a la organización.....	41
Cuadro 7. Operacionalización del indicador contexto económico influye para permanecer en la organización.....	41
Cuadro 8. Operacionalización del indicador contexto social influye para ingresar a la organización.....	42
Cuadro 9. Operacionalización del indicador contexto social influye para permanecer en la organización.....	42
Cuadro 10. Operacionalización del indicador contexto político influye para ingresar a una organización.....	43
Cuadro 11. Operacionalización del indicador contexto político influye para permanecer en la organización.....	43
Cuadro 12. Operacionalización del indicador contexto cultural influye para ingresar a la organización.....	44
Cuadro 13. Operacionalización del indicador contexto geográfico influye para ingresar y permanecer en la organización.....	44
Cuadro 14. Características generales de las organizaciones.....	48
Cuadro 15. Número de integrantes de acuerdo a la positividad para estar organizados.....	51
Cuadro 16. Análisis discriminante de los grupos por tipo.....	51

Cuadro 17.	Como se dio el proceso para formar las organizaciones.....	55
Cuadro 18.	Motivos por los que decidieron organizarse las personas (%)...	56
Cuadro 19.	Años de los integrantes en la organización.....	59
Cuadro 20.	Cumplimiento del objetivo de la organización.....	60
Cuadro 21.	Principales beneficios por estar organizados.....	66
Cuadro 22.	Mejorías en su unidad de producción de los integrantes.....	67
Cuadro 23.	Cambios intangibles en los integrantes de las organizaciones...	69
Cuadro 24.	Recursos para el funcionamiento de la organización.....	70
Cuadro 25.	Principales problemas que han tenido las organizaciones.....	83
Cuadro 26.	Principales causas que generan conflicto entre los integrantes de las organizaciones.....	85
Cuadro 27.	Relación con funcionarios y percepción del funcionamiento de las dependencias que apoyan las actividades rurales.....	104
Cuadro 28.	Principales recomendaciones de los integrantes de las organizaciones para mejorar el funcionamiento en una organización.....	107

LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Modelo conceptual de la investigación.....	30
Figura 2. Ubicación geográfica de las organizaciones.....	37
Figura 3. Nivel de positividad en la actitud hacia estar organizado.....	50
Figura 4. Análisis de varianza gráfico entre los diferentes tipos con actitud hacia estar organizados.....	52
Figura 5. Número de integrantes fundadores y nuevos en las organizaciones.....	53
Figura 6. Parentesco en las organizaciones.....	61
Figura 7. Que esperan actualmente de la organización.....	62
Figura 8. Que esperan en el futuro de la organización.....	63
Figura 9. Que está dispuesto a aportar a la organización en un futuro.....	65
Figura 10. Cumplimiento de las expectativas por estar en la organización.....	70
Figura 11. Principal inversión de los integrantes de las organizaciones.....	72
Figura 12. Principales gastos en las organizaciones.....	73
Figura 13. Reuniones de asamblea en las organizaciones.....	75
Figura 14. Consideración de multas por incumplir el reglamento en las organizaciones.....	76
Figura 15. Quien decide cómo se reparte un apoyo o beneficio en la organización.....	77
Figura 16. Equidad en el reparto de los apoyos o beneficios.....	79
Figura 17. Cuotas para el funcionamiento de las organizaciones.....	80
Figura 18. Se aplica el reglamento igual para todos los integrantes de la organización.....	81
Figura 19. Cambios para que sigan funcionando las organizaciones.....	86
Figura 20. Evaluación del funcionamiento de las organizaciones.....	88

Figura 21.	Amistad y parentesco entre los integrantes de las organizaciones.....	92
Figura 22.	Actividades internas entre los integrantes de las organizaciones...	93
Figura 23.	La situación económica los motivo a que se organizaran.....	96
Figura 24.	La situación económica actual les ayuda a permanecer organizados.....	98
Figura 25.	Impacto de la inseguridad en las organizaciones.....	100
Figura 26.	Impacto de la organización en la comunidad.....	101
Figura 27.	Acercamiento con funcionarios municipales, estatales y federales.....	103
Figura 28.	La ubicación donde se encuentra su unidad de producción le ha beneficiado a desarrollar su actividad.....	106

1. INTRODUCCIÓN

Los primeros indicios de asociación y organización del hombre se dieron a partir del surgimiento de la vida. Las primeras sociedades primitivas se organizaban para satisfacer sus necesidades básicas de alimento y la preservación de su especie; por medio de la caza y la recolección. Con la domesticación de plantas y animales, surgen las primeras sociedades agrícolas, sociedades más complejas que, gracias al excedente de alimento, dan lugar a las primeras manifestaciones de la división social del trabajo; de esta forma nace la asociación y organización social, emergiendo el papel del liderazgo del individuo, pero envuelto en un contexto llamado sociedad.

En México las principales organizaciones en el transcurso de la historia de la agricultura ha sido la ejidal y comunal; sin embargo en las últimas décadas del siglo XX se realizaron muchos cambios: 1) cambio en la tenencia de la tierra “ejido - propiedad privada”, 2) mayor oferta y uso de tecnología, 3) nuevos cultivos de producción, 4) cambios en las leyes y programas de fomento para el sector agrícola y 5) fomento a los procesos de organización rural, entre otros.

En la actualidad, el sector agrícola en México se enfrenta a cambios estructurales y funcionales, influenciado en gran parte por la globalización y la apertura económica mundial. Una de las estrategias por parte del gobierno federal y estatal, es la generación de políticas que ayuden a responder a los cambios actuales y detonar el desarrollo de la actividad agrícola; en la Ley de Desarrollo Rural Sustentable, en el Artículo 143 menciona “se promoverá y fomentará el desarrollo del capital social en el medio rural a partir del impulso a la asociación y la organización económica y social de los productores, quienes tendrán el derecho de asociarse libre, voluntaria y democráticamente”.

Bajo este contexto, el Estado ha desarrollado estrategias por medio de programas y proyectos productivos; uno de los requisitos para poder tener acceso es que los productores estén organizados ya que si lo hacen de forma individual es menos probable que tengan acceso a los apoyos. En México, la actividad agrícola se caracteriza por tener una gran diversidad de actividades y por lo consiguiente una gran heterogeneidad de productores, siendo importante considerar y entender el contexto donde se desarrolla,

sus capacidades productivas y oportunidades que tiene cada uno de ellos; surgen aquí las siguientes preguntas: ¿Hasta dónde tiene interés el productor en organizarse? ¿Tiene la capacidad para trabajar en grupo? ¿Existen las condiciones para organizarse? ¿Cuál es la concepción cultural, económica, social y psicológica del productor para trabajar en grupo? ¿Qué pasa con las relaciones internas entre los miembros en una organización? ¿Por qué la mayoría de los productores se retiran en poco tiempo después de estar organizados? ¿Hasta dónde influyen las condiciones actuales en el quehacer de los productores?, considerando lo antes expuesto, el objetivo planteado de esta investigación fue identificar cuales factores inciden en el ingreso y permanencia de los individuos en las organizaciones agrícolas.

Para dar respuesta a este planteamiento, se usó la teoría de la elección racional, acción colectiva y organización; para lograr entender cuál es el razonamiento y consideraciones que tiene un individuo para elegir y realizar acciones colectivas, con el objetivo principal de aumentar sus condiciones productivas, sociales y económicas; considerando la parte individual y el contexto donde se desarrolla, en términos culturales, económicos, sociales y políticos, ya que tanto la parte interna como externa, puede determinar la estructura, funcionamiento y permanencia en una organización.

2. ANTECEDENTES

Se plantean en este capítulo elementos teóricos que ayudan a encontrar y entender los factores que inciden en el ingreso y permanencia, de los individuos en grupos organizados.

2.1. El individuo y la teoría

Históricamente la actividad agrícola ha sido parte fundamental en la vida del ser humano; así lo muestran indicios de sociedades antiguas como los romanos, egipcios, incas y mayas, por mencionar algunas; donde uno de sus principales ejes fueron la producción y abasto de alimentos, con la característica que quiénes realizaban estas tareas eran de la clase social más baja. En las últimas décadas del siglo XX, hubo cambios muy rápidos en las sociedades urbanas y rurales, el desarrollo de la tecnología, el acceso a la información, el modelo económico, la globalización entre otros, han generado parte de estos cambios; pero a su vez, se han generado retos para el siglo XXI, como disminuir la pobreza y asegurar el abasto de alimentos para la población.

Si bien existen diferencias entre continentes, países, estados, municipios y comunidades, los seres humanos comparten características comunes como: físicas, químicas, biológicas, psicológicas, sociales, culturales, espirituales y económicas; pero cada individuo se encuentra inmerso y se desarrolla en diferentes contextos en una sociedad, encontrando diferentes tipos de comportamiento.

Las teorías y conceptos desarrollados por el hombre permiten explicar y entender diferentes fenómenos naturales, económicos, políticos y sociales. Los problemas de investigación en ciencias sociales, cuando se formulan de una forma adecuada, deben dar cabida a los problemas personales, a problemas sociales y públicos, a la biografía, la historia y a todo el contexto de interacciones entre una y otra, ya que dentro de ese contexto se desarrolla la vida de los individuos y las sociedades (Macdonis y Plummer, 2007); por lo que difícilmente se podrá ver el significado de las cosas, entender y darle una explicación a las conductas o fenómenos sociales, si no se les relaciona con las personas y el contexto donde se desarrollan.

Abitbol y Botero (2006) plantean que las teorías no se escogen por cuán verdaderas sean, pues probablemente nunca lo sean, se toman como apoyo por lo útil que resultan en la construcción de los modelos específicos usados para comprender fenómenos, hacer cosas y resolver problemas en situaciones concretas. Propuestas teóricas que trasciendan a interpretaciones sólo disciplinarias explican poco, salvo lo particular; se buscan deliberaciones en torno a comprensiones suficientemente generales de la estructura de cada marco conceptual que intervenga. Así también expresan cómo y por qué unos determinados hechos están relacionados (Macionis y Plummer, 2007). El objetivo, entonces, es construir acuerdos sobre las limitaciones específicas y su utilidad para actuar sobre realidades integradas, que además pueden cambiar o evolucionar constantemente.

Hayek (1945) afirma que el problema teórico de la ciencia social, es precisamente cómo extender el alcance del uso de recursos teóricos más allá del alcance de la especulación individual (yo) para entrar en el ámbito colectivista representado por el “nosotros”, considerando que los deseos, las creencias y las interpretaciones que mueven a los seres humanos no surgen de la nada, y que dichas manifestaciones son fruto de la pertenencia y el desenvolvimiento de cada persona en su ambiente natural; las cosas que la gente quiere, lo que la gente cree sobre el universo natural y social que la rodea y la forma como cada quien elige o interpreta sus acciones y las de los demás, hace parte de una forma común de solucionar problemas recurrentes de interacción social.

Para sustentar el enfoque de esta sección del documento, el planteamiento de Martínez (2004) resulta altamente sintético para las necesidades de esta propuesta: Este autor concluye que no es posible reducir las explicaciones sociológicas a fenómenos individuales, por lo que es necesario construir teorías que ayuden a incorporar también el sentido de las prácticas sociales. Así, Searle (1995) considera que debe existir en el análisis teórico, intencionalidad individual y colectiva, integradas, en el intento por comprender grupos organizados, entender el “yo” con el “yo” de otros, solo puede hacerse si se considera la coordinación mutua como un “nosotros”, no porque estén de acuerdo en todo, sino que para evitar desacuerdos, hace falta un mínimo acuerdo

compartido. Los hechos sociales son aquellos en los que entra en juego la intencionalidad colectiva.

2.2. El individuo en el contexto de la sociedad

Acerca de las argumentaciones antes hechas, es necesario hacer un breve paréntesis de lo que para este documento es el concepto de sociedad ya que permite tener un ejemplo claro de lo que es colectivismo. Al respecto, Gobernado (1999) dice que en la búsqueda de una definición convincente de lo que se entiende por sociedad se llega inevitablemente a dos tradiciones sociológicas difícilmente contrastables: la aristotélica o colectivista y la iusnaturalista. El derecho natural es un enfoque del derecho y una teoría ética, basados en la aceptación de que existe una ordenación jurídica, moral, natural y universalmente aceptable por todos los seres humanos. Eso supone que los seres humanos comparten características comunes, una naturaleza o esencia: características físicas, químicas, biológicas, psicológicas, sociales, culturales, espirituales y económicas. De acuerdo con lo anterior, un individuo se encuentra inmerso y se desarrolla en diferentes contextos en una sociedad, por lo que se encuentran diferentes tipos de comportamientos tanto individuales como colectivos, ya que la conducta humana es mucho más compleja que muchos de los fenómenos naturales (Macionis y Plummer, 2007).

Parsons sostiene que las sociedades tienden hacia la autorregulación, así como a la interconexión de sus diversos elementos (valores, metas, funciones, etc.), por lo que la autosuficiencia de una sociedad y organización, está determinada por sus necesidades básicas, entre las que se incluían la preservación del orden social, el abastecimiento de bienes y servicios (Hall y Fagen, 1968). Un punto importante que considera Gobernado (1999) es que existen dos formas tradicionales de ver a la sociedad: por un lado, se trata de una realidad objetivada, externa al individuo, ya construida y que condiciona el comportamiento de los individuos; por otro, la sociedad es una realidad que se encuentra en constante proceso de producción por parte de actores y cuyo análisis se centra en las consecuencias, esperadas o no, del comportamiento de tales actores. El ser humano nace bajo un contexto ya establecido, desde una estructura social llamada familia y que posteriormente se incorporara a otras estructuras nuevas; por lo que surge la pregunta

¿hasta dónde el hombre es libre de escoger y elegir su forma de desarrollo? Ludolfo (2000) considera que una persona es libre cuando sabe quién es y puede elegir en consecuencia.

Coleman (1988) señala que, el capital social es el más intangible de los capitales, su valor reside en el hecho de que identifica ciertos aspectos de la estructura social por sus funciones retroalimentadas y finalmente la mayor parte del capital social es un bien público, sometido a los mismos problemas que tienen los bienes públicos, especialmente el hecho de que se da una inversión sub-óptima en él, dada la imposibilidad de excluir a aquellos oportunistas que no aportan esfuerzo para producirlo y que, no obstante, se benefician de él; así, las normas sociales constituyen un capital social, en el sentido de que gracias a su existencia los individuos pueden controlar los efectos no deseados que resultan de las elecciones que realiza cada individuo. La norma social, entonces, es una consecuencia de la acción social que tiene un efecto de retroalimentación sobre la acción de los individuos.

Una definición de capital social, con mayor énfasis operativo, es la que define Miranda y Monzó (2003) donde se entiende, en términos generales, como el “conjunto de relaciones sociales sustentadas en la confianza, la reciprocidad y la cooperación orientadas a temáticas relacionadas con el desarrollo bajo el supuesto de que potenciando estos elementos es posible incrementar la participación de los actores sociales en la resolución de los problemas que los afectan”.

En una organización, se crea una relación social y se determina el tipo de relación que tendrán, con el objetivo de buscar potencializarse para lograr un objetivo definido por ellos; pero lo que se considera clave es hasta donde logran esa confianza, la reciprocidad y cooperación entre ellos para el objetivo colectivo del grupo.

En ese caso, el supuesto se encuentra en asumir la disposición de los individuos a emprender acciones colectivas entendiendo que la articulación del capital social requiere de una red de relaciones sociales que actúen en conjunto para conseguir la obtención de un bien común. De lo anterior se desprende que a la articulación de capital social subyace una “lógica de acción colectiva” en la medida que requiere de la organización

de un grupo para emprender acciones comunes. Sin embargo, esto no resulta tan simple cuando se piensa en el paso del trabajo personal al actuar gregario, del individuo al colectivo (Gutiérrez, 2006). En el medio rural el productor agrícola se ha desarrollado bajo un contexto individualista y se ha observado la dificultad que tiene para trabajar en grupo y como menciona el autor anterior, no le es fácil dar ese paso al productor, de actuar de forma personal al actuar gregario. ¿Entonces que tiene que pasar para que un individuo tome la decisión de realizar actividades en un colectivo?

Para alcanzar esa definición de “lo social” Gobernado (1999) expone que habitualmente se ha venido contraponiendo la ideología que apoya al individuo frente a la ideología que apoya el Estado. Así se supone que la ideología individualista defiende la libertad del ciudadano frente a la coacción estatal. Lo contrario, por lo tanto a la existencia de tal libertad individual es la falta de la misma, motivada por el ejercicio del poder del Estado. Así, el ejercicio de la libertad ciudadana da lugar a la sociedad civil, como instrumento colectivo de las individualidades. Sin embargo, puede apreciarse que los conceptos aludidos, el de sociedad civil y el de Estado, son complementarios e inseparables uno del otro. La sociedad civil es impensable sin una autoridad estatal que imponga las reglas mínimas del juego, ya que por muy planificado que pretenda ser un Estado, siempre emergerán estructuras espontáneas, imprevistas, efectos perversos, la búsqueda individual del propio beneficio, etc., compensando o deformando las pretensiones estatales iniciales. A cambio reciben una organización colectiva que permite una situación de explotación más eficaz de los recursos (Gobernado, 1999).

De acuerdo con lo antes mencionado, se puede visualizar como una sociedad u organización que está conformada por el capital social y que estos realizan acciones que le permiten crear su propia jerarquía estructural y funcional para lograr sus objetivos, considerando un razonamiento natural con base en valores culturales y tradicionales; sin olvidar que existe una fuerte influencia del ambiente externo que las rodea, y de eso también dependerá su estabilidad, supervivencia y capacidad de adaptación, cambiando o modificando su estructura y funcionamiento, para responder a las condiciones actuales de cambios en la sociedad tanto urbana como rural.

3. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1. Teoría de la acción colectiva

Una de las teorías importantes que generó una serie de preguntas, cuestionamientos e investigaciones en la parte social, fue sobre la teoría de la acción colectiva, consolidada por Mancur Olson cuando publicó en 1965 su libro *The Logic of Collective Action*, en el cual Olson busca explicar las acciones colectivas con el instrumental metodológico y conceptual de la teoría de la elección racional. Los planteamientos de Olson son ampliamente conocidos y aplicados por politólogos, sociólogos y economistas.

De acuerdo con Olson (1965), la acción colectiva debe entenderse de acuerdo con ciertos postulados: 1) es el resultado de decisiones individuales; 2) los individuos son maximizadores: dados sus fines u objetivos, tratan de conseguirlos a través de los medios más adecuados; o sea, tratan de maximizar la relación costo/beneficio; 3) la participación tiene costos, entendidos como todo aquello a lo que los individuos renuncian con el fin de participar; 4) cuanto mayor es el grupo, menor es el peso relativo de cada miembro individual en el logro de los objetivos colectivos; 5) la participación colectiva depende de la naturaleza de los bienes que se pretende obtener.

Ludolfo (2000) destaca tres aspectos fundamentales del libro de Olson para la consecución de una acción colectiva: racionalidad con apego a costos individuales de la acción, la necesidad de incentivos selectivos y la conformación de un grupo mínimo que se asocie para dicha acción. El elemento que tiene importancia es el de la toma de decisión individual, toda vez que ésta se plantea en términos de una orientación egoísta de la misma. Mientras que Robles (2007) considera que uno de los planteamientos fundamentales de Olson en su libro de la lógica de la acción colectiva es que los individuos contarán con razones suficientes para participar en una acción colectiva dependiendo del tamaño del grupo y en segundo lugar, en función de los incentivos o sanciones que dicha práctica suponga.

¿A qué lleva esta explicación para el caso de sector campesino? En primera instancia a que cualquier acción que un campesino quiera ejecutar se podría esperar una actitud apática y desconfiada de su parte, ya que de inicio analizará el costo y beneficio que

podría tener el realizar una acción. Algo que ha sido notorio en el campesino es una “resistencia al cambio” y principalmente en el sector primario (organización) y esto se ha observado en una secuencia histórica de intervenciones que le han generado a los campesinos esa apatía a querer realizar actividades de forma colectiva con otros compañeros y que han significado muchas consecuencias negativas para el desarrollo rural. Sin embargo, habría que analizar hasta qué punto esa desconfianza se puede minimizar una vez que el campesino realice una evaluación del cálculo de costos y beneficios que pueda tener al realizar o no esa acción, lo que sería una acción racional de acuerdo con su criterio.

Una parte importante en la acción colectiva es que el individuo tomará en consideración el beneficio/costo que puede tener su decisión, esperando que sea positivo el resultado. Si el beneficio que reporta la acción colectiva al individuo es menor que el costo, no tomará parte en acciones colectivas, y menos aun cuando esas acciones traten de procurar un bien público, del que, por definición, se benefician por igual quienes participan en la acción y quienes no participan (Aguilar, 2007). Mientras que Coleman (1988) construye su teoría de la acción entendiendo al actor como una entidad homeostática, esto es, una entidad que siempre busca metas. Por lo que es importante considerar que como individuos nacemos y nos desarrollamos en una sociedad ya establecida; por lo que la acción colectiva es un proceso de interacción de grupos para la creación, acceso, consumo, intercambio, transferencia o distribución de recursos (Jiménez, 2010). Pero que varios individuos actúen conjuntamente en función de un mismo objetivo no es un dato, sino un hecho que exige explicación (Ludolfo, 2000).

Sainz (1992) menciona tres relaciones básicas de una teoría social que pretenda ser a la vez teoría de la acción, las relaciones de tipo 1 (macro-micro), 2 (micro-micro) y 3 (micro a macro). Este planteamiento permite observar la importancia que es considerar la parte interna de un individuo y una organización, y considerar el contexto donde se desarrolla ya que este puede tener influencia hacia el interior de los mismos. Bajo este argumento se observa como los individuos se han desarrollado en la sociedad, en un contexto de relación (micro-micro) él y su familia, de (micro–macro) su familia con la sociedad y (macro–macro) la sociedad y el Estado en donde los individuos forman parte

de la misma. Esto se observa en una organización agrícola, donde se da una relación (micro–micro) entre productor– productor, (micro–macro) productor–sociedad y (macro–micro) Estado- organización.

Si bien la raza, el género, la edad, la nacionalidad, son manifestaciones de la identidad consideradas como elementos indispensables para entender la participación en acciones colectivas (Aguilar, 2007), estas no son suficientes, ya que los cambios de la sociedad actual, se dan con mayor rapidez tanto en su estructura como en su funcionamiento; la fluidez e intercambio de información, tecnología, cultura, el modelo económico y la globalización, han generado esos cambios a los cuales el individuo se debe de adaptar, por lo que es necesario explicar los nuevos fenómenos sociales; ya que cada individuo toma decisiones importantes día a día acerca de su vida y no lo hace aisladamente sino en un contexto más amplio llamado sociedad (Macionis y Plummer, 2005).

El individuo tiene como mecanismo de acción sus intereses, y como instrumento para lograrlos, control sobre recursos (propiedades, capital financiero, humano y social), siendo el principal recurso que él puede controlar sus propias acciones (Sainz, 1992). Otro planteamiento es que la acción colectiva es una respuesta reactiva de comportamiento ante las crisis y transformaciones sociales, mientras que Parsons (1968) consideraba que era ante las normas y valores. Las acciones colectivas surgen para hacer frente a lo indefinido o no estructurado, es decir, ante las fallas en la integración del sistema (Jiménez, 2010). En el nivel individual, algunas personas nunca confían o cooperan, mientras otros pocos parecen completamente altruistas. Sin embargo, la mayoría de los participantes parece condicionalmente confiada, digno de confianza, y de cooperación. Estas personas toman pistas de la estructura institucional de la interacción, las rentabilidades de las distintas acciones, las intenciones percibidas de sus homólogos, y el contexto social en el que se enmarcan las interacciones (Ostrom y Walker, 2004).

La teoría de la acción colectiva se ha cuestionado ya que existen diversos aspectos a considerar para que un individuo se integre a un colectivo. Russell (1993) considera que las personas tienden a anteponer sus necesidades personales a la lealtad al grupo y donde una mayoría de personas están convencidos de que nunca se toman demasiadas consideraciones a la hora de tratar con los demás. Por lo que se encuentran individuos

que cooperan racionalmente, otros por altruismo, otros por voluntad y otros no cooperan; indicando la complicitad de motivaciones que pueden estar inscritas en una acción colectiva (Mora, 1995). Por lo que cada individuo es racional al participar en la acción colectiva en cuanto tenga la seguridad de que los demás también van a participar, pero no lo es si no se cumple dicha condición (Linares, 2007). En otras palabras, cuáles son las causas por las que un individuo empleará tiempo y esfuerzo en una actividad de carácter coordinado (Robles, 2007).

La acción colectiva es un fenómeno socialmente observable, hay que considerar las condiciones y rasgos para explicar su existencia (Ludolfo, 2000). Aguiar (2007), considera que el objetivo es explicar por qué la gente participa en tales acciones colectivas, por qué coopera, si resulta que le beneficiaría más no hacerlo. Se trata, como se sabe, de resolver lo que se conoce como problema de la acción colectiva, puesto que cuando se trata de participar en acciones colectivas se tiene siempre planteado a nivel individual un problema de teoría de juegos, el llamado “dilema del gorrón o free-rider” (Noguera, 2007). Se pueden presentar diferentes escenarios; pero existe uno en donde el individuo por lo general antes de un objetivo común tiene un objetivo personal y donde se presenta la oportunidad de obtener un beneficio, se adecua a un objetivo colectivo por lo que entra al juego del gorrón. Al perseguir un objetivo común, los miembros de un colectivo pueden verse involucrados en situaciones que emanan directamente de la naturaleza de dicha actividad. Estos problemas de la acción colectiva se manifiestan en conflictos entre el interés de cada individuo y el interés de los demás (Linares, 2007); siendo posiblemente uno de los más fuertes problemas a los que se enfrenta la acción colectiva “El conflicto”.

Cuando se habla de una racionalidad en la acción colectiva, se considera una racionalidad puramente utilitarista que busca maximizar sus intereses, eso no es suficiente; es necesaria una racionalidad más culturalista, que tenga en cuenta las buenas razones de tipo sociocultural, como las actitudes, identidades sociales, representaciones sociales, aspectos ideológicos y culturales, sin olvidar las estructuras sociales (Valencia, 1990). Además los rasgos de carácter y personalidad que caracterizan a las personas pueden tener una fijación en la explicación de la cooperación

y la acción colectiva. La dificultad para comprender los motivos de la acción aumenta cuando la acción a explicar es colectiva, sin embargo, esa acción no es comprensible si se desconocen las creencias en que se basa y las razones que el individuo se da para afrontar la acción a partir de sus creencias sobre sí mismo (Aguilar, 2007). Esto resulta más interesante, la presencia de relaciones de confianza fuertes en comunidades en torno a una cultura, una etnia u otra característica reconocible puede ayudar al desarrollo de cooperación social en otro sentido (Herreros, 2007). Por lo que considerar el contexto donde se desarrolla el individuo es importante; ya que la sociedad influye en la forma de cómo actúa o se desarrolla un individuo y el contexto social en que se vive orienta o limita las decisiones y acciones (Macdonis y Plummer, 1999). Esto lleva a plantear que no todas las acciones de los individuos se pueden comprender o analizar individualmente ya que el contexto social, político, económico, religioso, geográfico y cultural influye en sus decisiones.

Otro de los puntos clave en la acción colectiva son la parte de los incentivos ya que el individuo no participará a menos que vea algún tipo de compensación o algún beneficio (Robles, 2007). Olson consideró que la acción colectiva consiste en encontrar una forma exitosa de producir el bien público, a pesar de que no se pueda excluir a nadie del consumo de este bien y de que este consumo sea conjunto, sin poder dividirse (Jordana, 2007). En general, los bienes pueden ser privados, públicos y semipúblicos. Un bien es privado cuando sus beneficios son disfrutados exclusivamente por quienes lo poseen; es público cuando no hay posibilidad de excluir de su disfrute a ninguno de los miembros de un grupo. Finalmente, un bien es semi-público cuando el alcance del beneficio es limitado, implicando la exclusión de quienes no participaron en su consecución (*free-riders*) (Graças, 1998), que se le conoce como polizón, el que va por la libre, el francotirador o gorrón.

La paradoja del *free riders* es que en un colectivo que comparte intereses, siempre existe una fracción muy considerable de personas para las que el esfuerzo (el costo) de la acción a realizar para proteger esos intereses es superior a la esperanza matemática de obtener resultados significativos de esa acción (el beneficio) (Ludolfo, 2000). Intuitivamente, porque siempre existe la “tentación del gorrón”, es decir, desertar no sólo

en aquellas situaciones donde predomina la deserción del resto, sino también en aquellas en las que, por algún motivo, el resto está cooperando (Miller, 2007). Linares (2007), considera que la forma más frecuente de plantear los problemas de la acción colectiva que constituyen la “demanda” de una norma social es la bien conocida “paradoja del *free rider*”: Polizón. Ostrom (1988) plantea castigar a los *free-riders*, de tal forma que tenga algún costo personal, con el objetivo de minimizar esta situación.

Lo deseable para avanzar en un marco teórico más aceptable sobre la acción colectiva, sería abordar de forma específica cada uno de sus problemas más significativos, sin pretender una teoría general de la acción colectiva y comprobar luego de forma específica las propuestas teóricas para tipos de bienes y situaciones particulares de interacción, en distintos planos, tanto empírica como experimentalmente (Jordana, 2007).

3.2. La acción colectiva en el medio rural

La teoría de la acción colectiva delimita que el capital social formado por redes de reciprocidad, cooperación voluntaria y compromiso, contribuye a la formación de una comunidad (Vargas, 2003). En el medio rural se crearon diferentes tipos de comunidades, donde las familias que habían vivido durante generaciones en pueblos o ejidos, estaban fuertemente integradas en una forma de vida que se caracterizaba por el trabajo duro y en la ausencia de grandes cambios (Macionis y Plummer, 2005). En la actualidad los cambios y transformaciones sociales producto de la modernización y la racionalización, en ocasiones no los notan los individuos, pero los afectan diferencialmente, obligándolos a tomar posición y a definir una acción (Jiménez, 2010).

En México el área rural ha sufrido grandes cambios, desde los que ha habido en el tipo de tenencia de la tierra, mayor acceso a la información, distintos métodos de siembra, la globalización, la migración que se ve reforzada por un desarraigo cultural y considerar que el habitante del agro posee una tradición de trabajo individual fuertemente enraizada en su cultura y en su dinámica social (Gutiérrez, 2006).

Para Olson (1965), las comunidades del agro ofrecen las características de una de sus dos excepciones a su lógica de la acción colectiva: se trata de grupos relativamente

pequeños, donde el actuar de cada uno de los miembros es fácilmente reconocido por los otros. Esto obligaría a cumplir con las demandas del grupo ya que la influencia de los individuos puede llegar a ser notoria (Gutiérrez, 2006). Actualmente existen sectores donde los productores se organizan para lograr incentivos ya sean materiales o inmateriales, por lo que se cumple otra de las características que consideró Olson, donde un grupo de individuos comparten intereses comunes y buscan lograr sus objetivos mediante la colectividad.

3.3. Teoría de la elección racional

La Teoría de la Elección Racional (TER), en opinión de Vidal (2008) aparece en la academia norteamericana durante la primera mitad del siglo XX, como una crítica al modelo europeo de la economía de bienestar, a través de un intento de académicos de orientación socialdemócrata y socialista. Ésta introdujo innovaciones teóricas y metodológicas para todas las ciencias sociales. En opinión de Vidal (2008), dicha teoría, es una perspectiva teórica de las ciencias del comportamiento humano, y su ámbito, que es el de la interacción humana, es decir se refiere a toda clase de situaciones sociales, por lo que dicha teoría se fue incorporando a disciplinas como la ciencia política y, en general, a todas aquellas que estudian procesos donde existen individuos o actores sociales que toman decisiones, que eligen entre alternativas.

Los supuestos básicos de la TER son que los individuos tienden a actuar maximizando funciones de utilidad mediante el cálculo de costos y beneficios de la acción (Gutiérrez, 2006). Se entiende que el comportamiento es racional cuando reúne dos cualidades: la primera consiste en que los medios se adecúen a los fines, y la segunda en que los fines pertenezcan a un sistema congruente de preferencias (Gobernado, 1999).

Cuando se habla del concepto racional en sentido general, se observa que es un concepto realmente difícil de tomar; cuando se dice “los seres humanos son racionales”, generalmente se refiere a que se poseen cierto tipo de atributos y habilidades que el resto de los animales no posee (Robles, 2005). En lugar del hombre pasivo, que responde a los estímulos, de la sociología, el paradigma de la elección racional substituye con un agente propositivo, proactivo, un maximizador de los valores privados.

Por lo que un agente racional es aquel que se enfrenta a una situación social con preferencias sobre los estados sociales posibles, creencias acerca del mundo que lo rodea y capacidad para emplear esa información inteligentemente. El comportamiento del agente toma la forma de decisiones basadas en el cálculo inteligente, o bien en reglas internalizadas que reflejan la adaptación óptima a la experiencia (Kenneth, 2007).

Existen muchos modelos sobre la elección racional, pero todos ellos asumen que los individuos eligen la mejor acción de acuerdo con funciones de preferencia estables (Magallán, 2007). La elección racional se ocupa por la relación existente entre los intereses individuales y la acción colectiva, concentrándose y poniendo énfasis en las decisiones del individuo. La elección racional como teoría construye lo colectivo a partir de lo privado e individual (Jiménez, 2010).

La teoría de la elección racional se nutre del “marxismo analítico”, inicia de una presunción económico-individualista de explicación social desarrollada ampliamente después por la escuela neoclásica, misma que encarga todo su potencial en la figura de un individuo racional y maximizador. Por ello plantea que todos los individuos, al ser racionales, tienen la capacidad de elegir instrumentalmente sus preferencias en cualquier campo. Así, actuar racionalmente está asociado directamente con la decisión de consignar el monto de los recursos a invertir para lograr el fin deseado, donde el actor o agente es capaz de definir racionalmente de una variedad de acciones posibles, aquella que satisfaga sus deseos en un cuadro de maximización de sus restricciones (Mora, 1995). De esta forma, un sujeto racional adaptativo pondrá en juego un conjunto de mecanismos o herramientas que le permitan sacar el mayor beneficio posible al ambiente en el que tiene que tomar su decisión (Robles, 2005).

Para que la acción de un determinado agente pueda ser denominada “racional”, debe al menos saber hacia dónde le dirige, por lo que parece lógico pensar que conocer el objetivo de las acciones es un criterio importante para que la acción sea considerada racional (Robles, 2005).

Según Elster (1985) la TER es una teoría que puede ser vista desde dos ángulos, como una teoría normativa y como una teoría descriptiva. Como teoría normativa, la teoría de

la elección racional dice qué es lo que se debe de hacer para lograr ciertas metas y como teoría descriptiva, su misión es la de ayudar a predecir ciertas acciones. Por lo que la teoría de la elección racional para justificar y explicar una conducta recurre a tres elementos necesarios para garantizar que se dé una situación de elección: 1) Un grupo de cursos de acción factibles que satisfagan ciertas restricciones lógicas, físicas y económicas, 2) Un grupo de creencias racionales sobre la estructura causal de la situación que va a determinar qué cursos de acción llevan a qué resultados y 3) Un ordenamiento subjetivo de las alternativas factibles que se derivan del ordenamiento de las consecuencias a las que se quiere llegar (Dieterlen, 1987).

Además de su uso en la ciencia económica y política, la psicología y la sociología también recibieron el impacto de esos planteamientos teóricos. Vidal (2008), considera que la TER en las ciencias sociales ha mostrado una capacidad de desarrollo y aprendizaje asombrosa. Para entender su trascendencia, basta ver que su origen como disciplina consolidada se debe a Kenneth Arrow, lo que le valió el Premio Nobel de Economía en 1972.

El problema del término racional es que se refiere tanto al observador como a los sujetos observados: con frecuencia ambas dimensiones se confunden. El observador es racional y usa legítimamente métodos racionales y realistas (como la TER), pero ¿los sujetos comunes actúan racionalmente en la base misma de las prácticas? La respuesta de la TER es afirmativa, aunque para hacerlo se haya tenido que ampliar el significado de racionalidad. ¿Racionalidad intencional o racionalidad por selección natural?; ¿Racionalidad por adaptación al ambiente, del tipo que supone la teoría de la evolución, o por accidente? El hecho es que la conducta racional parece determinada en los rasgos culturales, lo cual ahora su interpretación auto reproductivo-social es la Autopoiesis (Luhmann, 2005).

Precisamente, para confirmar a Vidal (2008) en su idea de que las teorías de la racionalidad no son un corpus monolítico, Abitbol y Botero (2006) plantean el individualismo metodológico en la aplicación de la TER, y definen que ésta es una teoría social con perspectiva analítica; es decir que se aproxima a los fenómenos sociales asumiendo que estos se pueden explicar en términos de sus partes constitutivas y de las

relaciones causales que existen entre ellas. En este sentido, es un relato causal sobre la operación de los mecanismos que permiten que la interacción entre las partes (lo micro) produzca los fenómenos agregados (lo macro). Por lo que las unidades de análisis de la TER, son acciones humanas individualmente consideradas. Sus explicaciones se basan en la idea de que los fenómenos sociales pueden ser comprendidos en términos de la interacción entre acciones humanas individuales, considerando no en un individuo en particular, sino acciones humanas particulares (Abitbol y Botero, 2006).

Sánchez (2007) menciona que la TER ha sido más cuestionada en la ciencia política que en la económica, debido entre otras razones, al hecho de que los problemas de acción colectiva son mucho más frecuentes en el ámbito político que en el económico. Algunos ejemplos lo ilustran bien: la participación en una protesta política (una manifestación, una huelga, una revolución, etc.); la afiliación a organizaciones políticas (sindicatos, partidos, grupos de interés); el uso de recursos comunales, el reciclaje de residuos, la donación de sangre o de órganos, la donación caritativa, etc. En casi todos los casos, se observa mayor grado de cooperación del que cabe esperar según la teoría.

Cuando J. Nashe, el protagonista de *La música del azar* de Paul Auster, comienza su viaje, a cualquier lector le resulta sorprendente que no sepa a dónde se dirige, que ese viaje no tenga ni destino ni objetivos, el lector inmediatamente comprende que lo que dirige a Nashe no es un criterio racional, sino, tal vez, emocional o visceral. Igual sucede con los medios para lograr el objetivo; si una persona está en Nueva York tiene, por ejemplo, el objetivo o la necesidad de estar en Londres el día siguiente antes de las 14:00 h, parece importante que se informe de cuál es la opción que le permita alcanzar ese objetivo. En este caso tomar un avión parece la mejor fórmula para cumplirlo. Si aun sabiendo lo anterior optara por tomar un barco, que resulta más cómodo y placentero, se diría que no está actuando racionalmente, ya que el medio para viajar no le permitiría cumplir su objetivo (Robles, 2005). Así, para que una acción pueda ser denominada racional debe cumplir al menos, los criterios arriba mencionados. En una acción racional se debe conocer el objetivo, los medios para alcanzarlo, utilizar (conscientemente, no casualmente) los medios, y los objetivos no deben ser contradictorios entre ellos o auto-excluyentes (Robles, 2007).

Es importante considerar que los individuos pueden tener restricciones internas y externas por lo que es necesario definir el concepto de restricción. En este sentido, por restricción se entiende toda característica propia (cognitiva) del sujeto o del ambiente que dificulta o hace costoso al agente el acceso y/o el empleo de la información o de las opciones de acción. Cuando el agente se enfrenta a situaciones como la anterior, podrían plantearse modelos de racionalidad en lo que la precisión del objetivo se comporte como una variable flexible, de forma que se opte por maximizarla cuando las restricciones sean menores y se tienda a reducirla en relación con la dificultad implicada en la tarea (Gutiérrez, 2006).

Martínez (2004) considera que se puede resumir todas las orientaciones de la elección racional en tres argumentos básicos:

1. Los individuos toman decisiones racionales con arreglo a sus fines,
2. Dadas sus preferencias (elemento subjetivo de la acción) y
3. Teniendo en cuenta cuáles son las restricciones en las que pueden tomar sus decisiones (elemento objetivo de la acción).

Además, que las preferencias para permitir una elección racional, requiere cumplir tres supuestos; ser reflexivas, completas y transitivas.

1. Reflexivas: cada elemento es comparable consigo mismo.
2. Completas: cualquier conjunto de elementos que se presente es comparable, es decir, cualquier conjunto posee alguna característica común en mayor o menor medida, característica representable normalmente por dinero o por tiempo.
3. Transitivas. Este supuesto es razonable en el caso de la ordenación de preferencias individuales no en la ordenación de las colectivas.

3.4. Críticas fundadas

No es posible reducir las explicaciones socio-lógicas a fenómenos individuales y la teoría se encuentra con problemas para incorporar el sentido de las prácticas sociales. Los hechos sociales son aquellos en los que se considera la intencionalidad colectiva (Martínez, 2004).

En la TER las soluciones simples o elegantes sólo se dan cuando se supone que todos los individuos tienen intereses cuantificables y homogéneos, reducibles a una misma variable, a un equivalente universal cuyo ejemplo más simple es el dinero (Ludolfo, 2000). Vale la pena resaltar que la teoría de la elección racional de donde se nutre el “marxismo analítico” inicia de una presunción económico-individualista de explicación social desarrollada ampliamente por la escuela neoclásica, misma que encarga todo su potencial en la figura de un individuo racional y maximizador. Por ello plantea que todos los individuos, al ser racionales, tienen la capacidad de elegir instrumentalmente sus preferencias en cualquier campo. Así, actuar racionalmente está asociado directamente con la decisión de consignar el monto de los recursos a invertir para lograr el fin deseado, donde el actor o agente es capaz de definir racionalmente de una variedad de acciones posibles, aquella que satisfaga sus deseos en un cuadro de maximización de sus restricciones (Mora, 1995).

Considerar que realmente los agentes deciden la mayor parte del tiempo de forma totalmente racional, pues un ejemplo sencillo de introspección lleva a pensar que esto no puede ser totalmente cierto, pues se actúa muchas veces por la costumbre, movidos por el grupo de referencia o pertenencia, guiados por valores morales, de forma más o menos compulsiva, no se hace lo que pensamos que debería hacer, debido a la debilidad de la voluntad o se toman decisiones donde no se puede aplicar criterios optimizadores, pues no se dispone de información clara ni de preferencias, ni recursos, ni de las probabilidades de éxito de las acciones; otra crítica falaz afirma que una decisión rápida es irracional, pero esto no es cierto cuando la utilidad entre dos decisiones es muy distinta: piénsese el tiempo que puede tardar un alumno en decidir si quiere que se le apruebe o se le suspenda una asignatura. También se cuestiona que las decisiones racionales deban ser conscientes, lo cual sólo es cierto en ciertas explicaciones realistas. Por último, pero no menos importante, hay quienes consideran que sólo pueden explicar conductas egoístas, guiadas por el interés propio (Martínez, 2004).

Por lo que se entiende por “elección” como la acción de elegir y podría entenderse como el proceso mental –no observable– por el cual se opta por alguna de las alternativas posibles. Sin embargo, para que exista una decisión es preciso que se dé la acción de

elegir. Es decir, es preciso que el individuo realice una acción observable para que se pueda hablar de elección y decisión (Abitbol y Botero, 2006); el actuar racionalmente significa elegir la alternativa con la jerarquía más alta dentro de un grupo de alternativas factibles (Dieterlen, 1987).

3.5. Organización

El ser humano por naturaleza tiende a relacionarse con otras personas con el objetivo principal de cubrir sus necesidades básicas de sobrevivencia, a este tipo de socialización se le conoce como sociedad; la cual se considera como un sistema relativamente estable de conexiones y relaciones sociales de grandes grupos de personas, respaldados por la fuerza de la ley, costumbres, tradiciones; formados en el desarrollo histórico, basados en cierto modo de producción y que aparece como una etapa en el desarrollo progresivo del hombre (Chinoy, 1966). Durkheim citado por Agulla (1965) consideraba que la sociedad no es una mera suma de individuos, sino un sistema formado por la asociación de individuos, una realidad específica que tiene sus propias características y que al aumentar de tamaño aumenta su estructura y funciones de cada uno de los individuos.

Considerando a la sociedad como sistema se entiende que es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, un todo organizado y complejo, que la combinación de partes forman un todo, conjunto de objetos unidos por alguna forma de interacción o interdependencia, con sus límites entre el sistema y su ambiente y que está formada por personas (Bertalanffy, 1976), por lo que es importante considerar que el capital social tiene diferentes expresiones, una de ellas son las redes sociales, otra las relaciones horizontales entre organizaciones, otra las normas y valores, la confianza, las alianzas, etcétera (Absalón, 2000).

Parsons (1968), sostiene que las sociedades tienden hacia la autorregulación, así como a la interconexión de sus diversos elementos (valores, metas, funciones, etc.); la autosuficiencia de una sociedad y organización, está determinada por sus necesidades básicas, entre las que se incluían la preservación del orden social, el abastecimiento de bienes y servicios, destacando que desde el punto de vista de organización, esta era una

parte de un sistema mayor, tomando como punto de partida la organización como un sistema social (Hall y Fagen, 1968).

Considerando el argumento anterior, a nivel mundial las sociedades se desarrollan y funcionan por medio de estructuras llamadas organizaciones, las cuales se pueden encontrar en diferentes niveles desde las más simples hasta la más complejas. La mayoría de los individuos nacen, educan, trabajan y mueren en organizaciones. Además, una de las organizaciones más poderosas e importantes (el gobierno o Estado) prescribe o proscribire la forma de cómo se debe de comportar un individuo a lo largo de la vida. Durante toda la existencia de los seres humanos se, educan, controlan, recompensan y castigan por las organizaciones (Furnham, 2009).

Los individuos, ya sea por sí mismo, porque son convocados por agentes internos o externos, o porque se les exige como requisito, cuando cada uno tienen uno o más intereses que coinciden con los intereses de otros y solamente juntándose con esos otros pueden satisfacer los intereses propios, se asocian y forman asociaciones u organismos sociales como un medio para obtener la satisfacción o para cumplir con el requisito exigido, esos organismos sociales pueden ser grupos, organizaciones o sujetos colectivos (Niño, 1995).

En lo que respecta al área rural, actualmente existe el fomento y apoyo a la organización de los productores por parte del gobierno Federal, Estatal y Municipal vía las dependencias encargadas del fomento y desarrollo del campo agrícola. En México la SAGARPA e INCA Rural (2005), consideran la organización económica de los productores, como acción institucional, un proceso de promoción, capacitación, constitución, reconversión, desarrollo y consolidación de las modalidades de asociación y representación que los propios productores, con base en las leyes, adoptan para tener un mayor control de sus procesos productivos de transformación y comercialización de productos y servicios. Las organizaciones en el sector rural no se limitan a servir de base para el desarrollo del capital social, también cumplen otras funciones relevantes. Una organización es algo más complejo por lo que es necesario analizar con mayor profundidad la esencia de lo que puede ser una organización.

Los sistemas vivos sean individuos u organizaciones, se analizan como sistemas abiertos, que mantienen un continuo intercambio de materia/energía/información con el ambiente tanto interno como externo, por lo que la organización social del esfuerzo y el conocimiento de la comunidad representa un potencial significativo para la promoción de su propio desarrollo (Vargas, 2003).

La Teoría Funcional–Estructuralista propuesta por Parsons (1968), tiene como una de sus bases a la teoría de sistemas; explica el funcionamiento y estructura de la sociedad y las organizaciones, considerando la interacción social de las personas y como los individuos se relacionan como miembros de una organización. Se plantea que dicha teoría es suficiente para entender el entorno interno de las organizaciones ya que se puede analizar su estructura y funcionamiento, pero no así factores externos que influyen y modifican el entorno interno de la organización.

De acuerdo con lo anterior es importante considerar el entorno que rodea una organización, sus integrantes, así como el ambiente interno en el que se desarrollan ya que se puede observar como la sociedad en la que vive el individuo y se origina una organización, puede influenciar en su desarrollo. Macionis y Plummer (2007) señalan la importancia de intentar entender la experiencia en el contexto de la historia y la sociedad en que se vive, para entender que muchos problemas personales no se pueden resolver como si fueran solo problemas personales, sino que deben ser entendidos en términos más amplios, en términos políticos y sociales; sin olvidar factores, económicos, ambientales, culturales, religiosos y principalmente los cambios actuales de las sociedades y los individuos por el acceso a la información, intercambio de costumbres, tecnología, la globalización, etc.

El estudio de las organizaciones se ha analizado desde diferentes puntos de vista y enfoques, desde su estructura, funcionamiento, interacciones internas y externas con el medio en que se desarrollan, ya que en la sociedad se pueden encontrar diferentes niveles de organización, de las más simples como la familia hasta las más complejas como el Estado.

A este respecto, Parsons (1968) considero cuatro tipos de valores necesarios para el buen funcionamiento de una organización, dos de integración y dos de adaptación, sin olvidar que cada una de ellas crea su propio esquema de prioridades: 1) universalismo, se trata de la capacidad de adaptación, que concierne a la necesidad de toda organización de ajustarse a sus condiciones objetivas de existencia, 2) la definición de objetivos, toda organización se propone alcanzar ciertas metas colectivas, y trata de que esas metas prevalezcan sobre los intereses individuales o sectoriales, 3) de integración, la solidaridad dentro de la organización es de suma importancia ya que las acciones de los individuos son evaluadas según la medida en que favorezcan o impidan la integración de los individuos en la organización, y su mutua solidaridad, y una de las más difíciles en la actualidad, 4) de mantenimiento, ya que cada organización tiene su propia estructura, normas y objetivos (Almaraz, 1981).

Niño (1995) considera que una organización no es más que una empresa, es decir, un espacio que puede tener distintas dimensiones pero que no varía en cuanto a su objetivo genérico de maximizar la ganancia económica. Mientras que Rodríguez (1997) consideran que la organización es impulsada por el interés de constituirse en un agente económico. Estos puntos de vista son muy discutidos, Absalón (2000) considera que las organizaciones satisfacen intereses comunes, colectivos o de grupos, y no tiene sentido crearlas cuando la acción individual no organizada puede servir los intereses de la persona igual o mejor que la organización. Etkin (2000) considera que la organización es el conjunto de relaciones y regulaciones internas que preservan la autonomía del sistema y aseguran la continuidad del grupo.

Ménard (1997) considera que una organización, es una unidad económica de coordinación que tiene fronteras identificables y que funciona de manera relativamente continua, con miras a alcanzar un objetivo o un conjunto de objetivos compartido(s) por los miembros participantes. En otros términos, una organización se caracteriza por: 1) un conjunto de participantes; 2) un convenio, implícito o explícito, sobre ciertos objetivos y sobre los medios acordados para expresar el propio acuerdo o desacuerdo sobre los objetivos o sobre los mecanismos de disociación (contratos, renunciaciones, huelgas, etc.); 3) una coordinación formal, que defina una estructura caracterizada por su grado de

complejidad (la jerarquía), por reglas y procedimientos (la formalización), y por su grado de centralización (la decisión).

Las organizaciones llegan así, a conformar un sistema de valores en la medida que en ellas se conjugan mecanismos de incentivos, estructuración de motivaciones y cultura interna. Es decir, en una organización es necesario identificar sus elementos constitutivos, sus esquemas de valores y la estructura de poder para poder establecer su identidad o propiedades emergentes (Absalón, 2000).

Algo importante que menciona Olson (1965) es que existen dos factores que inhiben claramente la participación de individuos racionales y egoístas en acciones colectivas: 1) El tamaño del grupo y, por tanto, la importancia relativa de la aportación individual a la acción. En grupos grandes, el impulso a actuar colectivamente será menor porque la aportación individual probablemente variará muy poco el resultado final; 2) la certeza de que si la acción tiene éxito, uno se verá favorecido por el resultado aunque no haya participado en esa acción, esto es, la certeza de que la acción se realiza para conseguir un bien público (Noguera, 2007). Sin embargo Robles (2007) considera que el tamaño del grupo no es una variable explicativa para la acción de un individuo en una organización.

Para Olson (1965) las comunidades del agro ofrecen las características de una de sus dos excepciones a su lógica de la acción colectiva: se trata de grupos relativamente pequeños, donde el actuar de cada uno de los miembros es fácilmente reconocido por los otros. Esto obligaría a cumplir con las demandas del grupo ya que la influencia de los individuos puede llegar a ser notoria. Si el número de personas no constituye una garantía para incentivar la acción gregaria, es posible tomar la idea de Bates respecto a lo incentivos; manejar el comportamiento grupal sobre la base de los beneficios y ventajas que reportará para aquellos que acepten las iniciativas (Gutiérrez, 2006).

Olson (1965) concluye que los grupos pequeños son cuantitativa y cualitativamente diferentes a los grupos grandes, y que las grandes asociaciones no pueden explicarse en términos de los mismos factores de existencia de los grupos pequeños, pues mientras

más grande sea el grupo más lejos estará de proporcionar una cantidad óptima de un bien colectivo (Absalón, 2000).

Por ello la continuidad de las organizaciones y su cohesión interna, o su identidad, admite múltiples formas de acuerdos y desacuerdos, como lo señalan los autores. Según ello, una crisis en la organización es un desajuste, pero ella tiene los elementos para compensar las perturbaciones y continuar con sus actividades sin que se desorganice. Una conclusión importante que puede aplicarse a las organizaciones es que ellas se explican por sus propias leyes de funcionamiento y no por los cambios ambientales; pero ello no invalida la idea que el contexto es un elemento importante en la explicación de la marcha de ellas en la sociedad y la forma como actúan (Absalón, 2000).

Como se ha mencionado, el comportamiento y funcionamiento de una organización es variable, existe un alto número de fenómenos y circunstancias a las que se enfrenta una organización, teniendo casos exitosos y no exitosos, esos factores deben ser claves para el buen desarrollo de las organizaciones agrícolas y por lo consiguiente un mejor desarrollo rural.

3.6. El individuo en la organización

Cada comunidad entiende y vive los cambios de una manera específica, atendiendo a su cultura, su historia, sus experiencias, etc. El desarrollo, en su más amplia acepción, no sólo pasa por las estructuras económicas o los grandes flujos comerciales, sino que también posee una dimensión plenamente humana, ligada al individuo y a su percepción del mundo (Gutiérrez, 2006). Por lo que el hecho de que varios individuos actúen conjuntamente en función de un mismo objetivo no es un dato, sino un hecho que exige explicación (Ludolfo, 2000). Weber consideró el concepto de acción social, donde indica que la acción es aquella conducta humana en la que el individuo o individuos que la realizan, la establecen con un sentido subjetivo, con respecto a la conducta de otra u otras personas y en las que tal relación determina el modo en que procede dicha relación (Giner, 2001).

¿Cuáles son los motivos que impulsan a los individuos a sumarse o participar en una acción colectiva?, ¿los comportamientos de estos individuos son racionales, irracionales

o desviados? El enfoque penetra en la acción colectiva a partir del análisis de la eficacia con que las organizaciones de las distintas acciones colectivas y movimientos sociales emplean los recursos de que disponen para alcanzar sus objetivos (Jiménez, 2010). El individuo tiene como mecanismo de acción sus intereses, y como instrumento con el que lograr estos intereses, control sobre recursos (propiedades, capital financiero, humano, social). El principal recurso controlado inicialmente, o del que retomar el control en su caso, es el control sobre sus propias acciones (Sainz, 1992).

La naturaleza y el grado de las expectativas del individuo varían de manera significativa, al igual que la habilidad y disposición de la organización para satisfacerlas. Asimismo, la organización tendrá expectativas implícitas respecto de sus miembros, como aceptar los valores y se apeguen a las normas de comportamiento de la organización, que trabajen con diligencia en la prosecución de los objetivos, no abusen de la buena voluntad de los compañeros, preserven en alto la imagen de la organización, que estén preparados para adaptarse a las circunstancias cambiantes y se apeguen a las normas y reglamentos (Furnham, 2009). Sin olvidar que siempre puede haber, en un colectivo que comparta intereses, personas que pueden ser la mayoría, que crean que en vez de trabajar colectivamente en la consecución de sus fines les es más conveniente buscar soluciones individuales, desarrollar estrategias en las cuales arriesgan menos y pueden obtener un mayor beneficio (Ludolfo, 2000).

Esto probablemente resulta más interesante, la presencia de relaciones de confianza fuertes en comunidades u organizaciones en torno a una cultura, una etnia u otra característica fácilmente reconocible puede socavar el desarrollo (Herreros, 2007), ya que la confianza depende de contextos y situaciones particulares de acción de cada uno de los individuos en la organización (Rodríguez y Valenzuela, 2007).

En el medio rural, es necesario considerar que el habitante del agro posee una tradición de trabajo individual fuertemente enraizada en su cultura y en su dinámica social; las labores del campo se han caracterizado por ser de tipo familiar siendo los lazos de parentesco los articuladores de las relaciones establecidas entre los miembros de la unidad productiva (Gutiérrez, 2006). Esta característica de que las familias habían vivido durante generaciones en pueblos o comunidades rurales y que estaban fuertemente

integradas en una forma de vida que se caracterizaba por el trabajo y la ausencia de grandes cambios y con la tendencia de fomentar las relaciones primarias fundamentadas en su cultura, costumbres, valores y la comunicación cara a cara (Macionis y Plummer, 2007); se ha ido transformando día a día por diferentes factores, por lo que el agro, el productor y su familia vive actualmente en un mundo de cambio y transformación.

Una de las características del mundo rural ha sido, en las últimas décadas, su constante transformación producto de la influencia de las ciudades. En múltiples maneras, el escenario del agro ha visto cambiar sus más tradicionales formas para dar paso a lo que se ha denominado “nueva ruralidad”. La influencia cultural, provenientes en su mayoría de las ciudades y otro tipo de situaciones, han expuesto a los habitantes del campo a realidades que antes les eran desconocidas. La información ha llevado hasta ellos las más variadas imágenes del consumo ayudando a construir un imaginario respecto, no sólo a la vida en la urbe, sino a la existencia en general, ya que surgen rápidamente los impulsos miméticos y muchos elementos surgidos en los espacios urbanos y/o popularizados en estos entornos, formas de vestir, gustos musicales, preferencias culinarias, etc., y empiezan a cambiar el rostro del campo (Gutiérrez, 2006).

Algo que generalmente no se considera o toma en cuenta, es en qué condiciones se encuentra el productor para formar parte de una organización o si ya lo está, cuáles son esas cosas que pueden hacer que él contribuya o no en el buen funcionamiento y lograr los objetivos establecidos por la organización. La personalidad del productor, su estatus social en la comunidad, la forma de ver la realidad del agricultor es muy variada ya que cada individuo tiene la capacidad de ver e interpretarla de acuerdo a sus vivencias, experiencia y sus intereses personales; por lo que él evaluará cual es la mejor decisión y acción a tomar.

La personalidad de la persona se sitúa desde un contexto histórico específico donde se ha desenvuelto el individuo, tomando en cuenta las características demográficas propias de ese contexto, ya que se ve reflejado en su nivel de poder social. El género ha tomado importancia dado que la mujer desempeña varias funciones en el campo agrícola y en ocasiones es la jefa de la familia, debido a que el esposo migró. La edad es importante, muchos de los productores son personas de edad avanzada y son más renuentes al

cambio, pero las nuevas generaciones son más susceptibles a la influencia externa y por lo consiguiente al cambio.

La raza o etnia es importante ya que puede ser fundamental para la aceptación o rechazo de una persona a un grupo, el nivel de educación puede permitir ser más susceptible a los cambios, la cultura identifica a un determinado grupo de personas, las creencias y costumbres identifica de otros lo que puede ayudar a formar lazos fuertes para una mejor organización.

Los problemas sociales a los que se enfrenta el individuo del campo son muchos como la migración la cual ha provocado un gran desarraigo cultural. Los conflictos en el seno de una organización pueden provocar un cambio en ellas. La modernidad, y la globalización tienen un impacto a nivel local. La identidad de quien soy y quiénes son los demás, esos lazos que unen a otra persona. Las emociones en la vida cotidiana en la que se encuentra el productor en determinado momento: el estado de ánimo, alegría, depresión, estrés, salud, autoestima del productor referente a la importancia de su actividad son cosas que no se consideran al crear una organización o si ya se pertenece a una, estas pueden influenciar en su funcionamiento.

Como consecuencia de esto, el campo cambió y actualmente las relaciones sociales que se encuentran mediando la dinámica diaria responden a nuevos factores. Todos los factores anteriores, en conjunto, caracterizan el mundo rural pero no agotan su complejidad (Gutiérrez, 2006).

3.7. Modelo conceptual

El enfoque y concepto de agroecosistemas ha sido utilizado por muchos investigadores, uno de los primeros que definió el concepto de agroecosistemas fue Hernández (1977) considerándolo como un ecosistema modificado en menor o mayor grado por el hombre para la utilización de los recursos naturales en los procesos de producción agrícola; en este mismo sentido, Vilaboa *et al.* (2009) menciona que el enfoque y concepto en agroecosistemas es un modelo abstracto y método de investigación que permite representar la unidad de estudio para interpretar la realidad agrícola.

Los procesos productivos y sociales cobran relevancia por el rol que juega el hombre como ente controlador del sistema, en relación a la producción de alimentos, bienes y servicios que demanda la sociedad (Vilaboa, 2011). Altieri (1995) mencionan que una parte fundamental de los agroecosistemas es el ente controlador (hombre, familia) siendo éste quien modifica, interviene, orienta y define la producción, convirtiéndose en el controlador y regulador del agroecosistema ya que toma la decisión respecto a la finalidad del sistema; Montaldo (1982) señala que el hombre es quien origina el agroecosistema por su acción en el ecosistema natural teniendo como objetivo la utilización del medio en forma sostenida para obtener productos agropecuarios; Martínez (1999), considera al agroecosistema como un modelo conceptual que prioriza el rol que desempeña el controlador en la toma de decisiones. De acuerdo con los planteamientos anteriores sobre el concepto de agroecosistema, el modelo conceptual de esta investigación, se basará en el concepto de agroecosistema, siendo el objeto de estudio el controlador y la relación con la organización (Figura 1).

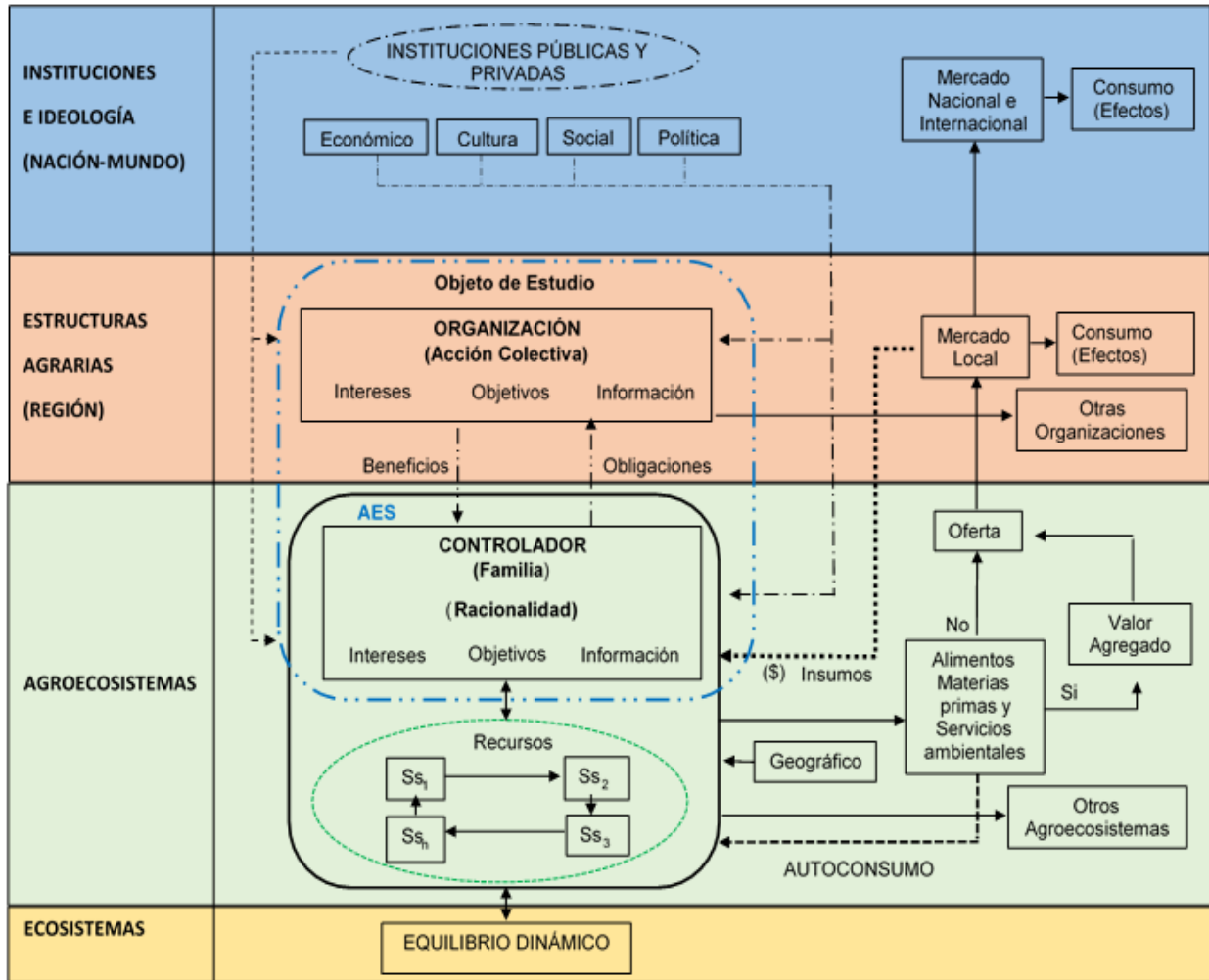


Figura 1. Modelo conceptual de la investigación. Fuente: (Trebuil, 1990); modificado por (Martínez *et al.*, 2004).

4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

4.1. El ser humano y su relación con la organización

En el transcurso del tiempo el hombre se ha enfrentado a diversos escenarios de sobrevivencia, climatológicos, sociales y económicos, que lo ha llevado a organizarse y trabajar de forma colectiva debido a limitaciones o al costo que pueda tener lograr sus objetivos, ya que puede contar con diferentes limitaciones individuales como pueden ser físicas, biológicas, psicológicas, económicas, geográficas y culturales.

Los constantes cambios estructurales y funcionales de la sociedad, han generado fuertes cambios a los cuales se debe de adaptar el individuo, por lo que es necesario explicar los nuevos fenómenos sociales, ya que él toma decisiones importantes día a día acerca de su vida, pero no lo hacen aisladamente, sino en un contexto más amplio llamado sociedad.

La organización ha sido una parte fundamental en la estructura social del ser humano, ya que una sociedad u organización está conformada por el capital social y que estos realizan acciones que le permiten crear su propia jerarquía estructural, normas, estableciendo su funcionamiento para lograr sus objetivos, considerando un razonamiento natural con base en valores culturales y tradicionales; sin olvidar que existe una fuerte influencia del ambiente externo que las rodea, y de eso también dependerá su estabilidad, supervivencia y capacidad de adaptación, cambiando o modificando su estructura y funcionamiento, para responder a las condiciones actuales en las que se encuentran exigencias actuales de la globalización, o simplemente desaparecer.

Los desafíos a los que se enfrentan las personas en el área rural son múltiples y complejos, siendo más notorios en las últimas décadas ya que los cambios surgen con mayor rapidez debido al acceso y flujo de información, la economía globalizada, avances tecnológicos, intercambio cultural que ha originado una transculturización en el medio rural, la migración, el desarraigo cultural y condiciones climatológicas. Es pertinente considerar que el habitante del agro posee una tradición de trabajo individual fuertemente enraizada en su cultura y en su dinámica social (Gutiérrez, 2006), y que la modernidad actúa sobre la sociedad como un ácido, erosionando la comunidad humana y

desencadenando un individualismo desenfrenado y donde se considera la modernidad, la transculturización y la televisión, exhibe la complejidad que representa el ser humano (Macionis y Plummer, 2007).

Una de las estrategias del gobierno para hacerle frente a esta situación, ha sido promover e incentivar la organización, en el Artículo 32 de la Ley de Desarrollo Rural Sustentable (2011) especifica que el Ejecutivo Federal, con la participación de los gobiernos de las entidades federativas y de los municipios y los sectores social y privado del medio rural, impulsará las actividades económicas en el ámbito rural, y que las acciones y programas que se establezcan para tales propósitos se orientarán a incrementar la productividad y la competitividad en el ámbito rural, a fin de fortalecer el empleo y elevar el ingreso de los productores; a generar condiciones favorables para ampliar los mercados agropecuarios; a aumentar el capital natural para la producción, y a la constitución y consolidación de empresas rurales; en la fracción II del mismo artículo indica fomentar el desarrollo de los recursos humanos, la asistencia técnica y el fomento a la organización económica y social de los agentes de la sociedad rural.

Sin embargo; si se considera que en el plano social y cultural, una de las características en el medio rural es la falta de organización, ya que muchos de los grupos, organizaciones, asociaciones o cooperativas formadas para los procesos de producción, transformación o procesamiento y la comercialización, son creadas solo para acceder a los apoyos del gobierno, ya que si no lo hacen de esa manera difícilmente tendrían acceso a dichos apoyos, sin olvidar la cultura del paternalismo; esto limita los beneficios que puede tener el estar organizado ya que se podría tener muchas ventajas al estarlo, ¿Cómo mejorar los procesos de producción, disminuir los costos de producción, lograr ser más competitivo, y lograr mejorar los ingresos y condición económica de los habitantes del medio rural?.

4.2. Pregunta de investigación

El planteamiento y preguntas de investigación en torno a una organización son muchas desde ¿Qué es lo que hace que un grupo de individuos busquen organizarse para lograr intereses personales o comunes? ¿Porqué permanece un individuo en una

organización? ¿Qué hace desertar a un individuo en una organización? ¿Qué factores influyen para que no sigan las organizaciones? y ¿Qué factores externos a la organización influyen en el funcionamiento de una organización? de acuerdo con estos planteamientos la pregunta de investigación es conocer ¿Cuáles son los factores que inciden en el ingreso y permanencia de los individuos en las organizaciones de productoras de flores, productores de café “Lovaxca” y los artesanos “D’bambú” de la región centro del estado de Veracruz en relación con factores internos y del contexto económico, social, político, cultural y geográfico donde se desarrollan?

4.3. Hipótesis General

Los principales factores que inciden para el ingreso y permanencia en una organización son de orden individual de acuerdo con los incentivos, beneficios, compensaciones o cuotas, (elección racional) y de las relaciones internas que se dan entre los integrantes (acción colectiva), así como el contexto económico, social, político, cultural y geográfico donde se desarrollan.

4.3.1. Hipótesis Específicas

1. El ingreso y permanencia en una organización es de orden individual (elección racional) de acuerdo con los incentivos, beneficios, compensaciones o cuotas.
2. Las relaciones internas que se dan entre los integrantes de una organización inciden en el ingreso y permanencia en una organización.
3. El contexto económico, social, político, cultural y geográfico influyen en el individuo para ingresar o permanecer en una organización.

4.4. Objetivo General

Identificar cuales factores de orden individual (elección racional) y de relaciones internas entre los integrantes (acción colectiva), así como el contexto económico, social, político, cultural o geográfico influye en el ingreso y permanencia en una organización.

4.4.1. Objetivos Específicos

1. Identificar si el ingreso y permanencia en una organización son de orden individual de acuerdo con los incentivos, beneficios, compensaciones o cuotas.
2. Conocer si las relaciones internas que se dan entre los integrantes de una organización inciden en el ingreso y permanencia de una organización de productores.
3. Identificar si el contexto económico, social, político, cultural y geográfico influye en el individuo para el ingreso o permanencia en la organización.

5. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se presenta el proceso metodológico para la selección de las organizaciones, su localización geográfica, la operacionalización de las hipótesis, descripción del instrumento y los análisis estadísticos correspondientes que ayudaron a cumplir los objetivos y contrastar las hipótesis planteadas en la investigación.

5.1. Selección de la muestra

La investigación fue planteada para realizarse con organizaciones ganaderas en las tres regiones del estado de Veracruz, se procedió a visitar las organizaciones para identificar aquellas que estuvieran en disposición de trabajar; debido a las condiciones de inseguridad por la delincuencia organizada en el Estado en este período, algunas organizaciones no aceptaron que se trabajara con ellos, ya que por su seguridad, decidieron no proporcionar ningún tipo de información.

En relación a lo antes mencionado, se tomó la decisión de cambiar el tipo de organización, y se procedió a solicitar la lista de organizaciones registradas en la Secretaría de Relaciones Exteriores, para seleccionar organizaciones que se encontraran en la región centro del estado de Veracruz, ya que era la región donde se reportaban menos problemas de inseguridad. Posteriormente se realizó un sondeo de organizaciones que estuvieran en la disposición de participar en la investigación. Debido a estas circunstancias el número de entrevistados fue de 26 integrantes, ya que las organizaciones que estuvieron con disposición de trabajar, tenían pocos integrantes.

Los criterios de selección fueron de comprensión y de pertinencia, respondiendo a un enfoque analítico aplicado, más no de representatividad estadística (Dávila, 1999). Éstos fueron: a) registró oficial como organización, b) disponibilidad de participar en la investigación y c) tiempo de trabajo como organización heterogénea (Longeva: “organización de café, Intermedia: “organización de artesanos y corta: “organización de flores).

5.2. Localización geográfica y contexto socioeconómico de las organizaciones en estudio

5.2.1. Organización de productores de café “Lovaxcan SSS”

La organización se encuentra en el municipio de Xico en la región centro del Estado de Veracruz en las coordenadas 19° 25' latitud norte y 97° 01' longitud oeste a una altura de 1,320 msnm y se ubica en la comunidad de Úrsulo Galván, a 10 km de la cabecera municipal (Figura 2); su principal actividad es la producción de café, el 88.4 % de los habitantes tiene al menos una carencia social y es un municipio de mediana marginación (Cuadro 1).

5.2.2. Organización de productoras de flores de Ixhuatlancillo

La organización se encuentra en la cabecera municipal en la región central montañosa del estado de Veracruz, en las coordenadas 18°54" latitud norte y 97°9" longitud oeste, a una altura de 1,420 msnm (Figura 2); su principal actividad es la agrícola, el 65.1 % de los habitantes tiene mínimo una carencia social y es un municipio de mediana marginación (Cuadro 1).

5.2.3. Organización grupo artesanal “D’Bambú MB” sociedad de responsabilidad limitada microindustrial (S DE R L MI).

La organización se encuentra en el municipio de Teocelo ubicado en la región centro del Estado, en las coordenadas 19° 23' latitud norte y 96° 58' longitud oeste a una altura de 1,160 msnm, en la comunidad de Monte Blanco, a 6 km de la cabecera municipal (Figura 2); la agricultura es su principal actividad, el 74.3 % de los habitantes tiene mínimo una carencia social y es un municipio de mediana marginación (Cuadro 1).

Cuadro 1. Características socioeconómicas de los municipios donde se encuentran las organizaciones.

Municipio	Número de habitantes	Personas en pobreza	(%)	Personas en pobreza extrema	(%)	Índice de Marginación	(%) personas en pobreza alimentaria
Xico	35,223	24,839	70.5	6,308	17.9	Medio	25.63
Inhuatlancillo	17,731	9,334	52.6	2,223	12.5	Medio	30.08
Teocelo	17,018	10,779	63.3	1,880	11.0	Medio	22.72

Fuente: CONEVAL, 2012. <http://www.coneval.gob.mx>.

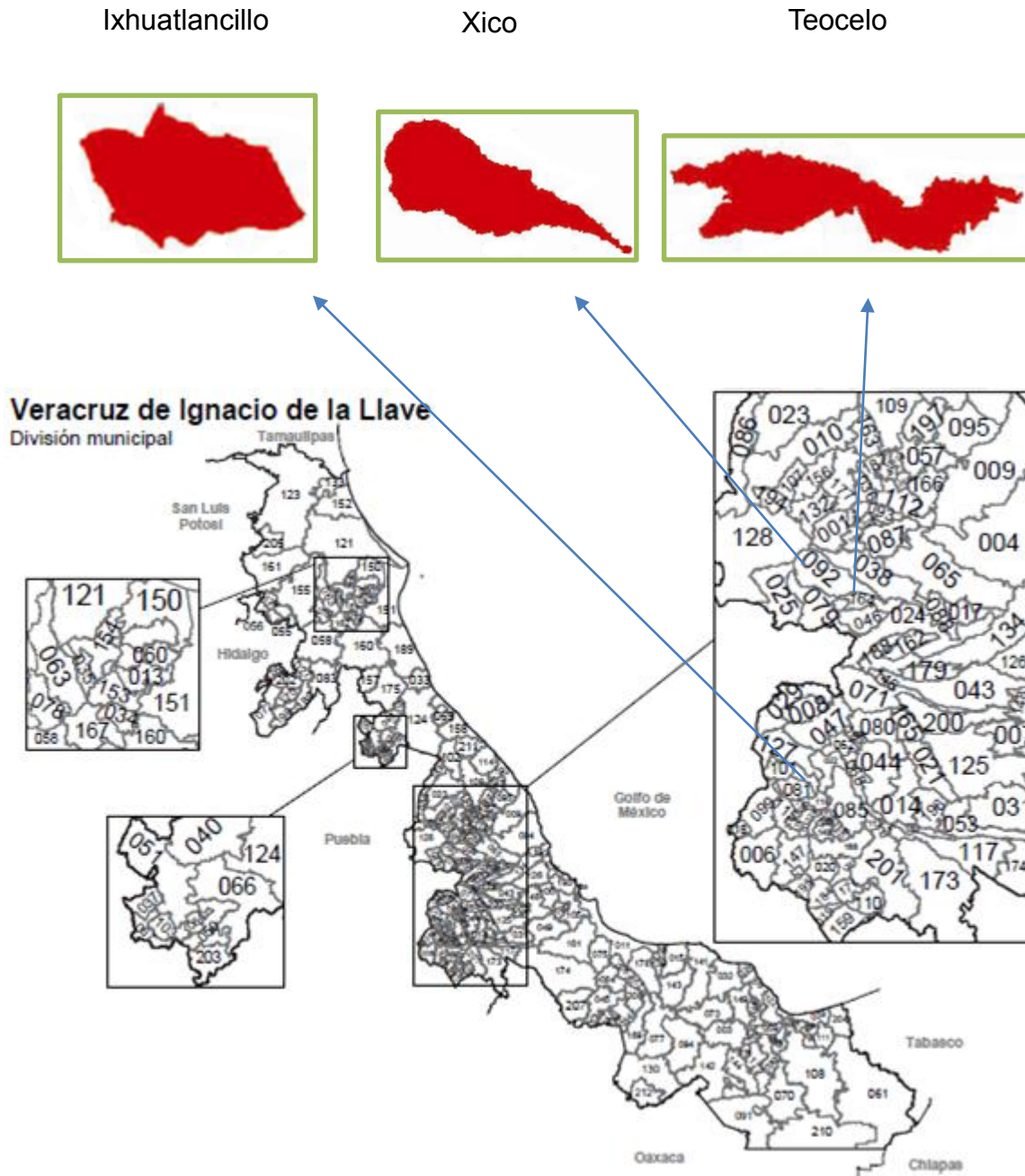


Figura 2. Ubicación geográfica de las organizaciones.

5.3. Operacionalización de las hipótesis

Se procedió a operacionalizar las hipótesis, las cuales están conformadas por indicadores y variables que permitieron explicar los estudios de caso y contrastar las

hipótesis. A continuación se describe cada una de las hipótesis particulares con sus indicadores y variables que las componen.

5.3.1. Operacionalización de la hipótesis uno.

El planteamiento de la hipótesis 1 es que el ingreso y permanencia en una organización son de orden individual (elección racional) de acuerdo a los incentivos, beneficios, compensaciones o cuotas.

5.3.1.1. Proceso de ingreso a la organización (IO)

Se define como la fase en la que el productor toma la decisión de ingresar a una organización (Cuadro 2).

Cuadro 2. Operacionalización del indicador “ingreso a la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
	1.1 Años en la organización	Numérica (años)
	1.2 Fundador de la organización	Ordinal
	1.3 Se organizó por iniciativa o con apoyo	Ordinal
	1.4 Motivos para ingresar a la organización	Ordinal
Ingreso a la organización	1.5 Beneficio esperado al ingresar a la organización	Ordinal
	1.6 Género en la organización	Ordinal
	1.7 Tiempo dedicado en formar la organización	Numérica (meses)
	1.8 Conoce el objetivo de la organización	Ordinal
	1.9 Conoce el reglamento de la organización	Ordinal
	1.10 Quien realiza el reglamento	Ordinal

5.3.1.2. Proceso de permanencia en la organización (PO)

Se refiere como la fase en la que el productor decide permanecer en la organización (Cuadro 3).

Cuadro 3. Operacionalización del indicador “permanencia en la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de Medida
Permanencia en la organización	1.1 Años en la organización	Numérica (años)
	1.2 Cumplimiento del objetivo	Ordinal
	1.3 Cumplimiento del reglamento	Ordinal
	1.4 Tiene parientes en la organización	Ordinal
	1.5 Expectativa actual de la organización	Ordinal
	1.6 Expectativa en el futuro de la organización	Ordinal
	1.7 Disponibilidad a aportar a la organización	Ordinal
	1.8 Cambios personales por estar en la organización	Ordinal
	1.9 Beneficios obtenidos por estar en la organización	Ordinal
	1.10 Beneficios a la familia	Ordinal
	1.11 Reciben apoyo para la organización	Ordinal
	1.12 Cumplimiento de expectativas	Ordinal
	1.13 Principal inversión en la organización	Ordinal
	1.14 Parentesco	Ordinal
	1.15 Frecuencia de reuniones de asamblea	Ordinal
	1.16 Sanciones por no cumplir con las actividades de la organización	Ordinal
	1.17 Reparto de apoyos y beneficios	Ordinal
	1.18 Decisión de cómo se reparten los apoyos y beneficios obtenidos	Ordinal
	1.19 Beneficios repartidos equitativamente	Ordinal
	1.20 Cuotas para el funcionamiento de la organización	Ordinal
	1.21 Aplicación del reglamento por igual	Ordinal
	1.22 Principales gastos de la organización	Ordinal
	1.23 Problemas en la organización	Ordinal
	1.24 Conflictos internos en la organización	Ordinal
	1.25 Cambios para darle continuidad a la organización	Ordinal
	1.26 Valoración del funcionamiento de la organización	Ordinal
	1.27 Trabajo equitativo de los miembros	Ordinal
	1.28 Mejoramiento de la unidad de producción	Ordinal

5.3.2. Operacionalización de la hipótesis dos

El planteamiento de la hipótesis 2 es que las relaciones internas que se dan entre los miembros de una organización inciden en el ingreso y permanencia en una organización de productores.

5.3.2.1. Las relaciones entre los individuos influyen para ingresar a una organización (RIII)

Se refiere a como las relaciones que existen entre los individuos influyen para el ingreso a una organización (Cuadro 4).

Cuadro 4. Operacionalización del indicador “relaciones que influyen para ingresar a la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Relaciones entre los integrantes para ingresar	1.1 Relación de parentesco	Ordinal
	1.2 Relaciones de amistad con algún integrante del grupo	Ordinal
	1.3 Convivencia entre los miembros de la organización	Ordinal

5.3.2.2. Las relaciones entre los integrantes influyen para permanecer en la organización (RIIP)

Se considera que las relaciones entre los integrantes de una organización, influyen para su permanencia (Cuadro 5).

Cuadro 5. Operacionalización del indicador “relaciones que influyen para permanecer en la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Relaciones entre los integrantes para permanecer en la organización	1.1 Parentesco en la organización	Ordinal
	1.2 Relaciones de amistad con algún integrante del grupo	Ordinal
	1.3 Relaciones entre familiares	Ordinal
	1.4 Realizan actividades complementarias a la organización	Ordinal

5.3.3. Operacionalización de la hipótesis tres

La hipótesis 3 plantea que el contexto económico, social, político, cultural y geográfico influye en el individuo para ingresar o permanecer en una organización.

5.3.3.1. El contexto económico influye en el individuo para ingresar a una organización (CEIO)

Se considera que el contexto económico influye para ingresar a una organización (Cuadro 6).

Cuadro 6. Operacionalización del indicador “contexto económico influye para ingresar a la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Influencia del contexto económico para ingresar a la organización	1.1 Motivos para organizarse	Ordinal
	1.2 Situación económica actual	Ordinal
	1.3 Precio de venta	Ordinal
	1.4 Comercialización	Ordinal

5.3.3.2. El contexto económico influye en el integrante para que permanezca en la organización (CEIO)

Se considera que el contexto económico influye para permanecer en la organización (Cuadro 7).

Cuadro 7. Operacionalización del indicador “contexto económico influye para permanecer en la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Influencia del contexto económico para permanecer en la organización	1.1 Condición económica actual es mejor organizado	Ordinal
	1.2 Mejores condiciones para la venta de sus productos	Ordinal

5.3.3.3. El contexto social influye en el individuo para que ingrese a una organización (CSIO)

Se considera que el contexto social influye para el ingreso y permanencia en una organización (Cuadro 8).

Cuadro 8. Operacionalización del indicador “contexto social influye para el ingresar a la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Influencia del contexto social para ingresar en la organización	1.1 La situación lo llevo a estar organizado	Ordinal
	1.2 Condiciones que afectan su actividad	Ordinal

5.3.3.4. El contexto social influye en el integrante para permanecer en la organización (CSIO)

Se considera que el contexto social influye para permanecer en la organización (Cuadro 9).

Cuadro 9. Operacionalización del indicador “contexto social influye para permanecer en la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Influencia del contexto social para permanecer en la organización	1.1 La situación actual lo motiva a seguir organizado	Ordinal
	1.2 Estar organizado lo fortalece	Ordinal
	1.3 Riesgos por la inseguridad	Ordinal

5.3.3.5. El contexto político influye en el individuo para ingresar a una organización (CPIO)

Se considera que el contexto político influye para el ingreso en una organización (Cuadro 10).

Cuadro 10. Operacionalización del indicador “contexto político influye para ingresar a una organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Influencia del contexto político para ingresar a la organización	1.1 Afiliación política de la organización	Ordinal
	1.2 Acercamiento con dependencias	Ordinal
	1.3 Acercamiento con funcionarios	Ordinal
	1.4 Dependencias trabajan y apoyan a la organización	Ordinal
	1.5 Ofrecimiento de apoyo a la organización por apoyo político	Ordinal

5.3.3.6. El contexto político influye en el integrante para permanecer en la organización (CPPO)

Se considera que el contexto político influye para permanecer en la organización (Cuadro 11).

Cuadro 11. Operacionalización del indicador “contexto político influye para permanecer en la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Influencia del contexto político para permanecer en la organización	1.1 Afiliación política de la organización	Ordinal
	1.2 Acercamiento con dependencias	Ordinal
	1.3 Acercamiento con funcionarios	Ordinal
	1.4 Dependencias trabajan y apoyan a la organización	Ordinal
	1.5 Ofrecimiento de apoyo a la organización por apoyo político	Ordinal

5.3.3.7. El contexto cultural influye en el individuo para ingresar a una organización (CCIO)

Se considera que el contexto cultural influye en el individuo para ingresar a una organización (Cuadro 12).

Cuadro 12. Operacionalización del indicador “contexto cultural influye para ingresar a la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Influencia del contexto cultural para ingresar a la organización	1.1 Familiares han estado organizados	Ordinal
	1.2 Participación en otra organización	Ordinal
	1.3 Participación en organizaciones de familiares	Ordinal

5.3.3.8. El contexto geográfico influye en el integrante para permanecer en la organización (CGIO)

Se considera que el contexto geográfico influye en el integrante para ingresar y permanecer en la organización (Cuadro 13).

Cuadro 13. Operacionalización del indicador “contexto geográfico influye para el ingresar y permanecer en la organización”.

Indicador	Variable	Unidad de medida
Influencia del contexto geográfico para ingresar a la organización	1.1 Ubicación donde realiza sus actividades	Ordinal

5.4. Descripción del instrumento y análisis estadístico

El instrumento que se utilizó para obtener la información fue un cuestionario semi estructurado, con el que se realizaron entrevistas a profundidad a integrantes de la organización de café (n=8), artesanos (n=8) y flores (n=10).

5.4.1. Análisis estadístico

Se capturo y analizó la información en el programa Statistica 7.1 (Stat Soft, Inc., 2006); se realizó un análisis exploratorio de datos de acuerdo con (Tukey, 1977), obteniéndose las estadísticas descriptivas. En el análisis de las variables cuantitativas se obtuvieron sus patrones (media, moda y mediana) y dispersiones (mínimo-máximo y desviación estándar); para el caso de las variables cualitativas se obtuvieron tablas de frecuencia y gráficas correspondientes.

5.4.1.1. Índice de positividad a estar organizado (IP)

Para generar el IP se realizó un análisis de componentes principales (López, 2003) y un análisis discriminante (Ojeda, 1999; Dallas, 2001).

De un total de 167 variables de la base de datos, se generaron 23 indicadores utilizando el promedio de las variables que lo constituyeron de acuerdo con sus valoraciones (Anexo 1). Después se realizó el análisis de componentes principales con los 23 indicadores y se obtuvo el primer factor que explicó una varianza general de 26.4%; posteriormente se dejaron todos los que fueran mayores a la mitad de la correlación más alta, quedando 12 indicadores, con los que se realizó un segundo análisis de componentes principales, donde el primer factor explicó el 47.2% de varianza general; considerándose a este como máximo posible en el índice de positividad hacia estar organizado. Este índice se graficó en su distribución de mayor a menor categorizándose heurísticamente de acuerdo al punto de inflexión en: alto, medio y bajo. Para contrastar esta clasificación se realizó un análisis discriminante y posteriormente un análisis de varianza gráfico a través de la herramienta Box plot.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta la sistematización de la información, que permitió explicar y analizar las particularidades de las organizaciones y la relación con las teorías planteadas. Se presenta en primera instancia las características generales de las organizaciones y los motivos de ingreso y permanencia; en un segundo momento las relaciones internas entre los integrantes; y al final, la relación e influencia externa que tiene cada organización. En cada una de estas secciones, se presenta una síntesis de los resultados que permite en cada caso, contrastar las hipótesis particulares correspondientes y al final del capítulo se presenta la contrastación de la hipótesis general.

6.1. Características generales de las organizaciones

6.1.1. Organización de productoras de flores de Ixhuatlancillo

La organización se encuentra en la cabecera municipal, su población se caracteriza por ser indígena, siendo la agricultura su principal actividad. Hay un total de 17,731 habitantes, con carencias sociales en: rezago educativo, acceso a servicios de salud, seguridad social, servicios básicos en la vivienda y a la alimentación, en 26.2 %, 39.3 %, 68.9 %, 21.6 % y 30.1 %, respectivamente (CONEVAL, 2010). Este municipio está considerado como un municipio de mediana marginación de acuerdo con CONAPO (2010). Las productoras de flores hablan el dialecto Náhuatl, se dedican al hogar y a la producción de más de 100 especies de plantas, además comercializan su producción en la región y otros estados de la república.

El objetivo de la organización es producir plantas ornamentales en invernaderos y la comercialización de su producción. Se creó en el año 2005 y aunque legalmente sigue registrada, en la organización solo trabajaron 3 años como grupo (Cuadro 14); actualmente ellas trabajan de forma independiente y el 50 % sigue realizando la actividad de producir plantas y comercializarlas.

6.1.2. Organización de productores de café “Lovaxcan SSS”

La organización de cafeticultores se encuentra en el municipio de Xico, en la comunidad de Úrsulo Galván, a 10 km de la cabecera municipal; su principal actividad es la agrícola, siendo la producción de café la más importante. Hay un total de 35,223 habitantes, con carencias sociales en: rezago educativo, acceso a servicios de salud, seguridad social, servicios básicos en la vivienda y a la alimentación en 39.5 %, 34.6 %, 86.3 %, 20.3 % y 25.6 %, respectivamente (CONEVAL, 2010). Este municipio es considerado como un municipio de mediana marginación de acuerdo a CONAPO (2010).

El objetivo de la organización es manejar el cultivo de café, planificar y realizar trabajos de producción, industrialización y comercialización de bienes agropecuarios, forestales y acuícolas, así como de prestación de servicios, contratar, ejercer y recuperar créditos. Todos los productores del sexo masculino se dedican al campo, principalmente a la producción de café, mientras que las integrantes del sexo femenino se dedican al hogar y actividades del comercio, solo una se dedica al campo. La organización tiene 17 años de estar activa y solo 3 miembros son fundadores; cuentan con un beneficio de café y sigue activa la organización (Cuadro 14).

6.1.3. Organización grupo artesanal “D’Bambú MB” sociedad de responsabilidad limitada micro industrial (S. de R. L. MI).

La organización de artesanos D’bambú se encuentra en el municipio de Teocelo, en la comunidad de Monte Blanco, a 6 km de la cabecera municipal; su principal actividad es la agricultura. Hay un total de 17,018 habitantes, con carencias sociales en: rezago educativo, acceso a servicios de salud, seguridad social, servicios básicos en la vivienda y a la alimentación en 29.9 %, 27.1 %, 84.3 %, 10.5 % y 22.7 %, respectivamente (CONEVAL, 2010). Este municipio es considerado como un municipio de mediana marginación de acuerdo con CONAPO (2010).

Los objetivos de la organización son: 1) la producción y comercialización de muebles y artículos artesanales fabricados con bambú, 2) la producción y acopio de materia prima necesaria para cumplir con el punto anterior, y 3) la adquisición de bienes muebles e inmuebles necesarios para realizar la producción y comercialización de muebles y

artículos de bambú. La organización se formó en el año 2006 y tiene 8 años activa; en esta organización existen fuertes problemas entre sus integrantes, al grado de que el 50 % se quiere dar de baja; la mayoría de los integrantes son del sexo masculino, se dedican a producir muebles y artesanías de bambú, solo uno no fabrica muebles ya que él se dedica a la gestión de proyectos y hacer las declaraciones con hacienda; las mujeres no participan en los trabajos, sólo están en la organización para cumplir con el número mínimo de integrantes y poder estar legalmente constituida la organización (Cuadro 14).

Cuadro 14. Características generales de las organizaciones.

Características	Organización		
	Flores	Café	Artesanos
Número de integrantes	10	8	8
Año que se formó	2005	1996	2006
Años activa	3	17	8
Integrantes sexo femenino	10	3	3
Integrantes sexo masculino	0	5	5
Edad (Media y DE)	31.9 ± 7.6	60.6 ± 8.0	40.3 ± 9.5
Años de escolaridad (Media y DE)	3.5 ± 3.4	6.7 ± 2.1	10.1 ± 3.6
Años en la organización (Media y DE)	2.2 ± 0.9	9.4 ± 5.7	5.6 ± 0.5

DE = Desviación Estándar

6.2. Motivos de ingreso en las organizaciones

La hipótesis 1 considera que el ingreso en una organización es de orden individual (elección racional), de acuerdo con los incentivos, beneficios, compensaciones o cuotas, por lo que se analizaron las siguientes variables para responder la hipótesis.

6.2.1. Número de integrantes por organización

Las organizaciones son pequeñas, de 8 a 10 integrantes por organización (8, 8 y 10, de la organización de artesanos, café y flores, respectivamente); el 61.52 % son del sexo femenino y 38.48 % masculino. Esta característica la consideró Olson (1965) ya que en las comunidades del agro se encuentran grupos relativamente pequeños donde el actuar de cada uno de sus integrantes es fácilmente reconocido por el otro. La organización de

artesanos muestra esta característica ya que ha teniendo que recurrir a determinadas acciones para no perder su registro.

Al respecto, integrantes de las organizaciones opinan lo siguiente:

“...Esta organización está en suspenso ya que eran siete al inicio y se salieron en el 2007 tres, quedando cuatro, y entraron sus esposas para que no perdieran el registro por que necesitaban ser mínimo 6 socios”. Gervasio, Organización de Artesanos.

“...Mire, es mejor una organización pequeña, más controlada, más conocidos, estamos más identificados como productores, pero ya a nivel regional entran políticos, gente productora pero política, que ya siendo gente política no habla bien de la persona, para mi desafortunadamente, a nuestro nivel hablamos en cuestión de que nos conocemos todos, nos podemos decir las cosas a nuestro nivel como jefe de campo, pero ya vas a un sociedad regional que ahí hay ingenieros, hay doctores, hay licenciados, productores de café, que tú no te atreves a refutarles nada porque te van a tapar la boca; vaya, se las saben de todas a todas, te pueden envolver en palabras, entonces por eso unas veces uno se abstiene de reprobarles sus acciones y te das cuenta que está funcionando mal, sin embargo, no les puedes decir porque ellos te van a callar, ya me entendió, por su preparación, no por sus razones por la preparación que tienen, a nosotros nos agarran, nos utilizan, al productor que no tienen preparación, a aquel que tiene preparación a uno que no sea un gran productor pero tiene preparación afortunadamente”. Othón, organización de café.

Como puede verse, en las organizaciones pequeñas es fácil ubicar el quehacer de cada uno de sus integrantes y saber quien participa, lo que no sucede en organizaciones grandes, debido a que se complica saber el actuar de todos y los trabajos que se realizan, puede ser compensados por otros que si trabajan, tal como lo considero Olson (1965).

6.2.2. Nivel de positividad en la actitud hacia estar organizados

Con el análisis de componentes principales y discriminante se identificaron tres tipos de integrantes de acuerdo a su nivel de positividad hacia estar organizados; el primer grupo son de una actitud Baja (13), un segundo grupo con una actitud Media (9) y el último con

una actitud Alta (4) (Figura 3). Dicha positividad está relacionada con la elección racional y acción colectiva, ya que el actuar racionalmente está asociado directamente con la decisión de estar organizado para lograr el fin deseado y satisfacer los objetivos de los individuos (Mora, 1995).

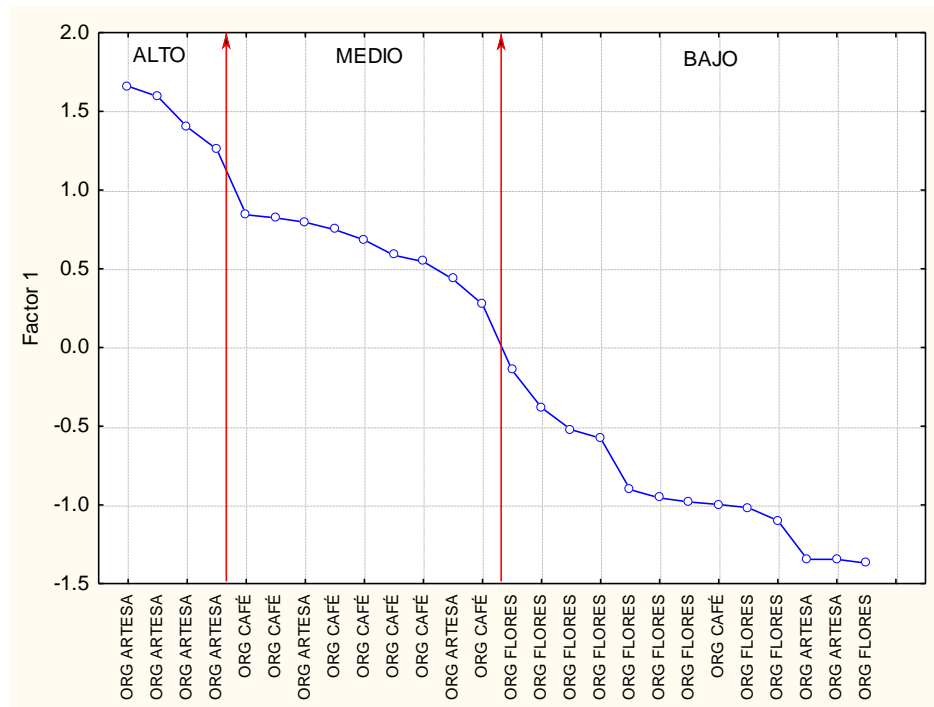


Figura 3. Nivel de positividad en la actitud hacia estar organizado.

Los niveles de actitud hacia estar organizado están bien definidos, las productoras de flores se encuentran en el nivel bajo, junto con dos productoras de artesanos y una productora de café, en el nivel medio se encuentran principalmente productores de la organización de café y dos integrantes de la organización de artesanos y en el nivel alto se encuentran cuatro productores de la organización de artesanos (Cuadro 15).

Cuadro15. Número de integrantes de acuerdo a la positividad para estar organizados.

Organización	Tipo de positividad		
	Bajo	Medio	Alto
Artesanos	2	2	4
Café	1	7	
Flores	10		
Total	13	9	4

El análisis discriminante contribuyó a confirmar que los grupos por tipo están bien identificados (Cuadro 16).

Cuadro 16. Análisis discriminante de los grupos por tipo.

Grupo	Porcentaje aciertos	Bajo p=0.50	Medio p=0.34	Alto p=15
Bajo	100	13	0	0
Medio	100	0	9	0
Alto	100	0	0	4
Total	100	13	9	4

Se desarrolló un análisis de varianza gráfico de una vía, para confirmar probabilísticamente que al menos uno de los tipos es diferente y se observa que no hay traslape entre los grupos y son poblaciones estadísticamente diferentes a las demás (Figura 4).

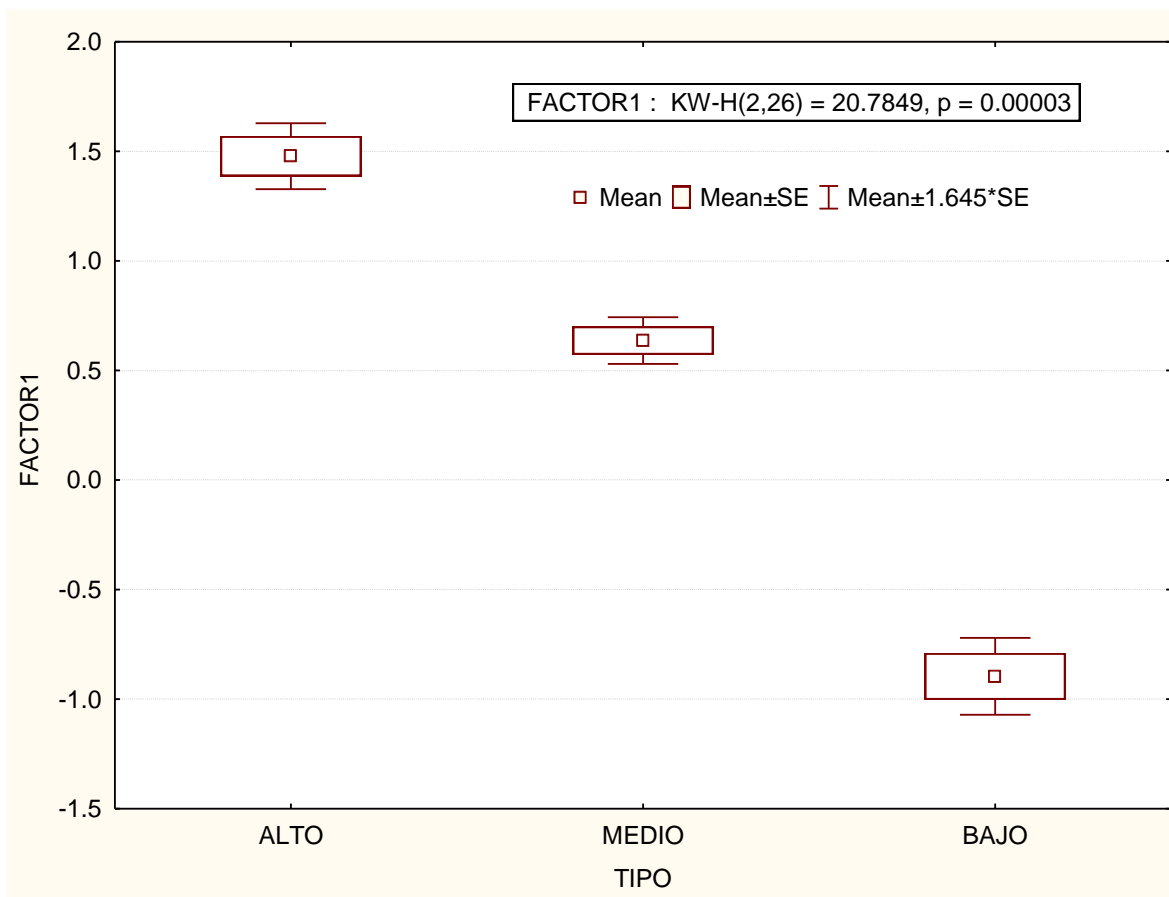


Figura 4. Análisis de varianza gráfico entre los diferentes tipos con actitud hacia estar organizados.

6.2.3. Fundadores e integrantes nuevos en las organizaciones

Del total de los integrantes, 18 son fundadores, 10 de la organización de flores, 3 de café y 5 artesanos; los que se incorporaron posteriormente, en su mayoría, ingresaron por invitación de los fundadores (Figura 5). Las organizaciones de café y artesanos se han visto amenazadas de dejar de funcionar, debido al poco número de integrantes con los que cuentan, esto los ha llevado a diseñar estrategias para conservar el número mínimo y no dejar de tener representación jurídica, no así la organización de flores que actualmente no funciona, pero legalmente sigue vigente.

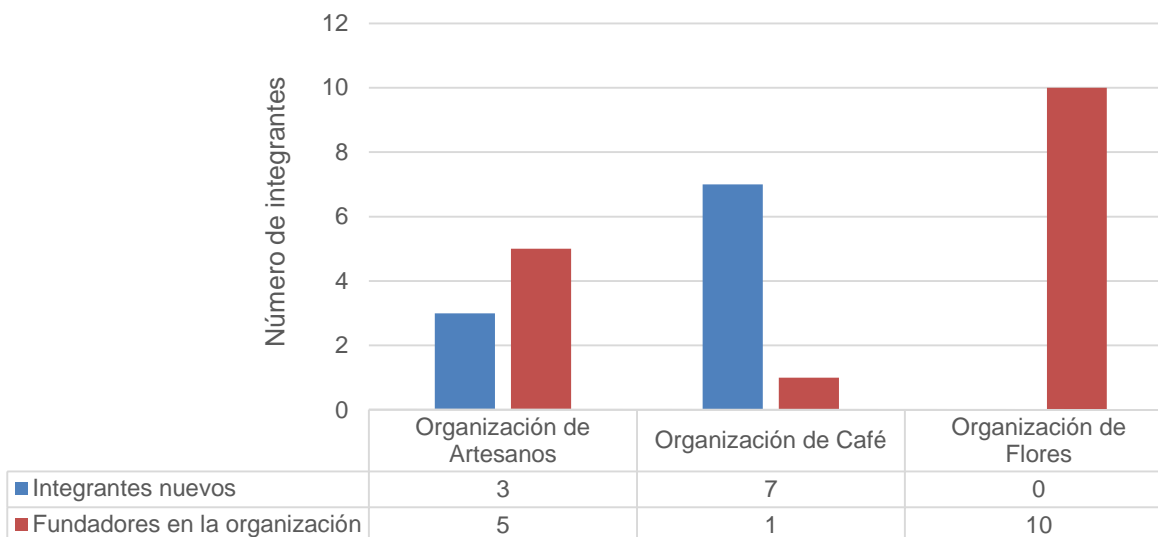


Figura 5. Número de integrantes fundadores y nuevos en las organizaciones.

6.2.4. Proceso de organización

Todos los integrantes de las organizaciones mencionaron que tuvieron apoyo para formar la organización de un agente externo (Cuadro 17). En el caso de la organización de artesanos la persona que inicio el proceso para formar la organización fue un ingeniero el cual era asesor en la presidencia municipal y posteriormente se incorporó a la organización.

Al respecto, integrantes de las organizaciones consideran que:

“...fue por iniciativa mía, eso sí, pero viendo que trabajando en grupo se podían obtener apoyos y se podía pues trabajar mejor en el sentido de que aparte de los apoyos pues se podía hacer negocio, esa fue la intención de agruparse, si bien es cierto, buena parte fue porque yo estaba ahí, porque decían, es que tú sabes hacerlo y si tú te integras con nosotros pues órale ya vemos como nos arreglamos”. Gervasio, Organización de Artesanos.

En el caso de los integrantes de la organización de café, ellos eran agremiados del Instituto Mexicano del Café (INMECAFE), y por medio del instituto comercializaban y tenían apoyo de créditos para el mantenimiento de sus fincas; al desaparecer INMECAFE los productores entraron en crisis, no contaban con liquidez para realizar las

labores en sus fincas y el precio del café se liberó y se dejó al libre mercado, presentándose una fuerte crisis por el bajo precio del café y una disminución en la producción. Para hacer frente a esta situación, se creó el Consejo Regional de Café de Coatepec, el cual apoyo a los productores de café de Úrsulo Galván a formar su organización Lovaxca.

Integrantes de las organizaciones de café mencionaron que:

“...los del consejo de Coatepec nos asesoraron para hacer la organización”. Víctor, organización de café.

La organización de flores, fue apoyada por un ingeniero jefe de Centro de Apoyo para el Desarrollo Rural (CADER) de la SAGARPA y personal de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), estaba la oportunidad de tener acceso a un apoyo por medio de la CDI y por vivir las señoras en un municipio considerado con población indígena, fueron apoyadas para formar la organización y poder tener acceso a dicho apoyo (Cuadro 17).

Integrantes de las organizaciones de flores mencionaron que:

“...pues vino un ingeniero a decirnos que había un apoyo, que si lo queríamos y que nos teníamos que juntar de 6 a 10 personas para que nos lo dieran y ya nosotras nos juntamos y nos dieron el apoyo”. Paula, organización de flores.

Las tres organizaciones tuvieron el apoyo de un agente externo para lograr crear su organización, dicho proceso para la formación de las organizaciones fue de una elección particular de sus integrantes y una acción colectiva al ejecutar dicha acción, hubo la interacción de individuos y grupos para la creación, acceso, consumo, intercambio, transferencia o distribución de recursos (Ludolfo, 2000).

Cuadro 17. Como se dio el proceso para formar las organizaciones.

Organización	Iniciativa	Apoyo externo
Artesanos	1	7
Café		8
Flores		10
Total	1	25

6.2.5. Motivos de ingreso a la organización

El principal motivo para formar parte de la organización, fue para conseguir apoyos del gobierno federal, estatal o municipal; para las integrantes de la organización de flores su único objetivo fue bajar recursos y tienen menor positividad a estar organizadas, mientras que los integrantes de la organización de artesanos y café con una actitud alta y media a estar organizados, tienen otros motivos por los que se organizaron. El segundo motivo fue tener trabajo, para el caso de los integrantes de la organización de artesanos y flores, esto se debe a que su única fuente de ingreso es la producción de artesanías y plantas, mientras que los productores de café tienen una producción diversificada, permitiéndoles tener ingresos de otras actividades productivas como la producción de plátano, hojas para tamales, árboles frutales entre otros; otro motivo de algunas mujeres de la organización de café y artesanas, es que ingresaron a la organización por sugerencia de su esposo, debido a que dichas organizaciones son pequeñas y para poder obtener su registro y ser una organización legalmente constituida requieren de un número mínimo de cinco personas; otros aspectos que mencionaron fue: conseguir mejor precio de venta por su producto, publicidad y conseguir nuevos mercados de venta (Cuadro 18).

Algunos integrantes de las organizaciones opinan que:

“...vimos que el gobierno da cierto apoyo e investigamos que a fondo perdido, pues adelante porque a fondo perdido nos regalaron lo de una galera, un tanque de gas y hubo algunos compañeros que les regalaron herramienta”. Víctor, organización de artesanos.

“...vino el ingeniero que si queríamos un invernadero, que no nos costaría nada y dijimos que sí”. Paula, organización de flores.

“...vinieron unos que están organizados, que desorganizados no íbamos a hacer nada, no nos iban a tomar en cuenta”. María de los Dolores, organización de café.

“...yo esperaba que pudiera trabajar o por lo menos obtener un beneficio económico de eso, pero ya no se hizo nada”. María de Jesús, organización de artesanos.

El principal motivo de los integrantes para estar en una organización, fue lograr un beneficio, ya que los individuos son maximizadores, dados sus fines u objetivos, tratando de conseguirlos por los medios más adecuados y maximizando la relación costo/beneficio (Olson, 1965), además de evaluar los incentivos y sanciones que dicha práctica suponga (Robles, 2007).

Cuadro18. Motivos por los que decidieron organizarse las personas (%).

Organización	Conseguir apoyo	Tener trabajo	Por Invitación	Para				
				obtener algún beneficio	Por su esposo	Abrir mercado	Conseguir crédito	Iniciativa propia
Artesanos	19.2	19.2	0	0	11.5	3.9	0	3.9
Café	11.5	3.9	15.3	7.7	11.5	19.2	15.4	7.7
Flores	38.5	38.5	38.5	38.5	0	0	0	0
Total	69.2	61.6	53.8	46.2	23.0	23.1	15.4	11.6

6.2.6. Género en las organizaciones

Al considerar el género en las organizaciones, 16 son del género femenino, (10, 3 y 3, de la organización de flores, café y artesanos respectivamente); 13 tienen un nivel bajo de positividad a estar organizadas, 2 una mediana y solo una con positividad alta; para el caso de las 3 últimas, no están activas en las organizaciones ya que solo están para tener el número mínimo de integrantes en la organización, siendo su marido quien las representa y toma decisiones por ella en la asamblea.

Del género masculino son 10 integrantes, 3 tienen una alta positividad a estar organizados y son de la organización de artesanos y los otros 7 tienen una positividad media, 5 de la organización de café y 2 de la de artesanos. La causa de que la mayoría de las mujeres tengan una actitud baja, es por el objetivo de las integrantes de la

organización de flores, que era bajar el apoyo otorgado por la CDI, sin tener considerado seguir trabajando en el futuro después de obtener el apoyo, mientras que 2 integrantes de la organización de bambú y una de café, legalmente son integrantes activas, pero no hacen presencia en ninguna de las actividades realizadas en la organización, porque son representadas por sus esposos.

Unos integrantes de las organizaciones mencionaron que:

“...éramos de relleno, no fuimos consideradas las mujeres para decidir”. María de Jesús, organización de artesanos.

“...fíjese que cuando iniciamos a ser socias, bueno yo inicie a petición de mi esposo y bueno no temo a decir las cosas porque así son o así fueron, como que nosotras las mujeres solo íbamos hacer presencia para formar el grupo, pero no hablábamos o sea como los que decidían solo eran los señores porque eran más, solo ellos decidían y uno aceptaba, decían firma aquí o por llenar requisitos que se yo para cualquier trámite de algún apoyo del campo firmábamos y ya, yo también en ese tiempo estaba muy ignorante, cuando empecé a ver lo de la primaria que iba yo, para mí fue bien pesado eso porque yo en ese tiempo me iba a Xalapa a vender tortilla, gorditas que preparaba yo en mi casa, y me iba yo hasta Xalapa, y regresando en la tarde a veces una hora me iba yo a la escuela que nos daban clases para cursar la primaria yo tuve que aprender un poco más”. Josefina, organización de café.

Considerando los planteamientos antes expuestos, la parte de género en la actualidad es importante en el medio rural, la mujer se ha involucrado de forma más activa a dichas actividades, pero aún, sigue siendo marcada la cultura de parte del género masculino, de que la mujer no debe integrarse a las actividades del campo, situación que expresan algunas mujeres, de que están en la organización por la decisión y conveniencia de su marido y no son consideradas por ellos, para la toma de decisiones.

6.2.7. Tiempo en formar la organización

El tiempo que se llevaron para que las organizaciones quedaran legalmente constituidas fue: 1) tres meses la organización de flores, con el apoyo de personal de la SAGARPA y

la CDI, 2) un año los artesanos y contaron con el apoyo de un ingeniero, y 3) año y medio los de café, con el apoyo de personal del Consejo Regional de Café de Coatepec. Es importante considerar que los productores de café pertenecieron al INMECAFE el cual fue cerrado en 1989, después de su cierre los productores de café trabajaron de forma individual y fue 7 años después que volvieron a estar organizados; en el caso de integrantes de la organización de artesanos, 3 de ellos ya habían pertenecido a otra organización.

6.2.8. Conocimiento del objetivo y reglamento de la organización

Cuando una organización es registrada y está legalmente constituida, en el acta constitutiva se especifica el objetivo de la organización, por lo que se preguntó si conocen el objetivo. Al respecto, 17 integrantes conocen el objetivo de su organización, mientras que 9 de ellos no lo conocen, de estos, 8 son de la organización de flores.

Hubo integrantes que conocen y otros que no el objetivo, al respecto mencionaron:

“...no lo conozco, pero mi objetivo es tener una camioneta grande para cargarla con mercancía y una tienda en una ciudad grande, esos son objetivos para mí”. Pedro, organización de artesanos.

“...pues fue que nos dieran el apoyo que nos vinieron a ofrecer”. Isabel, organización de flores.

“...no me acuerdo pero si los dijeron al principio, ahorita deberían de darnos una copia del acta y nosotros leerla para saber”. Víctor, organización de café.

Los planteamientos antes expuestos muestran que en una organización habrá objetivos particulares y colectivos por parte de sus integrantes, pero para que una acción pueda ser determinada racional debe al menos saber hacia dónde se dirige el individuo, por lo que parece lógico pensar que conocer el objetivo de las acciones en un criterio importante para que la acción sea considerada racional (Robles, 2005).

Además de conocer el objetivo de la organización, también existe un reglamento por medio del cual se rigen los integrantes; solo 21 realizaron el reglamento y lo conocen, los otros 5 no saben quién hizo el reglamento y no lo conocen.

6.3. Permanencia en la organización

6.3.1. Años de los integrantes en la organización

La organización que tiene más años funcionando es la de café con 17 años, la de artesanos tiene seis años, la de flores solo funciono tres años y se debe a que sus integrantes solo se organizaron para obtener un apoyo por parte del gobierno federal (Cuadro 19). Dicha participación puede estar relacionada con la naturaleza de los bienes que se pretendían obtener (Graças, 1998), y los que han logrado conseguir por medio de la organización.

Cuadro 19. Años de los integrantes en la organización.

Organización	Años						
	1	2	3	5	6	9	17
Artesanos				3	5		
Café			1	3		1	3
Flores	3	2	5				
Total por año	3	2	6	6	5	1	3

6.3.2. Cumplimiento del objetivo de las organizaciones

Además de crear y conocer el objetivo, es conveniente saber si se ha cumplido, la definición de los objetivos en las organizaciones, proponen alcanzar ciertas metas colectivas, y se trata de que esas metas prevalezcan sobre los intereses individuales (Almaraz, 1981); si fuera el caso de no cumplirse los objetivos, se pueden originar problemas y conflictos entre los integrantes. En el Cuadro 20 se muestra que 9 integrantes consideran que no se cumple el objetivo, 16 parcialmente y solo 1, consideró que si se cumple.

Integrantes de las organizaciones consideran que:

“...no realmente no, no funciona como debía, desde el momento en que solamente dos o tres se hacen cargo, los demás miembros estábamos relajados a lo que ellos quisieran”. María de Jesús, organización de artesanos.

“...si se cumplió porque nos dieron los invernaderos a todas”. Guadalupe, organización de flores.

“...Si se cumplieron, el principal objetivo practico era tener trabajo en mi caso, en el objetivo de la organización no se cumplió por que no estábamos participando todos”. Gervasio, organización artesanos.

El cumplimiento de los objetivos tanto particulares como colectivos es fundamental para que los integrantes consideren permanecer o no en la organización, ya que como lo mencionaron algunos entrevistados, esta es una de las principales causas por la que algunos de sus integrantes no quieren permanecer en la organización.

Cuadro 20. Cumplimiento del objetivo de la organización.

Organización	Se cumple el objetivo		
	No	Si	Parcial
Artesanos	4	1	3
Café	3	0	5
Flores	2	0	8
Total por grupo	9	1	16

6.3.3. Parentesco entre los integrantes de las organizaciones

Las organizaciones en estudio tienen la característica, de parentesco entre algunos de sus integrantes, desde esposos, cuñados, hermanos e hijos (Figura 6). Para algunos integrantes de la organización de artesanos esto ha generado problemas internos, porque los apoyos conseguidos, se han repartido solo entre los familiares, mientras que para las otras dos organizaciones esto no ha representado un problema.

Existen opiniones diferentes sobre la existencia de parentesco en las organizaciones, algunos opinan que:

“...el problema es cuando una sociedad es familiar, y cuando entra un familiar, el que tiene el apoyo son ellos”. Higinio, organización de artesanos.

“...yo pienso que es mejor que la organización sea entre familiares”. Fulgencio, organización de café.

Las organizaciones del agro mexicano se han caracterizado por ser pequeñas y tener integrantes con lazos familiares; relación que considera Sainz (1992) micro-micro; pero para algunos integrantes de la organización de artesanos, esta característica afectó el funcionamiento y relaciones entre sus compañeros, ya que algunos apoyos que recibieron solo se repartieron entre integrantes que eran familiares.

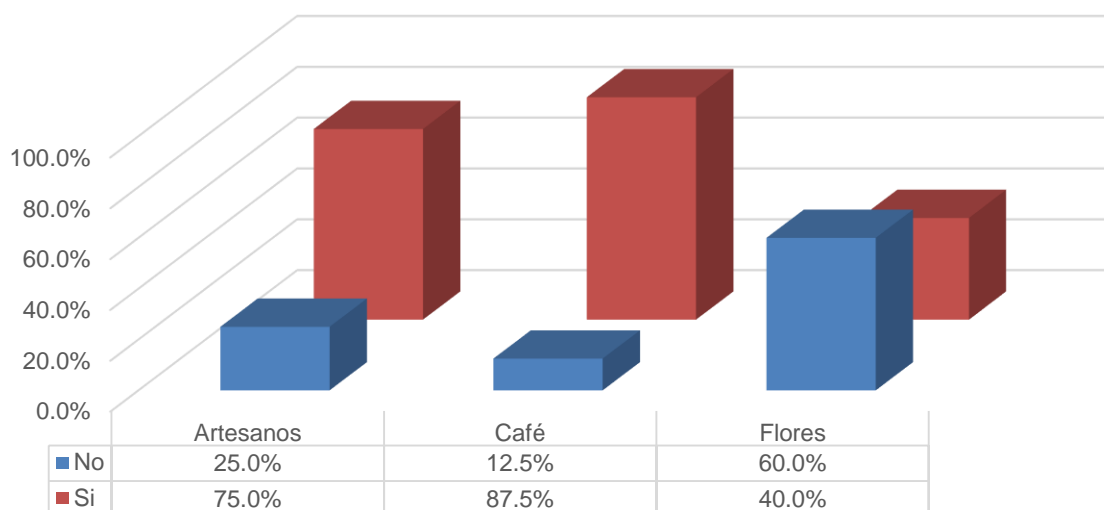


Figura 6. Parentesco en las organizaciones.

6.3.4. Que esperan de la organización actualmente y en el futuro

Las aspiraciones de los integrantes de las organizaciones son diversas, el 53.5 % no esperan nada, 10 son integrantes de la organización de flores, y no están trabajando actualmente como organización; el 19.2 % espera que su organización siga funcionando y son integrantes de la organización de artesanos y café, el 11.5 % espera poder obtener recursos estatales y federales y solo una integrante de la organización de café espera ser presidenta (Figura 7).

Las expectativas sobre la organización son diversas, unos opinan que:

“...pues seguir adelante, principalmente buscar el mercado”. Fulgencio, organización de café.

“...yo no espero nada pues ya no nos juntamos, cada quien trabaja por su lado”. Roció, organización de flores.

“...pues meter proyectos a las dependencia y ahora sí que a esperar que pegue uno”. Francisco, organización de artesanos.

Hay integrantes que quieren seguir en la organización y otros no. Robles (2007) considera que un individuo no participará a menos que vea algún tipo de compensación o beneficio; esta situación se ha presentado en la organización de artesanos y café, algunos integrantes consideran que no han logrado los beneficios esperados y prefieren trabajar de forma individual; parte de la explicación de este comportamiento puede ser porque el productor posee una tradición de trabajo individual fuertemente enraizada en la cultura y la dinámica social del medio rural (Gutiérrez, 2006).

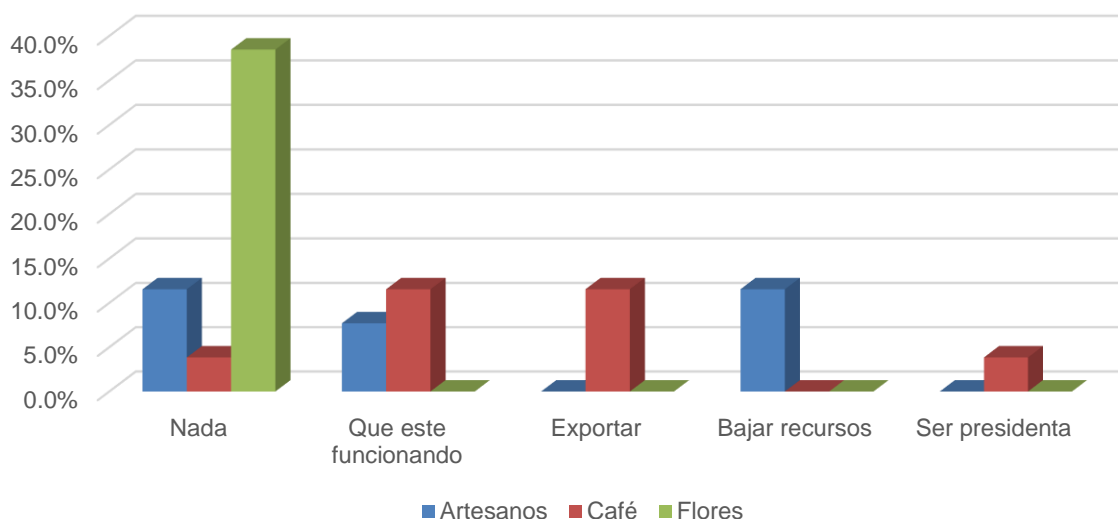


Figura 7. Que esperan actualmente de la organización.

En el caso de que la organización siguiera funcionando, se les pregunto qué esperan en el futuro de su organización y fue la misma tendencia a lo que esperan actualmente. En

el caso de la organización de flores, aunque aún no se dan de baja, ellas no esperan nada en un futuro pues no tienen la intención de seguir trabajando organizadas, mientras que los integrantes de la organización de artesanos y café esperan que siga funcionando su organización, bajar recursos y poder exportar su producción (Figura 8).

Una integrante de la organización de café considera que:

“...a mí me gustaría que los compañeros tengan esa iniciativa de no nomas vernos como una figura de dinero, nooo, de algo que lo tenemos que sacar adelante nosotros, pero tener una meta que no sea nada más por el dinero, desgraciadamente es una cultura que ellos eligieron y ya no van a salir de ahí, porque le entrabamos a la chamba y que paso, con dos o tres compañeros que ni querían trabajar y querían sus repartos, así no, otras cosa, en lugar de ser más somos menos”. “...me gustaría ser presidenta, pero nunca proponen mujeres”. Josefina, organización de café.

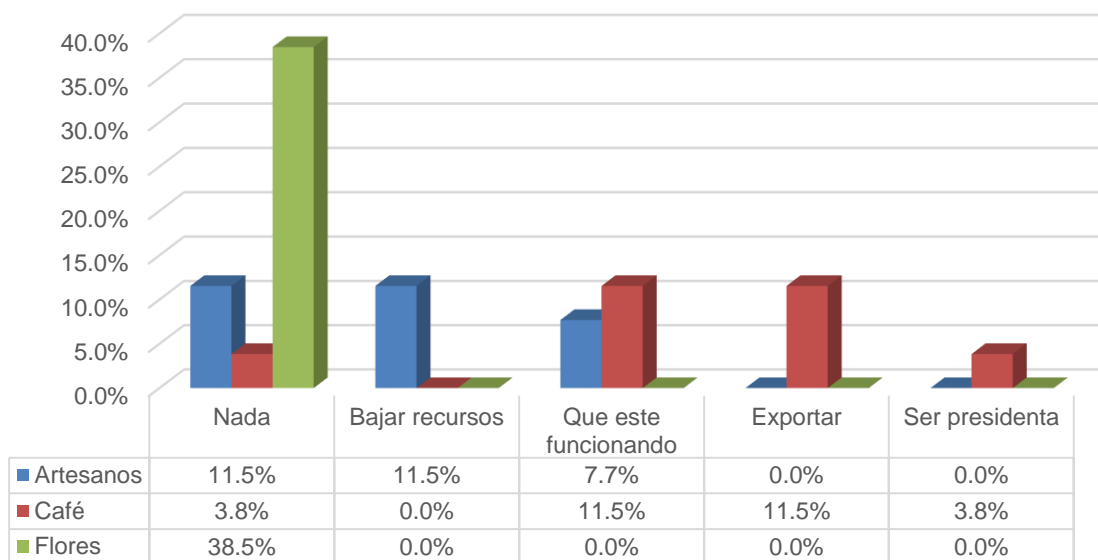


Figura 8. Que esperan en el futuro de la organización.

6.3.5. Aportaciones de los integrantes hacia la organización

Las principales aportaciones que están dispuestos a aportar los integrantes de las tres organizaciones son: tiempo, trabajo y dinero. Los integrantes de la organización de flores, con una actitud baja hacia la organización, aportarían principalmente tiempo y trabajo;

las organizaciones de café y artesanos, con una actitud media y alta, respectivamente, hacia estar organizados, están dispuestos a aportar tiempo, trabajo y dinero (Figura 9).

Al respecto, integrantes de las organizaciones consideran que:

“...lo que más aportaba era tiempo y dinero”. Higinio, organización de artesanos.

“...pues solo tiempo para reunirnos en la casa de doña Paula, porque no, nunca nos pidieron dinero los ingenieros”. Isabel, Organización de flores.

“...Se nos ha pedido para rehabilitar el beneficio, se ha pedido un préstamo, nos comprometimos todos a pagar ese crédito para rehabilitar el beneficio y hemos estado de acuerdo los socios, en cuestión de tiempo podríamos decir cuando se nombran faenas si no vengo yo personalmente mando un trabajador, en mi caso mando dos por mi esposa y por mí”. Othon, organización de café.

Este punto es importante considerar para el funcionamiento de una organización, ya que requerirá hacer inversiones por parte de sus integrantes. Las principales aportaciones que mencionaron hacer son: tiempo, trabajo y dinero; siendo necesario considerar que no solo se adquieren beneficios en una organización sino que también costos (Olson, 1965; Robles, 2005; Gutiérrez, 2007).

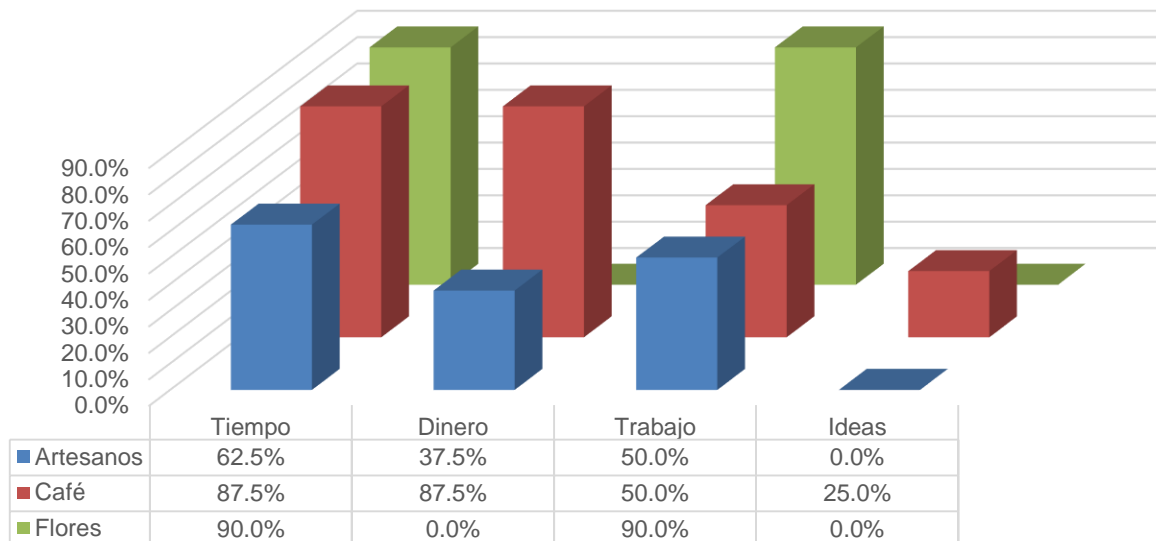


Figura 9. Que está dispuesto a aportar a la organización en un futuro

6.3.6. Beneficios tangibles por estar organizados

El principal beneficio que han tenido los integrantes de las organizaciones son apoyos de infraestructura, maquinaria y equipo para mejorar sus unidades de producción (Cuadro 21); los de tipo bajo son principalmente productoras de flores, recibieron invernaderos para producir plantas, los del tipo medio son en su mayoría productores de café, recibieron apoyo para la instalación de un beneficio de café, y los integrantes de tipo alto son artesanos y fueron apoyados con herramientas de trabajo y galeras. Resultado de estas inversiones 15 integrantes consideran que sí se han beneficiado, al desarrollar mejor su actividad, cuentan con trabajo, tienen donde generar su ingreso y una mayor producción; algunos otros beneficios son: punto de venta, mejoró el precio de venta de sus productos y dan cursos.

Siendo éste uno de los principales objetivos de los integrantes de las organizaciones, ellos opinan que:

“...me dieron mi invernadero y plantas, y puedo ganar dinero de ahí yo y mi familia”. Elsa, organización de flores.

“...mi invernadero”. Paula organización de flores.

“...si en la que estuvimos nos dieron galera, herramienta, un tanque estacionario y si mejoro el taller”. Francisco, organización de artesanos.

“...tenemos el beneficio de café y ya podemos vender mejor nuestro café”. Gaudencio, organización de café.

“...tenemos mercado y un comprador”. Fulgencio, organización de café.

De acuerdo con Robles (2007) un punto clave en la acción colectiva es la parte de los incentivos ya que el individuo no participará a menos que vea algún tipo de compensación u algún beneficio; esta situación se presentó en las tres organizaciones, ellos evaluaron y decidieron ingresar a una organización para lograr un beneficio, aunque este no haya sido planeado, como fue el caso de las integrantes de la organización de flores, se les presento la oportunidad de obtener un apoyo y la forma para obtenerlo era organizándose.

Cuadro 21. Principales beneficios por estar organizados.

Organiza- ción	Infraestructura, maquinaria y equipo	Trabajo	Tener sueldo	Mayor producción	Punto de venta	Beneficio de café	Mejoro el precio de venta	Dar curso
Artesanos	6	6	1	0	3	0	0	1
Café	6	0	0	1	4	7	6	0
Flores	10	9	9	9	0	0	0	0
Total	22	15	10	10	7	7	6	1

6.3.7. Mejoría en las unidades de producción

Del total de los integrantes de las organizaciones, 22 han notado mejoría en sus unidades de producción (UP). Las tres organizaciones han recibido apoyo, ya sea por el gobierno federal, estatal o municipal; dichos apoyos fueron de inversión para capitalizar sus UP, principalmente infraestructura y equipo, con el objetivo de mejorar su producción y transformación de sus productos (Cuadro 22). Las personas que mencionaron que no hubo mejoría en sus unidades de producción son de la organización de artesanos, ya que dos de ellos no fabrican artesanías y los otros dos no recibieron el apoyo de unas máquinas industriales para coser.

Este punto es importante para la permanencia en las organizaciones, ya que dependiendo del grado de cumplimiento de las metas, objetivos y beneficios planteados por sus integrantes, hará que decidan seguir o no en la organización (Olson, 1965; Coleman, 1988; Robles, 2007; Jiménez, 2010).

Cuadro 22. Mejorías en su unidad de producción de los integrantes.

Organización	<u>Mejóro su unidad de producción</u>		
	No	Si	Total
Artesanos	4	4	8
Café	0	8	8
Flores	0	10	10
Total por grupo	4	22	26

6.3.8. Beneficios secundarios

Otros tipo de beneficios pueden ser los secundarios, que tal vez no son considerados por los integrantes, pero pueden ser importantes; algunos consideraron que sus familias se han beneficiado al estar ellos en la organización, principalmente los que dependen económicamente de ellos, como son esposa e hijos. En el caso particular de la organización de flores, su actividad les permitió generar empleo para sus familiares (esposo, hijos), parte de su producción le dan valor agregado haciendo arreglos y poniendo sus plantas en macetas y sus familiares salen a vender a otros municipios del Estado como: Orizaba, Córdoba, Xalapa, Veracruz, y otros estados de la República (Puebla y Oaxaca), así como también el D. F. Para el caso de los integrantes de la organización de artesanos y café su actividad les ha permitido proveer de lo necesario a sus familiares. Solo dos de los 26 integrantes mencionaron que no han sido beneficiadas sus familias por estar ellos en la organización.

Algunos integrantes de las organizaciones, consideran que:

“...si porque tuve trabajo 2006, 2007 al 2010, de hecho en el proceso de producción participa toda la familia: lavando material, bambú y los niños que van a la secundaria entran como aprendices amarrando más o menos como a los 12 años”. Gervasio, organización de artesanos.

“...claro”. Francisco, organización de artesanos.

“...si porque tiene trabajo mi esposo y mi hijo”. Irma, organización de flores.

“...yo pienso que si porque de ahí sacamos para comprar tortillas o algo para comer”. Isabel, organización de flores.

“...pues apenas”. María de los Dolores, organización de café.

Los autores como (Olson, 1965; Coleman, 1988; Robles, 2007; Jiménez, 2010) solo consideran el beneficio que puede tener el individuo al elegir la acción de organizarse, y como se puede observar, también existen beneficios secundarios por estar en una organización. Los resultados muestran que se pueden beneficiar terceros, pero puede ser que el individuo al momento de decidir organizarse, no contemple este tipo de beneficio.

6.3.9. Beneficios intangibles

Otro tipo de beneficios que pueden tener los integrantes de una organización son los intangibles, y en ocasiones no se consideran al momento de evaluar los beneficios. Algunos han notado cambios personales y son principalmente integrantes que han tenido un cargo en la mesa directiva, estos se han visto en la necesidad o hasta en ciertos casos obligados, a salir a dependencias y relacionarse con funcionarios, técnicos, clientes y compañeros, permitiéndoles tener mejores relaciones y mayor conocimiento para desarrollar su actividad, han adquirido experiencia para dirigir una organización, conocer otros lugares en el caso de integrantes de flores y artesanos, al salir a vender sus productos en la región y otros estados de la república; solo 6 integrantes no han notado ningún cambio personal (Cuadro 23).

Los integrantes de las organizaciones consideran que:

“...pues si aprendí a moverme un poquito en Xalapa, andar en las dependencias, conocí gente”. Francisco, organización de artesanos.

“...así, por lo menos he sido maestro como tres o cuatro ocasiones, fuimos a dar curso a Tempoal y Chiapas”. Pedro, organización de artesanos.

“...aprendí como llevar una sociedad en cuanto a actas de asamblea, reglamentos, todos los manuales de procedimiento administrativos de la organización, aprendimos a gestionar y eso sirvió bastante para gestionar los proyectos”. Gervasio, organización de artesanos.

“...en que te vas relacionando con gente, yo en ese aspecto, a mí me dices tú vas y a mí no me da pena hablar así como estoy contigo, yo voy ante las autoridades y no me da pena, esa es una ventaja también, vas conociendo y vas viendo el movimiento”. Víctor, organización de artesanos.

“...si porque conocí diferentes lugares por acá y por allá, tuve que andar y aprendí muchas cosas”. María de los Dolores, organización de café.

De acuerdo con lo anterior, existen beneficios que no son visibles y que no se contemplan en muchas ocasiones, de acuerdo con los resultados estos pueden ser satisfactorios para sus integrantes, tal como lo expresaron algunos entrevistados, los cuales han ocupado algún puesto directivo en su organización, situación distinta para integrantes que no han ocupado algún puesto directivo.

Cuadro 23. Cambios intangibles en los integrantes de las organizaciones.

Tipo	Relaciones	Conocer lugares	Gestión en las dependencias	Llevar una organización	Ninguno
Artesanos	3	0	3	1	2
Café	4	1	1	3	1
Flores	0	3	0	1	3
Total por grupos	7	4	4	5	6

6.3.10. Origen de los recursos para el funcionamiento de la organización

Los integrantes han obtenido de diferentes fuentes los recursos para el funcionamiento de su organización; los de la organización de café y artesanos con una positividad media y alta para estar organizados, han funcionado principalmente con recursos propios, por medio de cooperaciones, y la organización de flores con una positividad baja para estar

organizadas, funcionaron con apoyos externos (Cuadro 24). Dependiendo del tipo y objetivo de la organización, serán los recursos necesarios para su funcionamiento, y no solo será el recurso humano, sino también el económico y material.

Cuadro 24. Recursos para el funcionamiento de la organización.

Tipo	Recursos propios	Recursos externos	Total
Bajo	3	10	13
Medio	9	0	9
Alto	4	0	4
Total por grupo	16	10	26

6.3.11. Cumplimiento de las expectativas por estar organizado

Al considerar si se han cumplido las expectativas de los integrantes por estar en la organización, el 38.5 % considera que sí, 30.7 % parcialmente y 30.8 % indicó que no se cumplieron; las organizaciones donde se han cumplido más las expectativas son la de flores y café, y en la organización de artesanos es donde menos se han cumplido (Figura 10).

Las expectativas son diversas, algunos opinan que:

“...pues si y no, porque seguíamos los mismos”. Víctor, organización de café.

“...más o menos, porque si hubiéramos funcionado bien, hubiéramos salido bien todos lo que estábamos, y si hubiera estado mal pues no existiera nada de lo que hay, y regular pues porque ahí estamos ni arriba ni abajo, a los guantazos echándole ganas a lo que se pueda”. Pedro, organización de artesanos.

“...sí, porque me dieron lo que me prometieron y me ayudó a ganar un dinerito”. Guadalupe, organización de flores.

Al considerar el objetivo de las organizaciones, la de flores tiene un objetivo a corto plazo y en la mayoría de sus integrantes se cumplió su expectativa, a diferencia con la de artesanos y café, que sus objetivos son a mediano y largo plazo y el cumplimiento de sus expectativas ha sido en su mayoría, parcial y solo en una minoría, no ha cumplido.

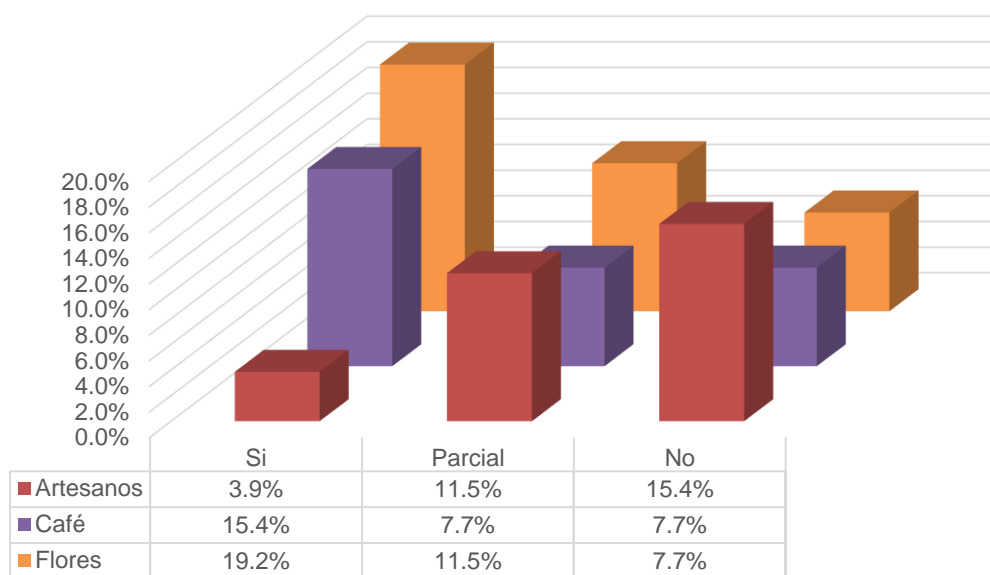


Figura 10. Cumplimiento de las expectativas por estar en la organización.

6.3.12. Principales aportaciones de los integrantes en las organizaciones

La principal aportación que hacen los integrantes de las organizaciones, es tiempo para reuniones de asamblea y en el caso de la organización de café para mítines realizados principalmente en la ciudad de Xalapa. Otra inversión que consideraron los integrantes de la organización de café y artesanos es dinero, no así para la organización de flores, porque sus integrantes no realizaron ninguna inversión monetaria. La organización de café ha utilizado el dinero para la operación del beneficio de café, el pago de las escrituras del terreno donde se instaló el beneficio y labores de gestión; en el caso de la organización de artesanos sus principales gastos son para la gestión de proyectos, traslado para asistir a ferias, pago de impuestos y del contador (Figura 11).

Algunos integrantes consideran que:

“...Pues tiempo, cooperación, porque siempre cada año cooperamos dinero, el tiempo porque luego hay que ayudarnos uno con otro, pero hay muchos que no quieren”. Othon, Organización de café.

“...pues fue tiempo para las reuniones, ir a buscar cosas y darles de comer a los que hicieron los invernaderos”. Elsa, organización de flores.

“...dinero y tiempo”. Higinio, organización de artesanos.

Como se había considerado antes, la principal aportación en las organizaciones es tiempo y dinero, pero algunos integrantes con mayor experiencia en los procesos organizativos, sus aportaciones serían sus ideas, para un mejor funcionamiento de la organización y lograr más beneficios para los integrantes, esta característica la considera Kenneth (2007), porque la toma de decisiones basadas en el cálculo inteligente, se refleja la adaptación óptima a la experiencia.

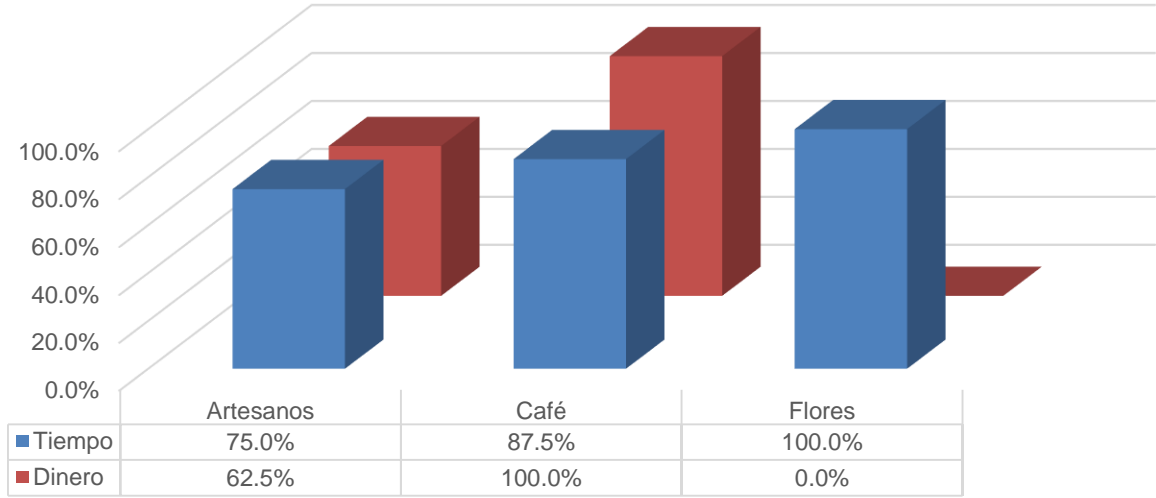


Figura 11. Principal inversión de los integrantes de las organizaciones.

6.3.13. Gastos en las organizaciones

Los principales gastos realizados por los integrantes de la organización de flores y café, del tipo bajo y medio, respectivamente, fue para comprar insumos y trabajos realizados para el mantenimiento de los invernaderos y el beneficio de café; otro gasto es para gestionar recursos en el caso de la organización de café y artesanos, así como el pago de impuestos y el contador en la organización de artesanos (Figura 12).

Los gastos son una de las obligaciones que tienen los integrantes de las organizaciones, al respecto opinan:

“...son para los gastos, para gestionar los proyectos en Xalapa, gasolina, comida, yo pongo mi camioneta y luego no me dan nada los compañeros”. Pedro, organización de artesanos.

“...he gastado para comprar plástico, porque se rompió por la lluvia y tenemos que ir a Orizaba por el plástico”. Roció, organización de flores.

“...gastos para comprar cable y su instalación, porque nos lo robaron y para el mantenimiento del beneficio”. Gaudencio, organización de café.

El planteamiento anterior es importante para la permanencia, cuando se trata de aportar recursos económicos, se torna difícil para el integrante, la mayoría no quiere cooperar. Cuando el principal interés de los integrantes es tener recursos o beneficios vía proyectos, ellos no consideran que para la gestión y elaboración de los proyectos, se requiere del recurso económico y muchos se molestan al momento de establecer una cuota o cooperación.

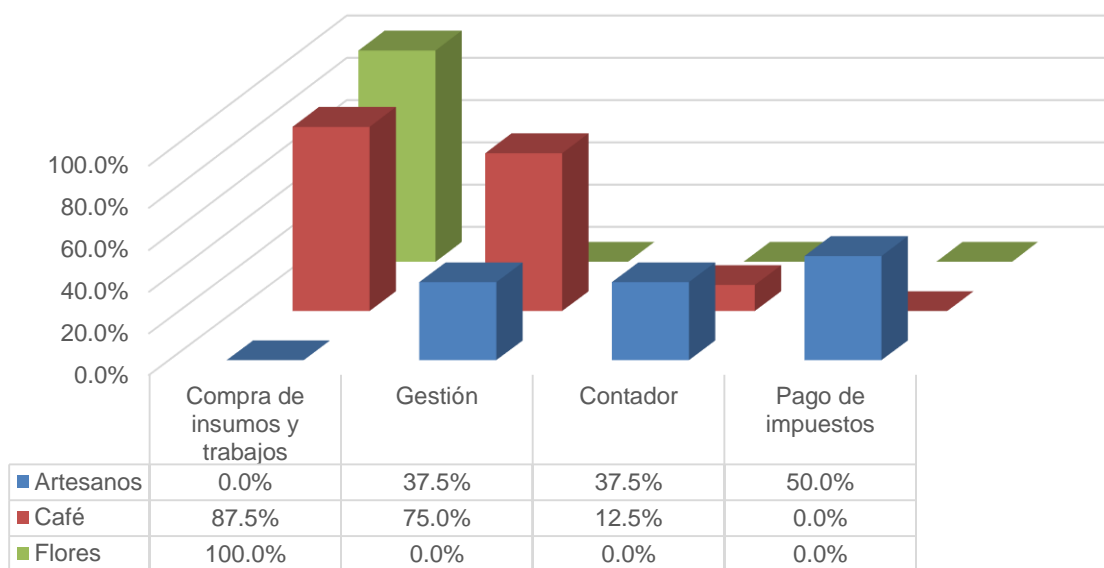


Figura 12. Principales gastos en las organizaciones.

6.3.14. Principales obligaciones de los integrantes de las organizaciones

6.3.14.1. Reuniones de asamblea

Una de las obligaciones que adquirieron los integrantes de las organizaciones, es asistir a reuniones de asamblea, en la organización de artesanos y café, establecieron reuniones mensuales o cuando fuera necesario se convocaría sin importar el día; existen tres integrantes de la organización de artesanos que no asisten a las reuniones porque no quieren seguir formando parte de la organización; una integrante de la organización de café es representada por su marido y no asiste, y para el caso de la organización de flores, en su momento se reunían mensualmente, pero actualmente ya no se reúnen (Figura 13).

Algunos integrantes opinan que:

“...no se tomaban acuerdos, no asistíamos a las reuniones, no tomábamos decisiones y no estábamos enteradas, tampoco aportábamos porque cuando se pedía algún tipo de apoyo por ejemplo para pagar, no teníamos nada que ver, no participábamos en nada”.
María de Jesús, organización de artesanos.

“...eran cada mes, ya cuando surgía algo se hacían el día siguiente”. Francisco, organización de artesanos.

“...cuando nos decía el ingeniero, nos reuníamos”. María Guadalupe, organización de flores.

“...son mensuales, en el salón social y si es necesario reunirnos, nos avisa la mesa directiva”. Fulgencio, organización de café.

Las reuniones de asamblea son importantes para el funcionamiento y futuro de una organización, aquí es el lugar donde se tomarán decisiones, de los objetivos y acciones que harán sus integrantes; para los integrantes con más años en la organización, las reuniones se han vuelto molestas, y más cuando no ha habido resultados rápidos y favorables para ellos, y por ese motivo han dejado de reunirse o han ampliado el periodo de tiempo de sus reuniones.

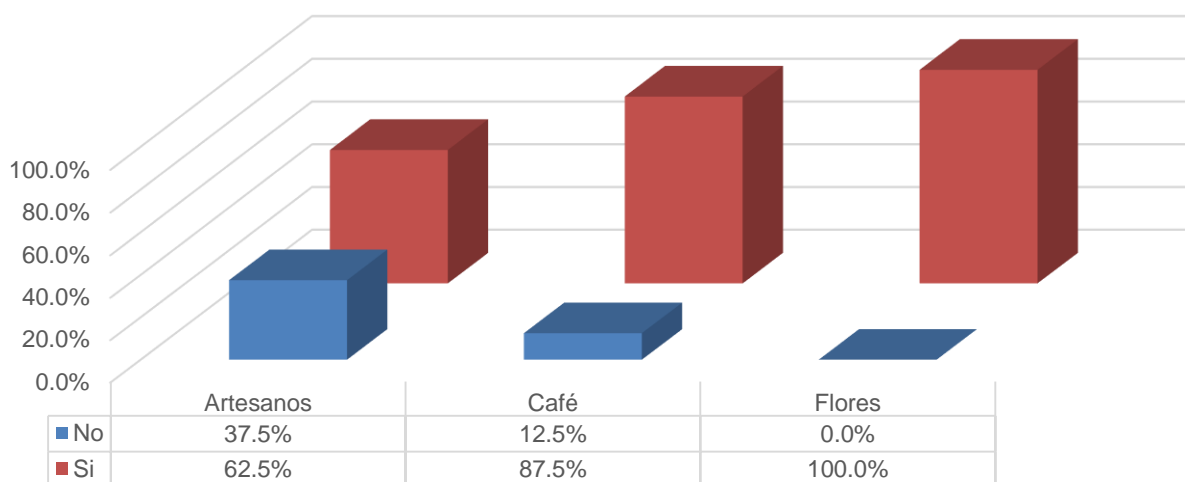


Figura 13. Reuniones de asamblea en las organizaciones.

6.3.14.2. Multas

El reglamento de las organizaciones considera el establecimiento de multas por no cumplir con las obligaciones que adquiere cada uno de sus integrantes, como el no asistir a reuniones de asamblea, faenas, e ir a mítines en el caso de la organización de café, esto amerita el pago de una multa (Figura 14).

Al respecto, integrantes de las organizaciones consideran que:

“...si había multas, pero realmente no se aplicaron, eran de \$50.00 por inasistencia”. Gervasio, organización de artesanos.

“...que yo sepa no, ni sabía que podía haber multas”. María, organización de flores.

“...si hay pero no se han aplicado, precisamente por que desconocemos totalmente el reglamento, o darle una copia y ya saber a lo que tiene derecho y las obligaciones”. Fulgencio, organización de café.

De acuerdo con las respuestas de los integrantes, el establecimiento de la multas no les dio resultados, al inicio se implementaron, pero dejaron de aplicarlas debido a que no quisieron pagarlas, esto provoco la inasistencia a las reuniones y actividades que se realizaban, generando molestias y conflictos entre los integrantes, porque al momento de lograr un apoyo o beneficio, querían tener los mismo derechos, pero no así cumplir con sus obligaciones.

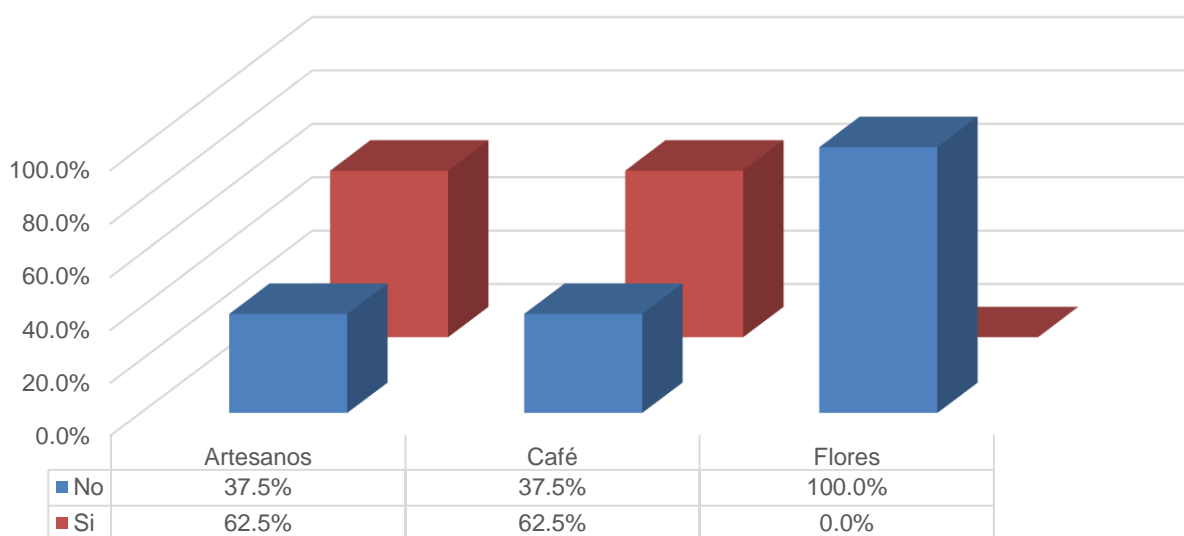


Figura 14. Consideración de multas por incumplir el reglamento de la organización.

6.3.15. Quien decide cómo se reparten los apoyos en la organización

La asamblea es el principal lugar donde se decide cómo se reparten los apoyos o algún beneficio, en segundo lugar, los hombres son quienes deciden, porque las mujeres consideran que no son tomadas en cuenta, para la toma de decisiones en su organización, en tercer lugar el presidente decide cómo se reparte algún apoyo o beneficio y en el caso de las integrantes de la organización de flores, quien decidió como se repartía el apoyo, fue un ingeniero (Figura 15).

Los integrantes de las organizaciones consideran que:

“...ellos los varones, y como entre ellos tuvieron sus conflictos, tuvieron sus acuerdos y también vieron que no les tocaba nada; uno como mujer tiene la culpa, no hubo el interés

una mi esposo no me limita habrá señoras que a lo mejor sí, pero en este caso como somos vecinas no teníamos problemas por eso o que ellas tuvieran que descuidar su casa”. María de Jesús, organización de artesanos.

“...Todos”. Víctor, organización de artesanos.

“...El ingeniero repartió las cosas”. Paula, organización de flores.

“...Antes solo ellos decidían como se repartían las cosas, ahorita ya nos ponemos nosotras pero son difíciles”. María de los Dolores, organización de café.

En la organización de artesanos y café, las mujeres han sido excluidas en la toma de decisiones y las actividades que realizan, esta característica no es considerada por (Olson, 1965; Sainz, 1992; Ludolfo, 2000; Aguiar, 2007). La equidad de género en la actualidad, ha tenido un repunte en todos los ámbitos de la sociedad, esta característica deberá ser considerada, porque la mujer tiene una participación importante en el medio rural.

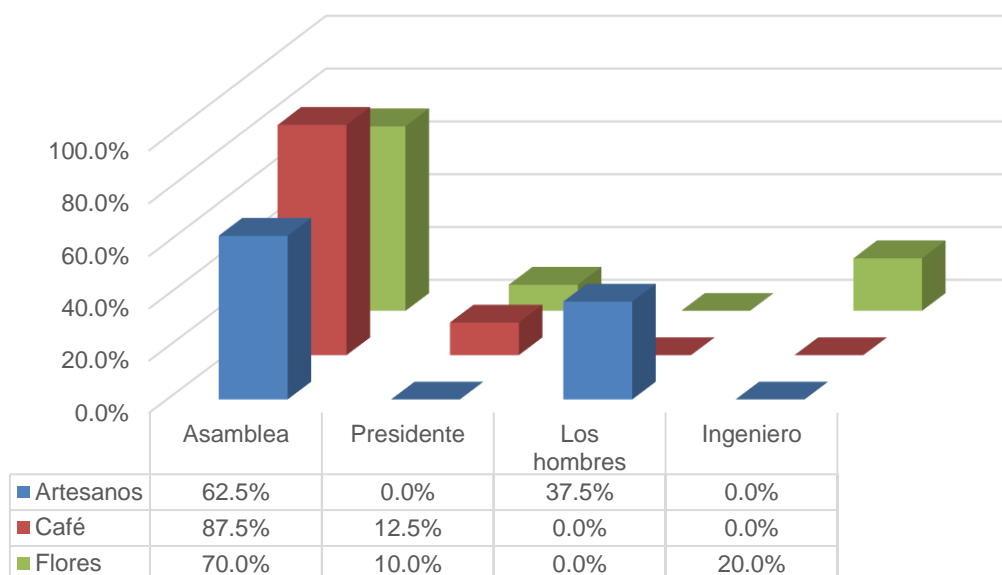


Figura 15. Quien decide cómo se reparte un apoyo o beneficio en la organización.

6.3.16. Repartición equitativa de los apoyos

Al saber quién toma la decisión para repartir un beneficio o apoyo, se preguntó cómo fueron repartidos entre los integrantes. El 80.8% de los integrantes de las organizaciones mencionaron que han sido repartidos equitativamente, mientras que el 19.2% consideró que no fue así; aquí se encuentran 4 integrantes de la organización de artesanos, comentaron que el presidente actual se quedó con unas máquinas industriales de coser, para la fabricación de cojines y en el caso de una integrante de la organización de flores, no recibió el apoyo del invernadero (Figura 16).

En el tema de la repartición de los apoyos existen diferentes puntos de vista, a esto ellos opinan lo siguiente:

“...se quedaron ahí mismo todo”. Higinio, organización de artesanos.

“...sí, a todas nos dieron nuestro invernadero”. Gloria, organización de flores.

“...lo repartimos entre todos, ahorita ganancias no ha habido porque estamos en proceso de estar creciendo, son gastos, ya vendrá tiempo de las vacas gordas, entonces si ya habrá utilidad”. Fulgencio, organización de café.

El reparto de los beneficios es importante para la permanencia en una organización, por ser el principal objetivo de sus integrantes, esta acción puede generar desacuerdos, molestias y hasta no querer seguir siendo parte de la organización; en la organización de artesanos se presentó esta situación, cuatro de sus integrantes no quieren seguir, porque no recibieron un apoyo que les fue otorgado. Aquí entra la evaluación de los integrantes, ¿han participado o no en las actividades de la organización?, por lo tanto, de eso dependerá si tiene derecho o no a los beneficios, pero si no está claro en el reglamento, se generará este tipo de situaciones en donde todos creen tener los mismos derechos por ser parte de la organización.

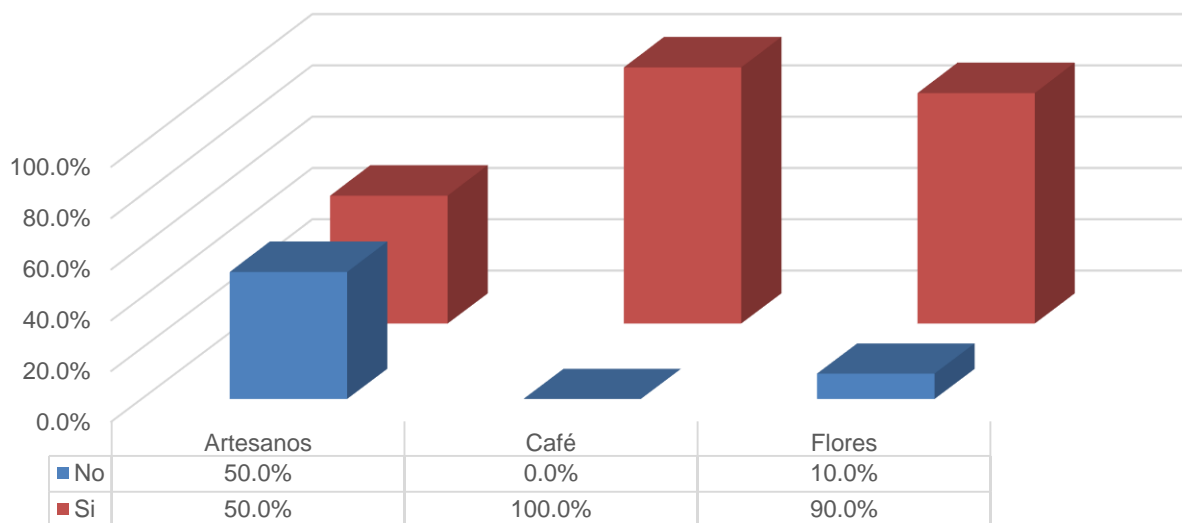


Figura 16. Equidad en el reparto de los apoyos o beneficios.

6.3.17. Cuotas para el funcionamiento de las organizaciones

Para el funcionamiento operativo de una organización se requiere del recurso económico, al preguntar si existían cuotas, el 80.8% mencionó que no hay, solo integrantes de la organización de café indicaron que hay cuotas para el funcionamiento de su organización (Figura 17). En el caso de la organización de flores sus integrantes no consideraron poner cuotas, porque no hubo necesidad de gastar nada para obtener el apoyo, no así el caso de la organización de artesanos, ellos al inicio establecieron cuotas de 20 pesos para gastos operativos pero con el tiempo dejaron de hacerlo, solo cuando hay alguna necesidad es como establecen una cuota, pero son esporádicas.

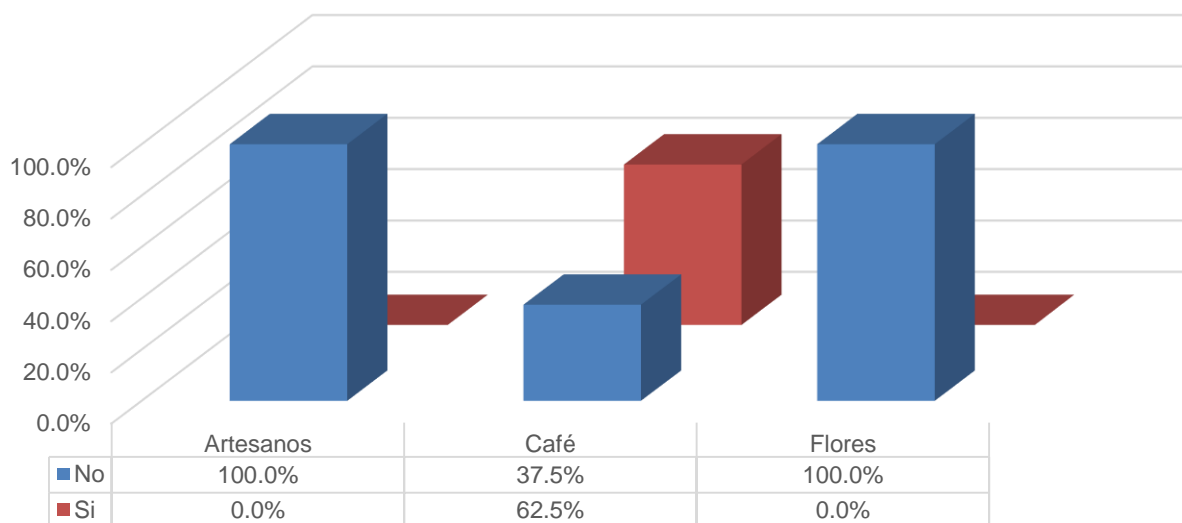


Figura 17. Cuotas para el funcionamiento de las organizaciones.

6.3.18. Cumplimiento del reglamento

Es importante conocer si el reglamento de las organizaciones lo implementan y lo aplican igual para todos sus integrantes, en el caso de la organización de artesanos y de café, el 100% consideró que no se aplica igual para todos, y las integrantes de la organización de flores el 90% mencionó que sí se aplica equitativamente para todas (Figura 18).

El reglamento se cumplió al inicio y no se aplicó por igual a todos los integrantes, algunos opinan que:

“...no se cumplía porque solo los directivos sabían que hacían y no nos informaban, y se quedaron con un apoyo de unas máquinas industriales de coser”. Higinio, organización de Artesanos.

“...no se hizo un reglamento, solo asistíamos a las reuniones de los ingenieros y hacíamos lo que nos decían”. Paula, organización de flores.

“...al principio se cumplió, pero después no se ha cumplido, solo unos cuantos lo cumplimos”. Félix, Organización de café.

El cumplimiento del reglamento puede ser un factor que influya para la permanencia de los integrantes en las organizaciones, algunos consideran que si se aplicara, no seguiría

la mayoría de sus integrantes, y la organización no continuaría activa por falta de elementos, porque a la gente no le gusta cumplir con las obligaciones y sanciones establecidas en el reglamento.

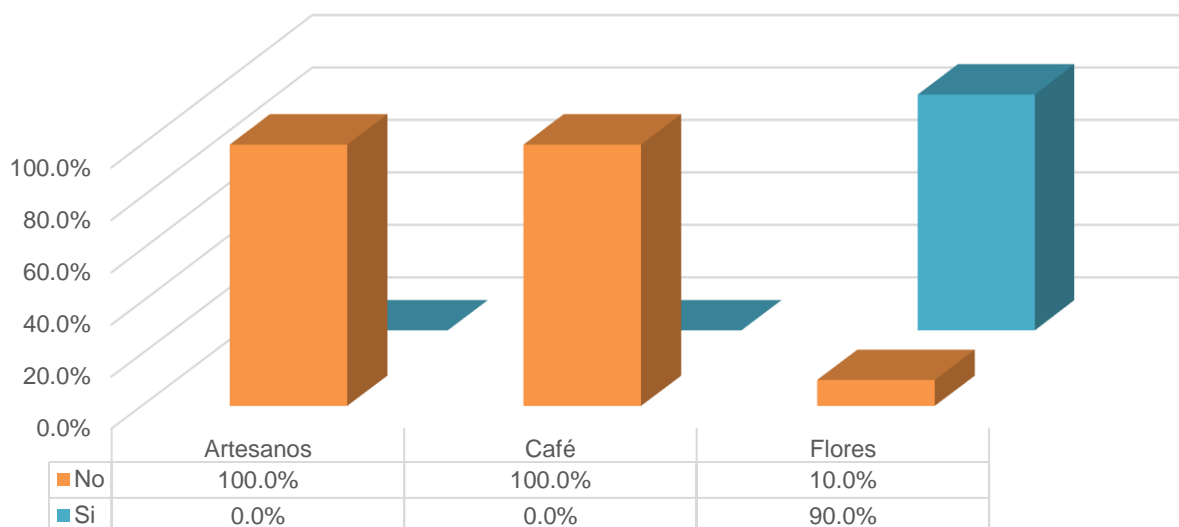


Figura 18. Se aplica el reglamento igual para todos los integrantes de la organización.

6.3.19. Principales problemas en las organizaciones

Las organizaciones y sus integrantes se enfrentan, con problemas y conflictos en el proceso de formación y operación; las organizaciones de esta investigación no son la excepción. Los principales problemas de las organizaciones, ha sido la deserción de integrantes, viéndose en la necesidad de invitar a otros compañeros, para aumentar el número de integrantes y en algunos casos, han recurrido a ingresar a sus esposas; otros problemas son: la inasistencia a las reuniones de asamblea y actividades que realizan, la falta de integración entre ellos, originando pérdida de interés por estar en la organización, se sobreponen los intereses personales sobre los intereses de la organización y no se logra trabajar en equipo.

Existen problemas específicos en las organizaciones, los integrantes de la organización de café han tenido problemas de robo de equipo y café, bajo precio de venta, falta de equipo en el beneficio, el terreno donde se encuentra el beneficio esta intestado y no han podido arreglar la escrituración; un comprador les presta dinero y el acuerdo es que le

paguen con café, por lo que su cosecha está comprometida. En la organización de artesanos, uno de sus problemas ha sido el pago de impuestos y el servicio del contador; algunos integrantes expiden facturas y no hacen los pagos correspondientes, generando problemas internos entre ellos. El problema que se ha presentado en las tres organizaciones, es la falta de comunicación, tanto de los directivos hacia los integrantes y entre los mismos integrantes (Cuadro 25).

Al respecto, integrantes de las organizaciones consideran que:

“...convivir entre nosotros, ahora si trabajar juntos en el grupo, nunca pudimos trabajar así”. Francisco, organización de artesanos.

“...fue que no nos logramos integrar, como no nos integramos desde el principio hubo gente que no participo y por tanto al cabo de un tiempo perdió interés en la sociedad, porque no recibió ningún beneficio”. Gervasio, organización de artesanos.

“...que si el trabajo no lo ven en físico no consideran que hay que pagarlo, el ir a Xalapa, pagos con Hacienda”. María de Jesús, organización de artesanos.

“...pues el descontento que unos aportaban más, otros menos, unos tenían tiempo otros no, esa es mi experiencia”. Pedro, organización de artesanos.

“...que ya no nos seguimos juntando”. Paula, organización de flores.

“...nadie nos juntó de nuevo y por eso ya no estamos trabajando juntas”. Gloria, organización de flores.

“...eso, la desconfianza de trabajar en sociedad; la otra del tiempo, oye vamos a un lugar y no tengo tiempo; luego se trata de formar representación, no yo no puedo, tengo muchos compromisos, entonces si uno no está ahí no habría, a pero si se trata de tirar se tira, y eso es cuando le duele el esfuerzo de uno”. Fulgencio, organización de café.

“...unos trabajan más que otros, pero ahí la llevamos; así como dijo don Ángel, los dedos de la mano no son iguales, otros somos más borrachales, otros más mujeriegos, otros más tragones, más ambiciosos al dinero y todo eso nos lleva a la quiebra, también los

bajos precios del café, que cuando no valió ya andaba quebrando la organización, ya ni regalado lo querían". Gaudencio, organización de café.

La deserción está relacionada con el planteamiento de Aguiar (2007), si el beneficio que reporta la acción colectiva al individuo es menor que el costo, el no participará en acciones colectivas, y menos cuando esas acciones traten de procurar un bien público, del que por definición, se benefician por igual quienes participan en la acción y quienes no participan; esta situación se ha presentado en las organizaciones estudiadas.

Cuadro 25. Principales problemas que han tenido las organizaciones.

Organización	Deserción de integrantes	Falta de integración	No se trabaja en equipo	Pérdida de interés	Robo de equipo	No hay compromiso	Mala convivencia	Individualismo
Artesanos	6	2	7	1	0	3	1	2
Café	3	4	2	0	7	0	0	0
Flores	8	5	0	6	0	1	0	0
Total	17	11	9	7	7	4	1	2

6.3.20. Principales causas de conflicto en las organizaciones

Los principales conflictos son desacuerdos entre los integrantes, generando otros como: disgusto, mala convivencia y no querer seguir en la organización. Las principales causas que ocasionaron conflictos son: la inasistencia a las reuniones, no participan igual todos, falta de comunicación entre ellos, hay integrantes que solo quieren derechos y no obligaciones y solo están en la organización por intereses propios y no por intereses comunes. En caso particular de la organización de artesanos, 2 compañeros ocultaron un cliente y esto generó conflictos con los otros integrantes, al grado de que el 50 % no quiere seguir en la organización. Estos problemas de la acción colectiva se manifiestan en conflictos entre el interés de cada individuo y el interés de los demás (Linares, 2007) (Cuadro 26).

Los conflictos están presentes en las organizaciones, algunos integrantes mencionan que en su organización se presentaron los siguientes conflictos:

“...ellos ven mucho por sus intereses y no, en lugar de verlos a nivel grupo, bueno que beneficio me voy a llevar yo, entonces no participo”. María de Jesús, organización de artesanos.

“...Conflictos, no hay nada de conflictos, a veces unos se enojan porque vamos a cooperar por alguno que no pago, pero en eso tienen razón, pero no es conflicto tu defiendes lo que suponemos, si tu pediste un dinero tienes que pagarlo tú, porque lo tengo que pagar yo si tú te lo gastaste, y es el problema que luego tenemos el señor que hablo ayer que decía de los rendimientos este año cayó en cartera vencida, no pues no es mucho pero pusimos \$200 cada quien pa'pagar y bueno es lo que digo, te hemos ayudado en muchas cosas, pero tú no entiendes y se hace y se olvida, ya no se acuerda de que debe dinero y uno lo saca de apuros pero está mal el señor, si ustedes me ayudaron señores cuanto pagaron aquí esta lo que les debo y ya”. Félix, organización de café.

“...es eso, la incompreensión que tenemos entre nosotros, entre ambos pus a lo mejor porque no los comprendemos, no los entendemos, no logramos entender, y ellos no escuchan, quizá no ha habido los caracteres, solo se trabaja al ritmo que la mesa directiva nos estipula y ahí nada más, ahí no hay otro tipo de diferente de plan de trabajo”. Josefina, organización de café.

“...no tuvimos ningún problema, solo una señora que dijo que no se le dio su invernadero, pero ella no lo quiso, decía que quería otra cosa, yo creo que quería el dinero para comprar otra cosa”. Paula, organización de flores.

Aquí se presenta la paradoja del *free rider*, el individuo que va por la libre o gorrón, y se presenta muy común en un colectivo que comparte intereses, siempre existe una fracción muy considerable de personas para las que el esfuerzo (costo) de la acción a realizar para proteger esos intereses es superior a la esperanza matemática de obtener resultados significativos de esa acción (beneficio) (Ludolfo, 2000).

Cuadro 26. Principales causas que generan conflicto entre los integrantes de las organizaciones

Organización	Inasistencia	Intereses propios	La no participación	Falta de comunicación	Ocultar clientes	Solo derechos y no obligaciones	Pago a técnico
Artesanos	5	3	1	3	3	0	1
Café	5	4	7	3	0	3	0
Flores	6	2	0	1	0	0	0
Total	16	9	8	7	3	3	1

6.3.21. Acciones para que sigan funcionando las organizaciones

Para que las organizaciones de artesanos y café sigan operando, sus integrantes han tomado decisiones, como ser más responsables, e invitar a nuevos integrantes para poder seguir activos, permitiéndoles permanecer en el tiempo; la situación de la organización de flores es diferente, legalmente sigue activa, pero sus integrantes no han hecho nada por retomar la organización y hacer que funcione, debido a que no tienen interés de seguir trabajando en grupo (Figura 19).

Los integrantes de las organizaciones consideran que:

“...nada, seguir nomas los ocho, ya nada más hacíamos junta cuando precisaba de plano, ahí fue cuando comenzamos a dejar los estatutos, la verdad porque ya que íbamos a pedir cooperación si ya se estaban yendo ese señor que te digo que estaba con nosotros, dice, mire señor, aquí está el papel y ya no quiero nada con la “chingada” organización, que hay que quede, ya no quiero nada, y debiendo dinero hizo cuentas y pago con lo poquito que tenía de ahorro y ya, pero se enojó porque no había apoyo, bueno de donde va a sacar apoyos si el café estaba muy barato, el café se había caído de tres a dos pesos, la gente no iba a cortarte, quedaba un peso”. Víctor, organización de café.

“...pues nada, porque ya no seguimos juntas”. Elsa, organización de Flores.

“...tal vez invitar otros, y si se pusieran al corriente con los gastos que hemos tenido, porque no queremos dar paso sin huaracho, que si te voy a apoyar, pero de aquí a mañana me tienes que regresar algo de lo que yo puse”. Pedro, organización de

Artesanos.

Al ser organizaciones pequeñas, el número de integrantes es importante para su funcionamiento, ya que si alguno no participa o no quiere seguir, afectará el funcionamiento de la organización, situación que no sucede en organizaciones grandes, donde el trabajo o salida de unos integrantes no afecta el funcionamiento de la organización ya que será compensado por los demás; en grupos grandes, el impulso a actuar colectivamente será menor porque la aportación individual probablemente variará muy poco en el resultado final (Noguera, 2007).

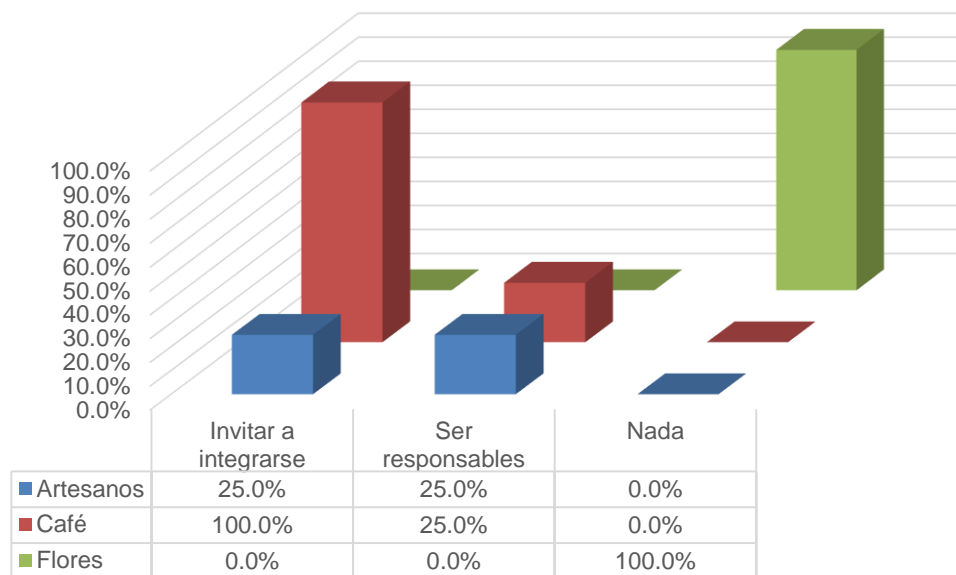


Figura 19. Cambios para que sigan funcionando las organizaciones.

6.3.22. Evaluación del funcionamiento de las organizaciones

Al evaluar el funcionamiento de las organizaciones, el 15 % del total de los integrantes consideran que han funcionado bien, 77 % regular y 8 % mal (Figura 20). Si se considera que más del 90 % de los integrantes han tenido beneficios por estar en su organización, ellos piensan que hay cosas que se deben mejorar para tener un mejor funcionamiento y tener mejores resultados; en el caso de los que consideran que ha funcionado mal, ha sido por malos manejos de los representantes y no han sido beneficiados igual.

Los integrantes de la organización evaluaron a su organización de la siguiente manera:

“...buena, nada más que ahorita tenemos ese problema que tenemos que pagar, pero es necesario sacar las escrituras”. María de los Dolores, organización de café.

“...pues regular, no le puedo decir mala porque todos estamos ahí, si estamos es por algo y creo que si nos hemos mantenido ha sido también porque a lo mejor ha habido tolerancia aun todavía, entonces regular, porque mala no es una organización ingeniero, nunca es mala, no más los fines son lo que a veces no los llevamos a cabo, son los fines, que no tenemos una meta exacta, y le digo, nos hemos visto creo más como negocio que como compañeros, y lo que tenemos que vernos primero es como compañero, no ir al que ahorita sí, con el perdón de usted que me “chinguen” y yo también los “chingo”, eso es algo que nos tenemos que borrar de la mente, que nos tenemos que ver solo como compañeros, como socios, como una organización, que tenemos que salir adelante y que ya tenemos que tener un plan más allá, ya otras maneras diferentes, vamos a ver planes, o ponernos metas que si las vamos a cumplir para salir de esto”. Josefina, organización de café.

“...pues fue buena, porque me dieron lo que me prometieron los ingenieros”. Isabel, organización de flores.

“...le pondría un 6, porque no se logró integrar en su totalidad la organización, y un 8 a quienes si se integraron, porque hubo capacidades, tanto, que siguió la sociedad”. Gervasio, organización de artesanos.

Al hacer una evaluación general, las tres organizaciones han logrado beneficios, siendo la mejor evaluada la organización de flores; la evaluación está en función de los beneficios logrados y los años que tiene funcionando la organización, tomando en cuenta estas consideraciones, se podría decir que la mejor organización es la de café, es la más longeva y han logrado muchos de los objetivos establecidos, a pesar de que han sido afectados por factores externos, como el bajo precio de venta de su café, la organización de artesanos también ha tenido un funcionamiento aceptable, siendo su principal problema el reparto de los apoyos y la deserción de integrantes, y la organización de flores, se puede considerar como la más exitosa, debido a que su objetivo los cumplieron al 100 %.

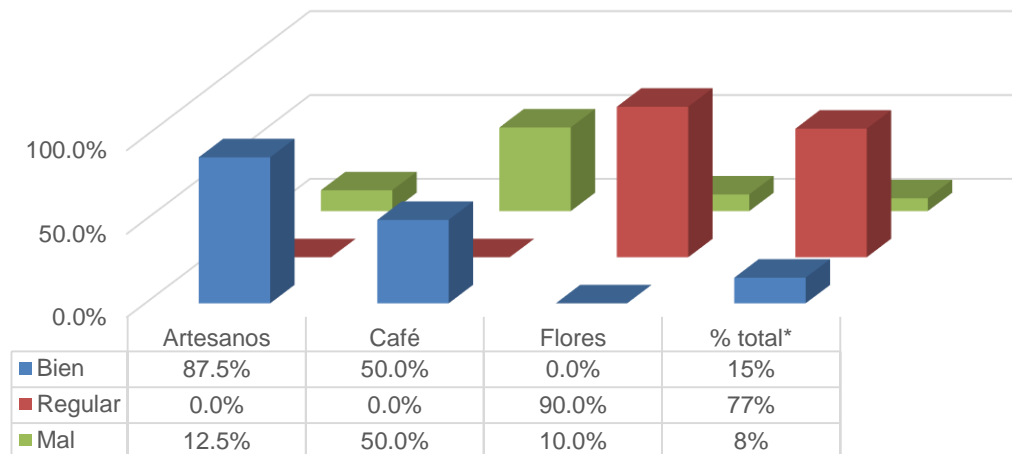


Figura 20. Evaluación del funcionamiento de las organizaciones.

De acuerdo con los supuestos básicos de la TER, los individuos tienden a actuar maximizando funciones de utilidad mediante el cálculo de costos y beneficios de la acción (Gutiérrez, 2006). Así, que el actuar racionalmente, está asociado directamente con la decisión de consignar el monto de los recursos a invertir para lograr el fin deseado, donde el actor o agente es capaz de definir racionalmente de una variedad de acciones posibles, aquella que satisfaga sus deseos en un cuadro de maximización de sus restricciones (Mora, 1995). De esta forma, un sujeto racional pondrá en juego un conjunto de mecanismos o herramientas que le permitan sacar el mayor beneficio posible al ambiente en el que tiene que tomar su decisión (Robles, 2005). En las tres organizaciones sus integrantes buscaban obtener beneficios para cubrir sus restricciones físicas, económicas y sociales; en todo momento los integrantes evaluaron el costo y beneficio que implicaba realizar la acción de pertenecer a una organización, tomando finalmente la decisión y acción de formar parte de la organización. La evaluación del costo/beneficio fue considerada por los integrantes, tanto para el ingreso y su permanencia en la organización. Los resultados muestran que hay integrantes que aún siguen en la organización, otros que ya no quieren seguir, como es el caso de cuatro integrantes de la organización de artesanos y otras que dejaron de seguir trabajando organizadas, como son las integrantes de la organización de flores.

Searle (1995) considera que debe existir en el análisis teórico, intencionalidad individual y colectiva, integradas en el intento por comprender grupos organizados, entender el “yo” con el “yo” de otros, solo puede hacerse si se considera la coordinación mutua como un “nosotros”. Sainz (1992) menciona tres relaciones básicas de una teoría social que pretenda ser a la vez teoría de la acción, las relaciones de tipo 1 (macro-micro), 2 (micro-micro) y 3 (micro a macro). Como se muestra en los resultados, en las tres organizaciones se encontró que existen intereses personales de cada uno de los individuos “yo”, y un objetivo colectivo al momento de constituir su organización, el cual queda estipulado en el acta constitutiva “nosotros”; encontrándose que en la mayoría de los integrantes de la organización de artesanos y café, sobrepusieron sus intereses personales sobre los intereses colectivos; a diferencia de la organización de flores, donde el objetivo individual de sus integrantes y el objetivo colectivo, coincidieron y lograron cumplir ambos objetivos.

Robles (2007) argumenta criterios importantes para que la acción sea considerada racional, saber hacia dónde le dirige, conocer el objetivo, los medios para alcanzarlo, utilizar (conscientemente, no casualmente) los medios, y los objetivos no deben ser contradictorios entre ellos o auto-excluyentes. Como se observó en la descripción de la información, un alto porcentaje no conocía los objetivos, ni las normas y muchas veces los objetivos individuales no fueron congruentes con los de la organización y ello derivó probablemente en que la acción no se racionalizó correctamente.

Martínez (2004), considera que se puede resumir todas las orientaciones de la elección racional en tres argumentos básicos: a) los individuos toman decisiones racionales con arreglo a sus fines, b) dadas sus preferencias (elemento subjetivo de la acción) y c) teniendo en cuenta cuáles son las restricciones en las que pueden tomar sus decisiones (elemento objetivo de la acción). Las orientaciones de la elección racional en el colectivo entrevistado cumplieron los tres argumentos básicos, pero seguramente las restricciones contextuales y la falla en la aplicación de la normatividad interna, impidieron lograr mejores resultados en las organizaciones.

Otro punto a considerar es que los grupos pequeños son cuantitativa y cualitativamente diferentes a los grupos grandes, y que las grandes asociaciones no pueden explicarse

en términos de los mismos factores de existencia de los grupos pequeños, pues mientras más grande sea el grupo más lejos estará de proporcionar una cantidad óptima de un bien colectivo (Absalón, 2000). Debe decirse además, que los conflictos en grupos pequeños ponen en peligro su estabilidad ya que cualquier divergencia afecta al grupo y arrastra a otros menos conflictivos. Este último punto, es tal vez la que más afectó a las organizaciones estudiadas, las tres organizaciones son pequeñas y la alta cantidad de conflictos los arrastró hasta casi su disolución.

Finalmente algo importante que menciona Olson (1965) es que existen dos factores que inhiben claramente la participación de individuos racionales y egoístas en acciones colectivas: 1) El tamaño del grupo y, por tanto, la importancia relativa de la aportación individual a la acción.

De acuerdo con los resultados encontrados, en las tres organizaciones el principal motivo de los individuos para ingresar a la organización, fue para lograr apoyos económicos y materiales, así como la evaluación de las obligaciones que adquirirían por pertenecer a la organización, como: cuotas, cooperaciones, multas y tiempo para las actividades a desarrollar, (costo/beneficio); características que considero (Olson, 1965; Mora, 1995; Martínez, 2004; Gutiérrez, 2006); así como el nivel de positividad para estar organizado, es mayor en la organización de artesanos, por encima de la de café y flores, respectivamente; por lo que no se rechaza la hipótesis uno.

6.4. Relaciones internas en la organización

Para responder a la hipótesis 2: Las relaciones internas que se dan entre los miembros de una organización inciden en el ingreso y permanencia en una organización, se analizaron las siguientes variables que ayudaran a contrastar la hipótesis.

6.4.1. Lazos de amistad y parentesco para el ingreso a la organización

Los integrantes de las organizaciones tienen la característica de que viven en su misma comunidad y se conocen entre ellos, además existen integrantes que son hermanos, cuñados y esposa (Figura 21); esto influyó para que se iniciaran pláticas para formar las

organizaciones y actualmente siga funcionando la organización de artesanos y café, no así el caso para la de flores.

La opinión de los integrantes respecto a la amistad y lazos de parentescos es:

“...sí, todos son de aquí”. Fulgencio, organización de café.

“...con todos me llevo bien, no más que no les caigo bien porque yo les digo sus verdades, Gaudencio esta para defender el grupo, no para acabarlo de matar”. Víctor, organización de café.

“...tiene mucho tiempo que nos conocemos, desde chiquitas, aquí crecimos”. María Rosa, organización de flores.

“...yo le hablo a todas y Elsa es mi comadre”. Paula, organización flores.

“...el representante es primo de mi esposa, de ahí, con otro de ellos es esposo de una prima de mi esposa o sea es cuñado del representante, los demás son gente que conocí trabajando en las reuniones, pero con todos ellos hasta la fecha nos llevamos bien, no salimos en mal plan”. Gervasio, organización de artesanos.

En las tres organizaciones se presenta la característica de que son conocidos y hay familiares entre sus integrantes en el medio rural la familia está fuertemente integrada en su forma de vida (Macionis y Plummer, 2007), y el conocimiento de la comunidad representa un potencial significativo para la promoción de su propio desarrollo (Vargas, 2003).

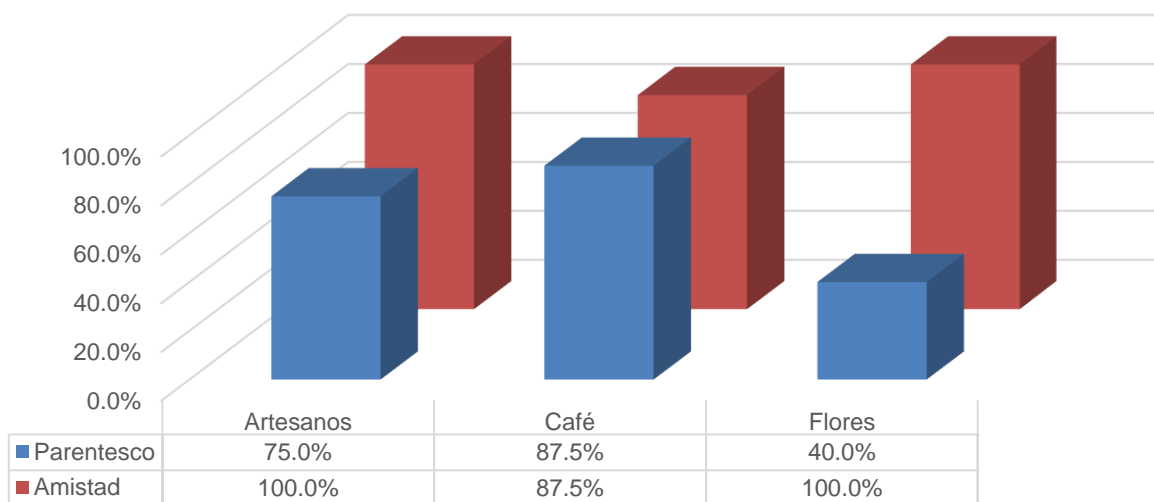


Figura 21. Amistad y parentesco entre los integrantes de las organizaciones.

6.4.2. Actividades entre los integrantes de las organizaciones

Al considerar las relaciones internas, entre los integrantes, son pocas las actividades que realizan fuera de la organización, siendo más comunes las reuniones entre familiares, para celebrar un festejo entre ellos (Figura 22). Esto ha permitido fortalecer las relaciones entre los integrantes que son familiares y ha ayudado a la organización de artesanos y café, en su funcionamiento.

La opinión de las actividades que realizan en las organizaciones es la siguiente:

“...cuando viene alguien a visitarnos, que el representante de Consejo de Xalapa, les hacemos una comida, viene mucha gente a visitarnos, a ver como trabajamos y ahí pues convivimos entre nosotros”. Gaudencio, organización de café.

“...cuando tenemos un festejo invitamos a los del grupo, y luego ellos nos invitan”. María de los Dolores, organización de café.

“...pues cuando vamos a ferias a armar stands, ir a congresos de bambú, ahí es cuando convivimos, porque cada quien trabaja en su taller”. Francisco, org. de artesanos.

“...cuando es la fiesta del pueblo hacemos comida”. Irma, organización de flores.

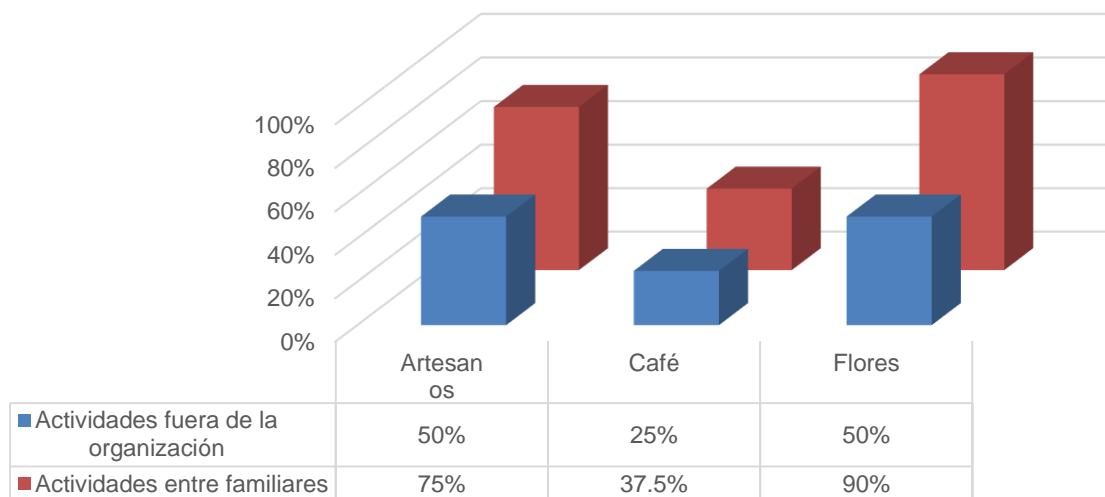


Figura 22. Actividades internas entre los integrantes de las organizaciones.

Uno de los planteamientos fundamentales de Olson (1965), es que los individuos contarán con razones suficientes para participar en una acción colectiva dependiendo del tamaño del grupo y en segundo lugar, en función de los incentivos o sanciones que dicha práctica suponga. Mientras que Coleman (1988) construye a la acción entendiendo al actor como una entidad homeostática, esto es, una entidad que siempre busca metas. Por lo que la acción colectiva es un proceso de interacción de grupos para la creación, acceso, consumo, intercambio, transferencia o distribución de recursos (Jiménez, 2010).

Cada individuo es racional al participar en la acción colectiva en cuanto tenga la seguridad de que los demás también van a participar, pero no lo es si no se cumple dicha condición (Linares, 2007). Se encontraron individuos que tomaron la decisión de no seguir participando en la organización, argumentando que existen compañeros que no trabajan y cooperan igual que todos; cuando se logra un beneficio o apoyo, se hacen presente y exigen sus derechos por ser miembro de la organización, pero no cumplen con las obligaciones que adquieren al momento de pertenecer a la organización. Mora (1995) considera que se encuentran individuos que cooperan racionalmente, otros por altruismo, otros por voluntad y otros no cooperan; indicando la complicitad de motivaciones que pueden estar inscritas en una acción colectiva.

Cuando se habla de una racionalidad en la acción colectiva, se considera una racionalidad puramente utilitarista que busca maximizar sus intereses, no es suficiente; es necesaria una racionalidad más culturalista, que tenga en cuenta razones de tipo sociocultural, como las actitudes, identidades sociales, representaciones sociales, aspectos ideológicos y culturales, sin olvidar las estructuras sociales (Valencia, 1990). Además los rasgos de carácter y personalidad que caracterizan a las personas pueden tener una fijación en la explicación de la cooperación y la acción colectiva y la acción no es comprensible si se desconocen las creencias en que se basa y las razones que el individuo se da para afrontar la acción a partir de sus creencias sobre sí mismo (Aguar, 2007).

Para Olson (1965) las comunidades del agro ofrecen las características de una de sus dos excepciones a su lógica de la acción colectiva: se trata de grupos relativamente pequeños, donde el actuar de cada uno de los miembros es fácilmente reconocido por los otros. Las tres organizaciones cumplen con la característica que menciona Olson, son pequeñas y el actuar de sus integrantes fue notorio entre ellos; en el caso de la organización de artesanos se generaron conflictos entre sus integrantes por la distribución de los apoyos logrados, estos fueron repartidos solo entre integrantes que tenían parentesco. Para el caso de la organización de café, se generaron problemas entre sus integrantes por no cooperar todos por igual; mientras que en la organización de flores no se presentaron problemas ni conflictos.

La teoría de la acción colectiva delimita que el capital social formado por redes de reciprocidad, cooperación voluntaria y compromiso, contribuye a la formación de una comunidad (Vargas, 2003). Estas características se lograron dar en las tres organizaciones, por las redes de amistad y parentesco, contribuyendo a que los integrantes decidieran realizar la acción de organizarse.

Los resultados de la investigación muestran que la relación de amistad (amigos y compadrazgo), y parentesco (hermanos, cuñados, primos) entre los integrantes de cada una de las organizaciones, influyeron para decidir ingresar y/o permanecer en la organización; además que la permanencia, está en función del logro de los objetivos personales, los beneficios obtenidos (apoyos económicos y materiales), los problemas y

conflictos que se generan en la organización y entre sus integrantes. Por lo tanto la hipótesis dos no se rechaza.

6.5. Contexto económico

Para responder a la hipótesis 3. El contexto económico, social, político, cultural y geográfico, influye en el individuo para ingresar o permanecer en una organización, se analizaron las siguientes variables que ayudaron a responder la hipótesis.

6.5.1. La situación económica influyó para que se organizaran

El motivo para organizarse en los productores de café fue el bajo precio de venta de su café, por lo cual era necesario buscar alternativas de comercialización, ofrecer mayor volumen de producción para la venta, dar valor agregado a su producto al beneficiarlo para venderlo en pergamino y no en cereza. La organización de artesanos se organizó con el objetivo de buscar nuevos puntos de venta, debido a que en su localidad, existe mucha competencia y por su ubicación en el pueblo, llegan pocos compradores, además, buscaban darle publicidad a sus productos. Las productoras de flores, buscaron generar su propio empleo, produciendo y vendiendo sus productos directamente al consumidor, ellas no tenían una fuente de trabajo que les permitiera tener un ingreso, siendo la situación económica, el principal motivo para organizarse (Figura 23).

Los integrantes de las organizaciones mencionaron:

“...yo creo que sí, porque no tenía yo un trabajo y ahorita con mis plantas tengo que vender, y ya ayudo para el gasto de la casa”. Paula, organización de flores.

“...sí, porque ahora el hecho de que puedas facturar, quiere decir que puedes trabajar con dependencias de gobierno, iniciativa privada, con gente, no nada más con el vendedor final”. María de Jesús, organización de artesanos.

“...si nos afecta, hay momentos que tenemos trabajo, lo que no tenemos es dinero, si tenemos material nosotros nos ponemos a hacer, ya vendrán temporadas buenas, como ahorita la verdad no hay trabajo, pero si no tenemos dinero nosotros seguimos trabajando,

ahorita como viene la temporada buena que es noviembre diciembre, se va todo, tenemos lleno y salimos a Xalapa o Veracruz”. Francisco, organización de artesanos.

“...definitivamente, porque ha sido en parte la situación del país, parte de la comunidad, la situación de apoyos gubernamentales; la situación económica en general, tiene el problema que tiene en casi todas las actividades del campo, comprar caro y vender barato y venden al primero que llegue ahí, entonces al organizarse se pueden adquirir insumos por volumen, ahí se bajan costos, los apoyos gubernamentales prácticamente todos piden que estén organizados, sino no va a haber apoyo, pero la situación si ha obligado a organizarse”. Gervasio, organización de artesanos.

“...pues sí”. María de los Dolores, organización de café.

Es claro que el entorno donde se desarrolla cada uno de los individuos y los recursos con los que cuentan, influyen para tomar decisiones y maximizar sus restricciones (Mora, 1995); la parte económica afecta directamente el ingreso de los individuos: el bajo precio de venta, no tener trabajo, pocas ventas, y el costo elevado de los insumos, son factores que consideraron las personas para decidir organizarse.

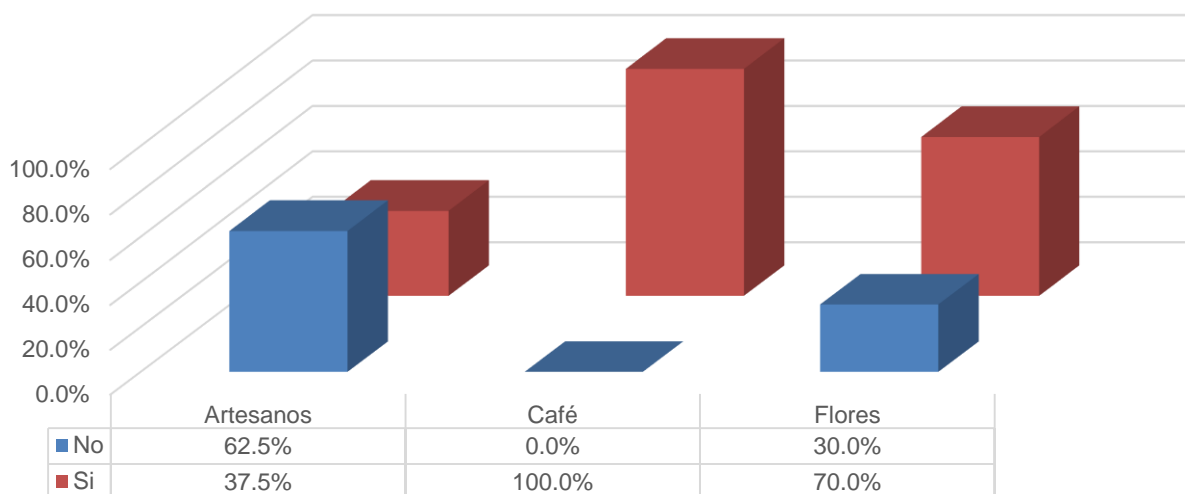


Figura 23. La situación económica los motivó a que se organizaran.

6.5.2. La situación económica influyó para la permanencia de la organización

El aumento del precio del café en los últimos años, ha animado y permitido a los integrantes de la organización de café, a seguir funcionando, tienen alternativas para comercializar su producto con diferentes compradores, debido al volumen de producción que logran juntar, de tal manera que se consideran fortalecidos por estar organizados. Los integrantes de la organización de artesanos consideran que no los fortalece estar en la organización, porque no se han cumplido sus expectativas y la mayoría de los integrantes no quiere seguir organizado, debido a los malos manejos de los directivos. Las integrantes de la organización de flores, no se ven fortalecidas, porque están trabajando de forma individual (Figura 24).

Las condiciones económicas orillaron a algunos integrantes a decidir organizarse, sus opiniones fueron:

“...sí, como yo en mi vida había visto un precio de café como ahorita, y tengo 74 años, en 1955 fue cuando hubo una alza de precio de 80 centavos a 2.50 y fueron los años en que todo mundo sembraba café, porque nos daban fertilizante, nos prestaban dinero y todo para el café, en el año 91, 92 cual más tenía su camioneta y ahorita pues organizados vendemos mejor el café”. Fulgencio, organización de café.

“...yo creo que no, porque pues cada quien tiene lo suyo y no estamos trabajando juntas”. Roció, organización de flores.

“...si podemos vender con factura, y solo no lo hubiera hecho y eso nos ayudó a agarrar buenos trabajos, como un cliente de Puebla”. Pedro, organización de artesanos.

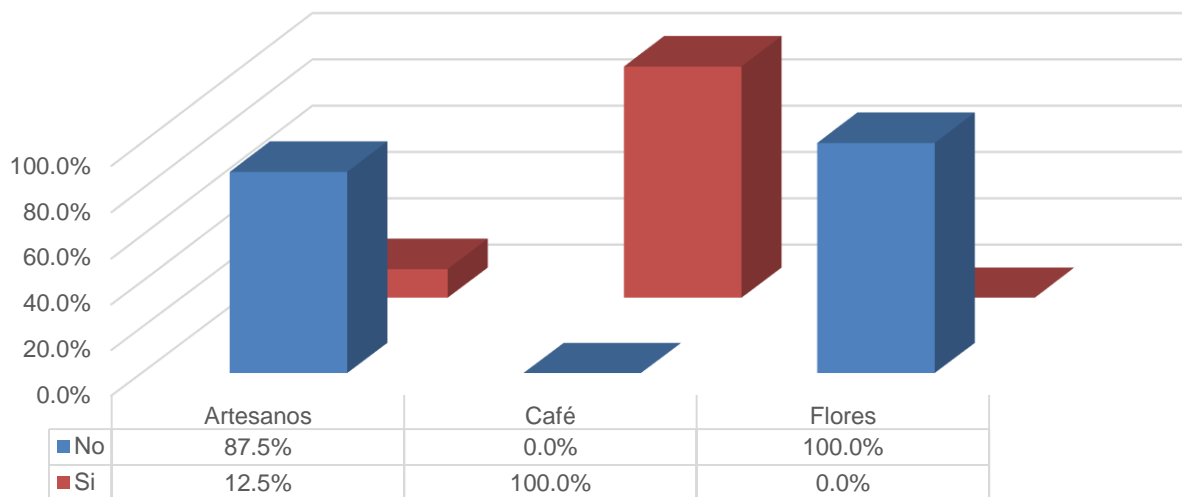


Figura 24. La situación económica actual les ayuda a permanecer organizados.

6.6. Contexto social

6.6.1. Inseguridad

El contexto social, ha afectado de diferentes maneras a los integrantes de las organizaciones, la más palpable ha sido la inseguridad; la organización de café ha sido más afectada, por el robo de café en las fincas y cable de luz en el beneficio de café, así como la extorsión por teléfono a dos de sus integrantes; la organización de artesanos y flores se han visto afectados cuando salen a vender a otros municipios del Estado u otros Estados del país, debido al pago de piso y la inseguridad que prevalece. Esto ha originado una disminución de la producción y ventas, gastos para reponer el cable de luz, reflejándose en el ingreso y tranquilidad con la que venían desarrollando sus actividades (Figura 25). A pesar de estas condiciones la organización de artesanos y café sigue activa, mientras que las integrantes de flores aunque no trabajan como grupo siguen realizando su actividad.

Algunos comentaron que:

“...pues quien sabe, porque ahorita hay muchas cosas, por lo menos ahorita un señor, varios señores de por acá, pues dicen que tuvieron una amenaza, que no cortaran café, quien sabe, pero yo les pregunte a las personas y dicen que sí, hay tantas cosas ya,

como que ir uno solo como antes que iba uno y cortaba, cuando andaba esa gente la gente no quería cortar café”. María de los Dolores, organización de café.

“...sí, mire yo he recibido amenazas por teléfono en mi casa, mi hermano también ha recibido amenazas, afortunadamente no han llegado a más, yo ahorita he venido a las fincas pero la cuestión del café ya hasta deje de venir al campo, mandaba yo mis trabajadores a las finca, y salía yo poco, no por miedo de salir, si no por cuidar a mi familia en mi casa, ya me entiende, y son amenazas fuertes, y fíjese le voy a decir una cosa, que este yo, me afecto mucho las primeras llamadas, ya tiene el año pasado, a mi hermano el año pasado apenas lo llamaron y me hablo, me dice fíjate Pancho, a mí me acaban de hablar, que si no entrego determinada cantidad, van a matar a mis hijos, que ya saben que trabajan de taxistas, que esto y lo otro, y le voy a decir lo que paso, dice no la “chingues” préstame una pistola porque no tengo, porque yo no voy a dejar que maten a mis hijos, y le dije ven para acá, saque la camioneta y pasamos a traer una pistola que tengo escondida en la finca, saco el arma 2 cargadores y 40 cartuchos, “palamadre”, tantos tiros, le digo, Pablo, mira yo tengo una idea no somos profesionales, pero si dios nos da la oportunidad de defendernos, para que “chingados” quieres 7 tiros, y si dios no da la oportunidad de defendernos, nos vamos a defender, porque a lo mejor en el primer balazo ellos me van a matar, pero si no me matan, pobrecitos de ellos también, porque también les voy a tirar y no vamos a parar porque nos falten tiros”. Othon, organización de café.

“...nos robaron el cable del beneficio y también nos roban el café, son gente de arriba, lo que hacen por lo regular vienen mujeres, y es que si uno las cacha se quitan la blusa y lo acusan a uno de quererlas violar, entonces mejor no haces nada, solo se van”. Víctor, organización de café.

“...sí, un compañero fue a Coatzacoalcos, la gente con la que llegaba ya estaba cerrando y pregunto, que les estaban cobrando piso los “Z”, y decidió cerrar y no nada más él, había un lugar donde había fonditas y también cerraron por lo mismo, entonces el dejo de ir para allá, dice bueno si eso es con ellos que están ahí, ahora con uno que es de fuera, pues con mayor razón y era un lugar donde vendía; se rumora que baja gente

armada por aquí, pero si, el problema de drogas en el municipio si esta también algo preocupante, todo mundo sabe y nadie dice nada”. Gervasio, organización de artesanos.

“...pues luego cuando salimos a vender nos cobran los de la CONAFOR, se ponen a la salida del pueblo, que porque llevamos plantas y necesitamos un permiso, y nos piden para el refresco, o los Federales, y luego nos quieren cobrar donde andamos vendiendo también”. Gloria, organización de flores.

El contexto social puede influir en las decisiones y acciones de cada uno de los individuos, porque toma decisiones importantes día a día acerca de su vida y no lo hace aisladamente sino en un contexto más amplio (Macionis y Plummer, 2007); los problemas sociales de inseguridad han afectado las actividades de los integrantes de las organizaciones, demostrando que la parte social, puede influir en las actividades y funcionamiento de las organizaciones.

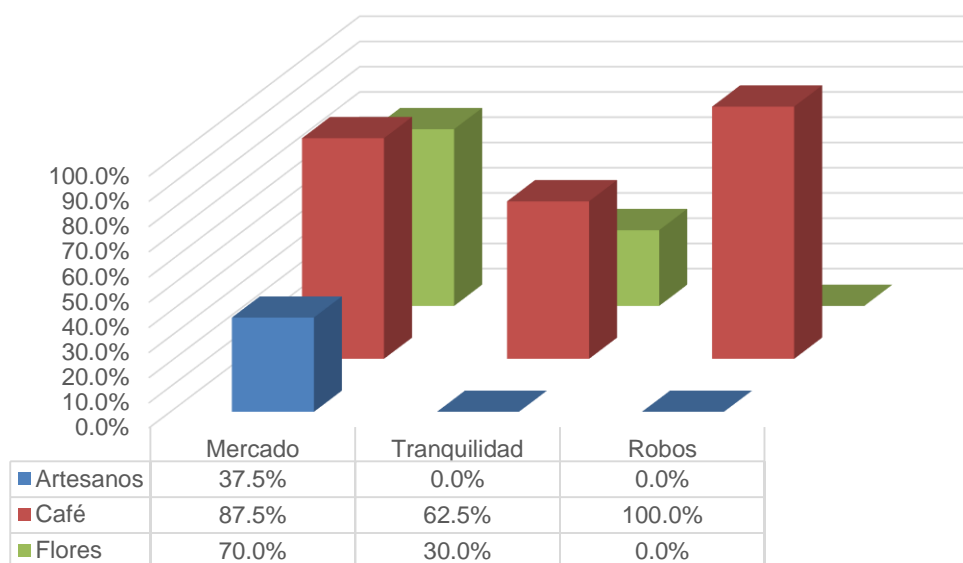


Figura 25. Impacto de la inseguridad en las organizaciones.

6.6.2. Impacto de las organizaciones en sus comunidades

La mitad de los integrantes de las organizaciones consideran que sí ha tenido impacto su organización en la comunidad, principalmente en la generación de empleos: fabricación de muebles, corte de café y venta de plantas (Figura 26); esto ha ayudado a

integrantes de la organización de café y representantes de la organización de artesanos, a no querer que deje de funcionar la organización, porque les ha permitido pagar los jornales que requieren para sus actividades, aumentar su producción y tener mejores ingresos.

Existen diferentes opiniones sobre el impacto de la organización en su localidad, al respecto ellos opinan:

“...pues nos ha ayudado a mi familia más que nada, porque mi esposo sale a vender con mi hijo y ya nos ganamos un dinerito más”. Isabel, organización de flores.

“...pues buscamos gente para el corte del café, y creo que en eso ayudamos al pueblo, a que se ganen unos centavitos, y esta el beneficio donde pueden maquilar su café”. Gaudencio, organización de café.

“...tuvimos un cliente bueno, que si cargábamos la camioneta cada mes y le dábamos trabajo a la gente, porque nos pedían de más, y lo que no podíamos hacer, se lo dábamos a los que no tenían trabajo y así solamente de esta forma, y nos tenían confianza porque nos daban las cosas y se las pagábamos a la vuelta, y así fue la forma, de otra forma no”. Francisco, organización de artesano.

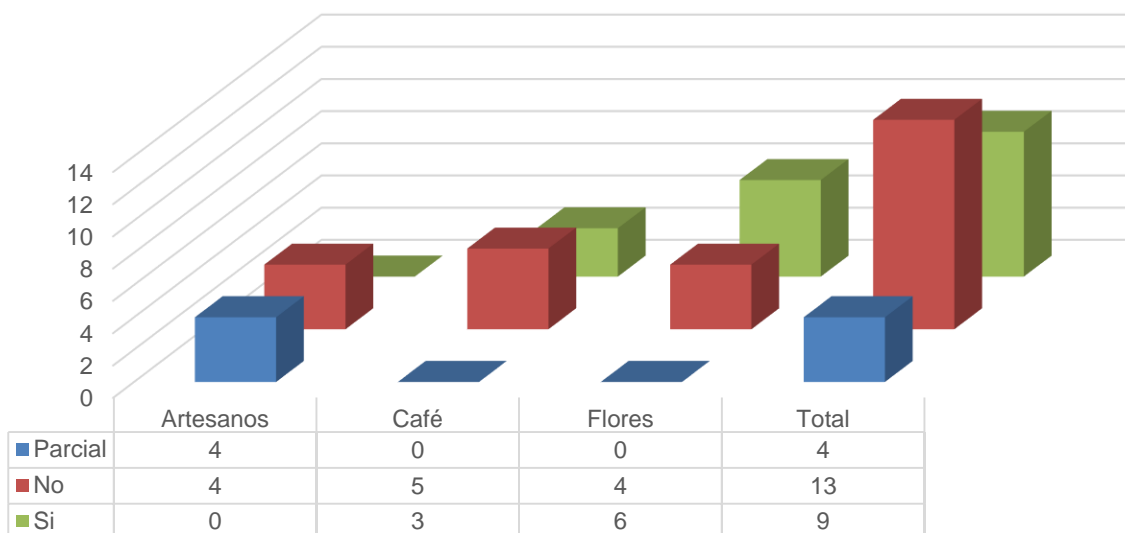


Figura 26. Impacto de la organización en la comunidad.

6.7. Contexto político

6.7.1. Relación con autoridades gubernamentales

Ninguna de las tres organizaciones tiene afiliación política, pero si han tenido acercamiento con autoridades municipales, estatales y federales. La organización de artesanos, ha tenido relación con funcionarios municipales, estatales y federales, mientras que la organización de café con autoridades municipales y la organización de flores solo tuvo acercamiento con representantes federales (Figura 27).

Los integrantes de las organizaciones opinan que:

“...como candidatos nos visitan todos, y finalmente llego el candidato del PRD, y le dijimos ahora nos cumples, tú nos dijiste, y si han tenido apoyo de él. También dijo el presidente municipal, si los vamos a apoyar pero tienen que organizarse”. Gervasio, organización de artesanos.

“...pues vino el ingeniero de la SAGARPA, y él fue el que nos ayudó”. Paula, organización de flores.

“...el presidente municipal nos ayudó para el pago del terreno del beneficio, y pues nos dijo que metiéramos un proyecto a la SAGARPA cuando empezó de político, y les dijo, compañeros, vamos a pedir para que les toque a todos \$10,000, al año nos dijo que el apoyo sería para unos animales y después se la cambiaron por una chapeadora y bomba aspersora y así se fue y no ha salido nada”. Gaudencio, organización de café.

“...sí, con los de INVEDER, CONAFOR y últimamente COVERFLOR”. Pedro, organización de artesanos.

“...sí, han venido presidentes municipales, pero solo nos ha apoyado este que está ahorita”. Fulgencio, organización de café.

El contexto político tiene una influencia importante en el medio rural; como se muestra en los resultados, existe el acercamiento de aspirantes a la presidencia municipal y diputaciones, principalmente en la época electoral, ofreciéndoles su apoyo si llegaran a quedar electos; otros funcionarios que se acercan a las organizaciones, son los de las

dependencias estatales y federales relacionadas con el medio rural, los cuales les informan que existen apoyos y pueden tener acceso a ellos, siempre y cuando se organicen.

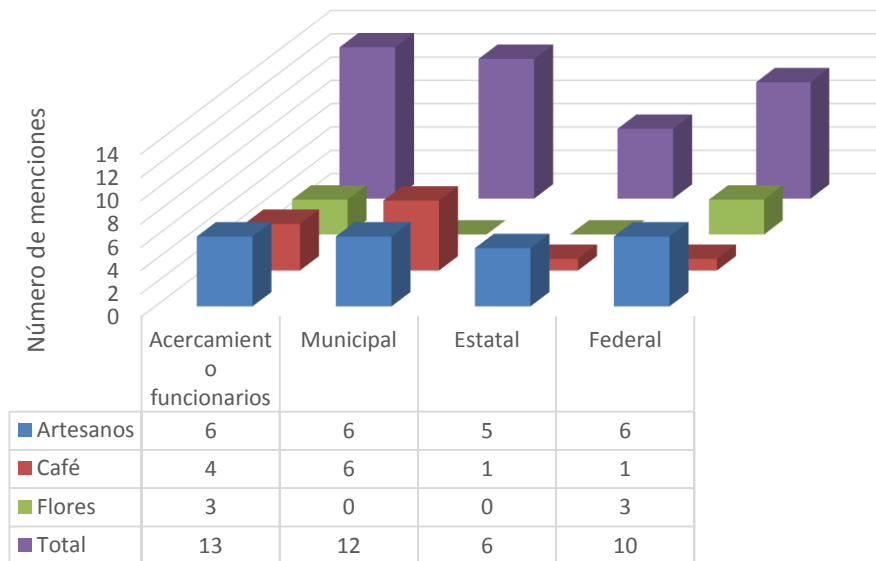


Figura 27. Acercamiento con funcionarios municipales, estatales y federales.

6.7.2. Relación con funcionarios y percepción del funcionamiento de las dependencias

El 53.9 % de los integrantes mencionaron haber tenido acercamiento con funcionarios, un 35.0 % señaló que algunos les han ofrecido algún beneficio, a cambio de apoyo político o económico; al respecto, el 96.2% de los integrantes, consideran que los representantes políticos no apoyan a las organizaciones (Cuadro 27).

La opinión de la relación de funcionarios con las organizaciones es la siguiente:

“...mire, si te apoyan pero hay que estar toque y toque, y a veces aquí lo que nos falta es tiempo y recurso, porque a veces no hay suficiente, porque el ir a Xalapa requiere de gastos, y si de que hay apoyo si lo hay, pero te digo, hay que estar vueltas y vueltas, porque como que te enfada y hay veces que el recurso no es tanto”. Pedro, organización de artesanos.

“...Sí, pero no más nos engañan, parece la verdad, pero a lo último nos dejan morir solos”. María de los Dolores, organización de café.

“...eso siempre, tu despensa, eso nos lleva a la ruina”. Fulgencio, organización de café.

“...pues solo con los ingenieros, nadie nos hace caso, ni el presidente municipal”. María Guadalupe, organización de flores.

“...pienso que no, porque han venido gentes de dependencias y les dicen que se organicen, que no les va a costar nada, que todo va ser fácil, que solo tienen que ir con ellos, cuando oigo gente que viene aquí queriendo organizar a la gente, primero, no están hablando con la verdad y segundo no les están diciendo que les van a cobrar, porque requieren hacerlo con hacienda, moverse con toda la documentación que tiene que llevar, pagar pasaje, entonces no están cumpliendo con su labor, y la gente dice que no les van a cobrar y a la mera hora sí, la gente se desanima”. María de Jesús, organización de artesanos.

Las tres organizaciones han tenido contacto con algún funcionario o dependencia del gobierno, esto confirma la influencia que puede tener el contexto político, en la creación y permanencia de una organización; Las dependencias encargadas de apoyar y desarrollar el medio rural, son las instancias más cercanas, entre el gobierno y el productor, y son las más viables para los productores y organizaciones, para solicitar apoyos.

Cuadro 27. Relación con funcionarios y percepción del funcionamiento de las dependencias que apoyan las actividades rurales.

Organización	Han tenido		Ofrecimiento de algún		Funcionan bien		Apoyan la	
	acercamiento con		beneficio por apoyo		las dependencias		organización los	
	No	Si	No	SI	No	Si	No	Si
Artesanos	2	6	3	5	5	2	5	1
Café	3	5	6	2	5	2	7	0
Flores	7	3	8	2	8	2	10	0
Total	12	14	17	9	18	6	22	1

6.8. Contexto geográfico

6.8.1. Ubicación geográfica

La ubicación geográfica de las 3 organizaciones les ha permitido desarrollar su actividad. Algunos integrantes de la organización de artesanos, no les favorece la ubicación donde tienen sus talleres, por estar lejos de la entrada principal del pueblo, llegando pocos compradores, porque en la entrada del pueblo, se concentra la mayoría de los talleres. Otra afectación actual para la organización de café, son los cambios de temperatura, afectando la producción y calidad del café (Figura 28).

Algunos integrantes consideran que:

“...sí, porque la gente no viene hasta aquí, están pensando comprar un terreno arriba o buscar clientes”. María de Jesús, organización de artesanos.

“...si nos afecta un poco, porque todo está arriba, ya es de mucha suerte que alguien venga, yo le llamo así, que venga hasta acá sabiendo que hay 40 o 50 talleres arriba”. Víctor, organización de artesanos.

“...sí, porque estoy hasta acá abajo, llega a bajar uno que otro cliente”. Higinio, organización de artesanos.

“...pues no, porque crecen bonito las plantas, nos afecta cuando llueve granizó, porque rompe el plástico del invernadero y tenemos que comprar de nuevo el plástico, y pues hay que gastar”. Paula, organización de flores.

“...ah sí, porque es café de altura, es café arábigo; lo que si nos está afectando es el cambio climático, porque no llueve igual y hace más calor que antes.” Víctor, organización de café.

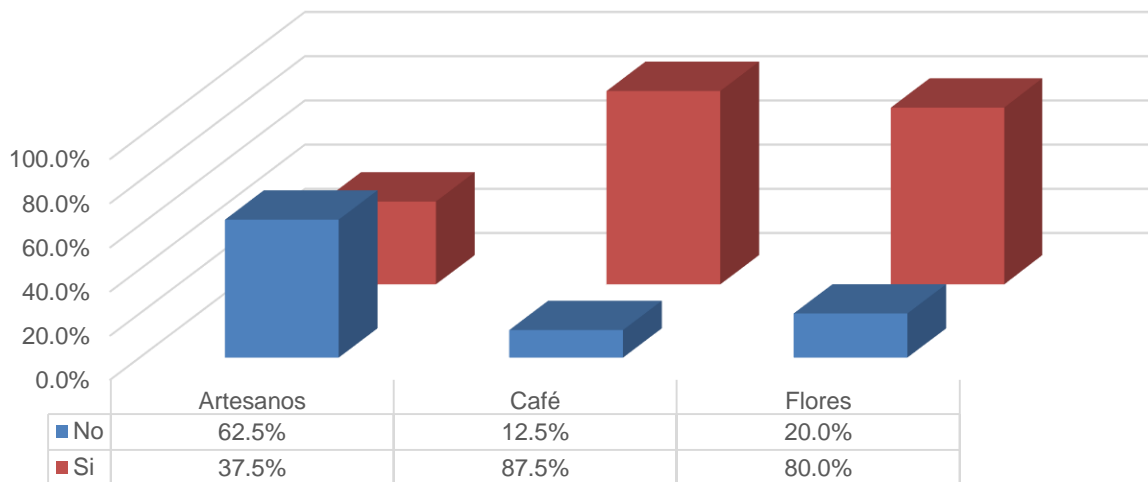


Figura 28. La ubicación donde se encuentra su unidad de producción le ha beneficiado a desarrollar su actividad.

Macionis y Plummer (2007) teorizan al respecto, acerca de considerar el contexto donde se desarrolla el individuo es importante; ya que las sociedades tienen un fuerte impacto en la forma de cómo actúa o se desarrolla un individuo y el contexto social en que se vive orienta o limita las decisiones y acciones. Esto lleva a plantear que no todas las acciones de los individuos se pueden comprender o analizar individualmente ya que el contexto social, político, económico, religioso, geográfico y cultural, influye en sus decisiones. Además, la política de estado de apoyar el desarrollo rural por medio de programas y apoyos, no considera que las necesidades y el entorno externo, son diferente para cada individuo y organización, lo que puede explicar el mal funcionamiento de algunas organizaciones creadas bajo este contexto.

Los resultados antes descritos, muestran que hay factores internos y del contexto externo, que influyen en los individuos para ingresar y permanecer en una organización. Los factores que se identificaron para ingresar a las organizaciones fueron: 1) bajos ingresos y precios de venta (económico), 2) no tener un trabajo seguro y permanente (social), 3) la opción de poder acceder a un apoyo estando organizado y el acercamiento de políticos y funcionarios fomentando la organización (político), 4) los integrantes de la organización de café tenían el antecedente de trabajar organizados (cultural) y 5) la ubicación donde se encuentran les permite desarrollar su actividad (geográfico). Para el

caso de la permanencia en las organizaciones, hay factores internos y externos que consideraron los individuos, para decidir si siguen o no en su organización: 1) el logro de mejoras en su unidad de producción, tener puntos de venta y mejorar su ingreso (económico), 2) generación de empleo, la situación de inseguridad ha afectado a integrantes y a la organización de café (social), 3) existe la posibilidad de seguir teniendo acceso a los apoyos gubernamentales (político) y 4) ventajas en la ubicación donde se encuentran realizando sus actividades para los integrantes de las organización de café y flores, no así para la organización de artesanos, debido a que su ubicación no les favorece para la venta de sus productos (geográfica). De acuerdo con estos resultados, no se rechaza la hipótesis tres.

6.9. Recomendaciones de los integrantes de las organizaciones para lograr una mejor organización.

Cada uno de los integrantes de las organizaciones, ha generado su propia experiencia y punto de vista sobre la organización; es claro que existen factores, que sí se pueden presentar en la mayoría de las organizaciones. En el Cuadro 28, se muestran los puntos más importantes que consideran los integrantes de las organizaciones para mejorar el funcionamiento de una organización.

Cuadro 28. Principales recomendaciones de los integrantes de las organizaciones para mejorar el funcionamiento en una organización.

No.	Recomendaciones	(%)
1	Invitar más personas a participar en la organización	53.9
2	Trabajar parejo en todas las actividades de la organización	42.3
3	Honestidad tanto de representantes e integrantes de la organización	34.6
4	Reparto parejo de los apoyos o beneficios logrados	19.2
5	Compartir la información con todos los integrantes	19.2
6	Tener constancia en las actividades realizadas	15.4
7	Objetivos e intereses comunes	15.4
8	Tener control en la organización	7.7
9	Se coopere parejo y constante para el funcionamiento de la organización	7.7
10	Capacitación para dirigir una organización	7.7
11	Equidad de genero	3.9

De acuerdo con la experiencia de los integrantes de las organizaciones, ellos opinan que:

“...Pues si fácil, pero lo que sigue no es fácil, porque para organizar tienes que aportar, tienes que pagar esto lo otro, una organización es buena como le acabo de decir, siempre y cuando trabajemos bien”. María de los Dolores, organización de café.

“...la honestidad, sí, honestidad esa es la punta de todo, yo se lo digo por la experiencia que ya tuve, y si no hay honestidad para que queremos grandezas, que vamos a comprar esto, que vamos a hacer esto, si no hay honestidad, en el momento en que se vea que las cosas no marchan bien se desintegra esto”. Othon, organización de café.

“...pues que no nos defraudemos entre nosotros mismos, con la confianza que nos tenemos, sigamos trabajando, para que los logros que se hagan sean por igual para todos”. Othon, organización de café.

“...las cooperaciones, para los gastos de pasaje y comidas”. Gaudencio, organización de café.

“...ah, pues buscar gente, que se capacitará primero en la manera de su forma de pensar, primero verla, o sea ver su visión, como es para formar un grupo, un compañero o compañera ambas partes mujer y hombre; compañero que ideas tiene usted para la iniciativa de hacer un grupo, primero platicar y ver para donde tiene su visión, sus metas o ideales que tenga la persona, pero que compartan entre su pareja, porque yo para mí lo vería a futuro, porque imagínese, aquí le da libertad el esposo a la compañera, pero si ya en la casa la está limitando, y yo en casa no me dejo, jajajaja luego mi marido me dice ya no les digas nada, pero no, por quererme callar, porque me dice nada les parece, es que no se trata si les parece o no, a mi es lo que no me está gustando”. Josefina, organización de café.

“...que hubiéramos seguido reuniéndonos a lo mejor hubiéramos tenido más apoyo”. Isabel, organización de flores.

“...pues que hubiera habido interés de todas para seguir organizadas”. Paula, organización de flores.

“...invitar a otros compañeros, pero que se pongan al corriente”. Pedro, organización de artesanos.

“...se persigan los mismos intereses”. Gervasio, organización de artesanos

“...bueno, la idea es en teoría, invitar a los otros compañeros y estar para todos, no nada más para nosotros, platicar como está el movimiento, porque lo que más depende son las cooperaciones, por ejemplo las cooperaciones de \$100 o \$200 no le entran, entonces por eso era invitar a todos y que no salga la cooperación en \$200, si no que en \$20 y así si es poquito, a lo mejor si le entran”. Francisco, organización de café.

“...primero que nosotras como mujeres nos veamos integradas a la actividad, sí, porque nosotras como mujeres hubiéramos dicho no, nosotras vamos a trabajar las máquinas para hacer los cojines, las vamos a poner en un local, nos vamos a organizar y nosotras vamos a tapizar, hubiéramos podido hacerlo, por lo mismo, que las maquinas ellos no la iban a ocupar, que quienes iban a ocuparlas éramos nosotras , pero por estar relegadas a la actividad de ellos, pos no se hizo, y luego en segunda, al ser nada más como de relleno, uno también no se involucra en la organización”. María de Jesús, organización de artesanos.

“...tiempo, hay que salir, participar cooperar”. Higinio, organización de artesanos.

“...pues para mí ser sincero y honesto la verdad”. Víctor, organización de artesanos.

6.10. Contrastación de la hipótesis general de la investigación

De acuerdo con los planteamiento hipotéticos particulares y los resultados encontrados en la investigación, donde el ingreso y permanencia, está en función a los beneficios esperados, las obligaciones a adquirir, las relaciones entre los individuos y la influencia del contexto externo, no se rechaza la hipótesis general de la investigación, en la cual se considera que los principales factores que inciden para el ingreso y permanencia en una organización son de orden individual de acuerdo con los incentivos y beneficios, compensaciones o cuotas, (elección racional y de las relaciones internas que se dan entre los integrantes (acción colectiva) así como el contexto económico, social, político, cultural y geográfico donde se desarrollan.

Retomando la teoría utilizada en la investigación, ésta no fue suficiente para explicar el ingreso y permanencia en las organizaciones, tanto la teoría de la elección racional y acción colectiva, determinan características endógenas de los individuos y del colectivo, pero no consideran el contexto donde se desarrollan los individuos y las organizaciones.

Una estrategia básica consiste en identificar aquellos aspectos del contexto físico, cultural, económico, geográfico e institucional que con cierta probabilidad influyen en la determinación de quienes participaran en una situación, las acciones que pueden llevar a cabo y sus costos y los resultados que pueden alcanzarse (Ángel, 2002). Un factor importante a considerar es que las tres organizaciones requirieron de un agente externo para lograr organizarse, la organización de artesanos iniciaron por la iniciativa de un prestador de servicios profesionales, la organización de flores de un Jefe de CADER, y para la organización de café del apoyo de Consejo Regional de Café de Coatepec; estos resultados muestran que las organizaciones surgieron principalmente por una influencia externa y no de una iniciativa intrínseca.

7. CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las conclusiones de la investigación, abordándose en primer lugar una síntesis de los resultados encontrados de acuerdo con las hipótesis planteadas, seguido del aprendizaje en cuanto al uso del instrumental teórico, así como algunos hallazgos encontrados en las organizaciones y el contexto en que se realizó la investigación y finalmente algunas recomendaciones para los diseñadores de la política pública.

En relación con los resultados encontrados, en las tres organizaciones los principales motivos de los individuos para ingresar a una organización, son el logro de beneficios económicos y materiales, la evaluación de las obligaciones que adquieren por pertenecer a una organización y los lazos de amistad; por lo tanto el ingreso y la permanencia en una organización es de orden individual (elección racional) de acuerdo con los incentivos, beneficios, compensaciones o cuotas.

Para el caso de la permanencia cobró importancia la amistad y el parentesco entre los integrantes, el logro de sus objetivos personales y los problemas y conflictos que se generan en la organización, por lo tanto las relaciones internas que se dan entre los integrantes de una organización inciden en la permanencia en una organización.

En las tres organizaciones el proceso de organización requirió de dos elementos claves, 1) del contexto externo (económico y social), y 2) el ofrecimiento de un agente externo para que se organizaran los integrantes de las organizaciones; concluyendo que el principal factor para organizarse fue por factores externos y no de una génesis endógena.

Por tanto se concluye que los principales factores que inciden para el ingreso y permanencia en una organización son de orden individual de acuerdo con los incentivos, beneficios, compensaciones o cuotas, (elección racional) y de las relaciones internas que se dan entre los integrantes (acción colectiva), así como el contexto económico, social, político, cultural y geográfico donde se desarrollan.

En cuanto al uso del instrumental teórico, la teoría de la elección racional requiere de una acción para ser evaluada, mientras que la teoría de la acción colectiva requiere de

una racionalidad para elegir una de las alternativa, que le permita alcanzar los objetivos individuales y colectivos de la organización; por lo que las dos teorías fueron útiles para explicar el ingreso y permanencia en las organizaciones. Sin embargo, estos procesos (ingreso y permanencia) son influenciados por su contexto, concluyendo que la teoría de la elección racional y acción colectiva consideran la parte interna e individual del individuo y la organización, pero no consideran el contexto donde se desarrollan.

Al realizar estudios sobre organizaciones, es útil considerar la organización como un sistema dentro de sistemas y compuesto de sistemas. Como se vio en el trabajo no solo intervino la elección racional individual, sino también los políticos, técnicos, funcionarios, familiares, amistades y la sociedad en su papel de consumidora; inclusive su posición topológica dentro de la comunidad. También hubo factores, económicos, sociales, políticos y geográficos, que influyeron de igual forma para el ingreso y permanecer en las organizaciones.

Un organismo, sistema, organización o sociedad, responden y se adaptan a un contexto y para las organizaciones en estudio, fue necesario de un agente externo para dinamizar el proceso de organización; pero se considera importante, que los procesos de organización también surjan de los deseos, objetivos y necesidades de los individuos y no solo de las oportunidades, y sean los individuos quienes se apropien del proceso.

El estudio sobre las organizaciones muestra la necesidad de profundizar y ampliar el conocimiento sobre ellas; con el objetivo de generar elementos que permitan diseñar políticas para el desarrollo rural, que puedan contribuir a solucionar problemas de manera más específica, considerando las diferencias que existen entre los diferentes estratos productivos y el contexto donde se encuentran. Como lo muestran los resultados de la investigación, cada una de las organizaciones presenta sus propias particularidades de acuerdo a su contexto interno y externo.

8. LITERATURA CITADA

- Abitbol P. y F. Botero. 2006. Teoría de elección racional: estructura conceptual y evolución reciente. Colombia Internacional. 63: 132-145.
- Absalón M., C. 2000. El papel de las organizaciones en el desarrollo rural. Pontificia Universidad Javeriana. Seminario Internacional. Bogotá, Colombia. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/rjave/paneles/machado.pdf>.
- Aguiar F. 2007. Siete tesis sobre racionalidad, identidad y acción colectiva. Revista Internacional de Sociología (RIS) 65 (46): 63-86.
- Agulla J., C. 1965. Teoría sociológica. Cuadernos de Sociología. Biblioteca de ensayos sociológicos. Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. México., D.F. pp: 145-160.
- Almaraz J. 1981. La teoría de Talcott Parsons: la problemática de la constitución metodológica del objeto. Madrid, España. Centro de Investigaciones Sociológicas. pp: 46-48.
- Altieri M. A. 1995. El agroecosistema: Determinantes, Recursos, Procesos y Sustentabilidad. *In: Agroecología: Bases Científicas para una agricultura sustentable*. 2da Edición. Editorial CLADES. Santiago de Chile. pp: 22-31.
- Ángel L., H. A. 2002. Elinor Ostrom (2000), El gobierno de los bienes comunes, la evolución de las instituciones de acción colectiva. Región y Sociedad. UNAM-CRIM-FCE 14 (24): 263-269.
- Bertalanffy V. 1976. Ludwig. Teoría General de Sistemas. Petrópolis, Vozes. pp: 35-45.
- Chinoy, E. 1966. La sociedad una introducción a la sociología. Ed. Fondo de Cultura Económica. Nueva York. México D. F. pp: 69-83.
- Coleman J., S. 1988. Social capital in the creation of human capital. American Journal of Sociology 94: 95-120.
- CONAPO. 2010. Consejo Nacional de Población. http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indices_de_Marginacion_Publicaciones.
- CONEVAL. 2010. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. <http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%C3%B3n/Medicion-de-la-pobreza-municipal-2010.aspx>.
- Dallas, E., J. 2001. Métodos multivariados aplicados al análisis de datos. Ed. Latin América. México, D.F. 35 p.
- Dávila, A. 1999. Diseños de investigación: Diseño táctico cuantitativista versus diseño estratégico cualitativista. *In: Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Delgado, J. M. y J. Gutiérrez (Eds). Síntesis psicología, España. pp: 74-78.

- Dieterlen P. 1987. La teoría de la elección racional. ITAM. <http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras11/textos3/sec3.html> consultada el 01-02-14
- Furnham, A. 2009. Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. Ed. Alfaomega. Oxford. University Press. Cuarta reimpresión. 1 p.
- Elster J. 1985. "Rationality, morality and collective action", *Ethics, Zona abierta* 96: 136-155.
- Etkin J. 2000. Política, gobierno y gerencias de las organizaciones. "Acuerdos, dualidades y divergencias". Ed. Pearson Education S. A. Chile. 8 p.
- Giner, S. 2001. Teoría Sociológica Clásica. Ed. Ariel. Madrid, España. pp: 283-292.
- Graças R., M. 1998. Exclusión social y acción colectiva en el medio rural. El movimiento de los sin tierra de Brasil. *Nueva Sociedad*. 156: 156-165.
- Gutiérrez M., L. 2006. El capital social campesino y la lógica de la acción colectiva. *Revista de Antropología Rural* 1: 56-69.
- Gobernado A., R. 1999. Individualismo y colectivismo en el análisis sociológico. *Reis*. Universidad de Malaga 85: 9-25.
- Hall A., D. y Fagen R., E. 1968. Definition of system. In *Modern systems research for the behavioral scientist*. Chicago, Aldine. pp: 81-92.
- Hayek F., A. 1945. The use of knowledge in society. *American Economic Review* 35: 519-530.
- Hernández X., E. (edit). 1977. Agroecosistemas de México. CP-ENA. 42 p.
- Herreros V., F. 2007. Confianza y cooperación en ausencia del Estado. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*. 65: 87-105.
- Jiménez C. 2010. Acción colectiva y movimientos sociales. Nuevos enfoques teóricos y metodológicos. Universidad Autónoma Chapingo. <http://www.alasru.org/cd alasru2006/10GTCarlosJimenezSolares.pdf>.
- Jordana J. 2007. Producción percepción de bienes públicos en la lógica de la acción colectiva. *Revista internacional de Sociología (RIS)*. 65: 37- 61.
- Kenneth A., S. 2007. Estudiando las instituciones: Algunas lecciones del enfoque de la elección racional. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*. 16: 15 - 34.
- Ley de Desarrollo Rural Sustentable. 2011. Diario Oficial de la Federación. México D. F. 17 p.
- Linares M., F. 2007. El problema de la emergencia de normas sociales en la acción colectiva. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*. 35: 131-160.

- Ludolfo P. 2000. Decisión racional y acción colectiva. Unidad de políticas comparadas (CSIC). Levatán. 79: 65-83.
- Luhmann, N. 2005. Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo. México: Universidad Iberoamericana; Santiago de Chile: Instituto de Sociología. Pontificia Universidad Católica de Chile. Editorial Anthropos. 4 p.
- Macionis J., J. y K. Plummer 2007. Sociología. Tercera Edición. Ed. Pearson. Madrid, España. pp: 1-27.
- Magallán D. 2007. La teoría de la elección racional, base del éxito en Internet. El Universal. Septiembre 19. <http://eluniversal.com.mx>. Consultado el 25 de julio del 2013
- Martínez G., J. S. 2004. Distintas aproximaciones a la elección racional. Revista Internacional de Sociología. 62: 139-173.
- Martínez, D., J. P. 1999. Modelo conceptual de agroecosistema para el desarrollo agrícola sustentable basado en el hombre. IV Reunión Nacional sobre Agricultura Sustentable Jalisco, México. 8 p.
- Martínez D., J. P., C. Landeros S. y A. Pérez V. 2004. El concepto de agroecosistema: Un enfoque de cadenas producción y consumo. *In*: 1er. Coloquio Internacional sobre agroecosistemas y sostenibilidad. Pag. 32-33.
- Ménard, C. 1997. Economía de las organizaciones. Grupo Editorial Norma, Editorial Universidad Nacional. 20 p.
- Miller M., L. M. 2007. Coordinación y acción colectiva. Revista Internacional de Sociología 35: 161-183.
- Miranda F. y E. Monzó 2003. "Capital social, estrategias individuales y colectivas: el impacto de programas públicos en tres comunidades campesinas de Chile". Serie Políticas Sociales. Cepal-Eclac. 67: 11-15.
- Montaldo, P. 1982. Agroecología del Trópico Americano. IICA, San José, Costa Rica. 11 p.
- Mora H., J. 1995. Crisis, acción colectiva y racionalidad individual. Revista del Departamento de Sociología. Revistas Sociológica 10: 1-15.
- Niño, V. E. 1995. Formación y Desarrollo de Sujetos Colectivos. Una Propuesta Teórica. *El Cambio en el Desarrollo Rural*. Colegio de Postgraduados. Programa de Estudios del Desarrollo Rural. México. pp. 277-297.
- Noguera J., A. 2007. Racionalidad y deliberación en la acción colectiva. Revista Internacional de sociología (RIS) 55: 107- 129.
- Ojeda, R., M. 1999. Análisis exploratorio de datos con énfasis multivariado y en el contexto de aplicaciones ecológicas. Laboratorio de Investigación y Asesoría

- Estadística, Facultad de Estadística e Informática. Universidad Veracruzana. Xalapa, Ver. pp. 18-19.
- Olson, M. 1965. *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, Cambridge. pp. 117-125.
- Robles M., J. 2005. Racionalidad acotada: Heurísticos y acción individual. *Theoria*, 14 (1): 37-46.
- Ostrom E. 1988. A behavioral approach to the rational choice theory of Collective Action Presidential Address. *American Political Science Association*. 92: 1-22.
- Ostrom E. y J. Walker. 2004. Trust and Reciprocity: Interdisciplinary Lessons from Experimental Research. *Journal of Economic Behavior & Organization* 55: 93-104.
- Parson, T. 1968. *La estructura de la acción social. Estudio de la teoría social con referencia a un grupo de recientes escritores Europeos*. Ed. Guadarrama. Madrid, España. pp: 122-126.
- Robles M., J. 2007. Bajo el signo de la moral. ¿Son útiles los incentivos morales para explicar la acción colectiva? *Revista Internacional de Sociología (RIS)*. 65: 185-204.
- Rodríguez, M., D. 1997. *Introducción y traducción de organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo de Niklas Luhmann*. Anthropos Editorial. Barcelona, España. 23 p.
- Rodríguez S., C. y E. Valenzuela C. 2007. Reputación grupal endógena. *Un Modelo Formal Revista Internacional de Sociología* 65: 205-217.
- Russell, H. 1993. *Altruism and Mutual Advantage*. Universidad de New York. pp. 559-373.
- Sainz E. 1992. Elementos para una teoría de la acción no-corporativa deducidos de la obra de James Coleman. *Reis*. 60: 27-46.
- Sánchez C., I. 2007. Cooperar por principio. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*. 65 (46): 11-35.
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación. SAGARPA. e Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C. INCA Rural. 2005. *Las Organizaciones Económicas del Sector Rural. Principios y Bases jurídicas*. México D. F.
- Searle J., R. 1995. *La construcción de la realidad social*. Barcelona: Paidós. pp. 41-44.
- Stat Soft Inc. 2006. *Statistica (data analysis software system)*. Versión 7.1.
- Valencia J. F. 1990. La lógica de la acción colectiva: tres modelos de análisis de la participación política no institucional. *Revista de Psicología Social* 5: 185-214.

- Vargas J., G. 2003. Teoría de la acción colectiva, sociedad civil y los nuevos movimientos sociales en las nuevas formas de gobernabilidad en Latinoamérica. *Revista Espacio Abierto* 12: 523-537.
- Vidal de la R., G. 2008. La teoría de la Elección Racional en las ciencias sociales. *Sociológica* 23: 221-236.
- Vilaboa J., P. Díaz R. D. E. Platas R., D. González, M. Juárez F. 2009. Caracterización socioeconómica y tecnológica de los agroecosistemas con bovinos de doble propósito de la región del Papaloapan, Veracruz, México. *Tropical and Subtropical Agroecosystems* 10: 53-62.
- Vilaboa A., J. 2011. El agroecosistema: relación sociedad-naturaleza una forma de entender la agricultura. *Revista Agroentorno* 131: 27-30.
- Tukey J., W. 1977. *Exploratory Data Analysis*. Vol. 1 Addison-Wesley, Reading. Mass. 153 p.

9. ANEXOS

Anexo 1. Indicadores generados para obtener el Índice de Positividad para estar organizado (IP).

No.	Indicador	Categorías y valoraciones
1	Motivos de organización	Conseguir apoyo Si (1) No (0), por su esposo Si (1) No (0), trabajo Si (1) No (0), iniciativa propia Si (1) No (0), conseguir crédito Si (1) No (0), abrir mercado Si (1) No (0) y por invitación Si (1) No (0).
2	*Beneficios esperados por estar organizado	Apoyo Si (1) No (0) y publicidad Si (1) No (0).
3	Generación del reglamento	Quien hizo el reglamento nosotros (1) externo (2) no se (0), conoce el reglamento Si (1) No (0) y conoce el objetivo de la organización Si (1) No (0).
4	*Inversión en la organización	Tiempo Si (1) No (0), Dinero Si (1) No (0).
5	Relacione internas en la organización	Tiene familiares en la organización Si (1) No (0), amistad con sus compañeros Si (1) No (0), realiza actividades con sus compañeros Si (1) No (0) y relaciones entre familias Si (1) No (0).
6	Aportaciones a la organización	Tiempo Si (1) No (0), Dinero Si (1) No (0), Trabajo Si (1) No (0) e ideas Si (1) No (0).
7	Cambios personales por estar organizado	Moverse en dependencias Si (1) No (0), relacionarse Si (1) No (0), llevar una organización Si (1) No (0) y conocer lugares Si (1) No (0).
8	*Beneficio por estar organizado	Infraestructura Si (1) No (0), trabajo Si (1) No (0), punto de venta Si (1) No (0), dar cursos Si (1) No (0), mayor producción Si (1) No (0), beneficio de café Si (1) No (0), tener un sueldo Si (1) No (0), mejor precio de venta Si (1) No (0) y beneficios para la familia Si (1) No (0).
9	*Dificultades para lograr estar organizado	No se benefician todos por igual Si (1) No (0), no se es imparcial Si (1) No (0), desconfianza Si (1) No (0), corrupción Si (1) No (0), intereses personales, Si (1) No (0), no se trabaja parejo Si (1) No (0), falta de integración Si (1) No (0), no hay equidad de género Si (1) No (0), pagos a

		<p>hacienda Si (1) No (0), no se trabaja en equipo Si (1) No (0), envidias entre los compañeros Si (1) No (0), no saber llevar una organización Si (1) No (0), que la organización sea familiar Si (1) No (0) y abuso hacia los directivos Si (1) No (0).</p>
10	Consideraciones para lograr una mejor organización	<p>Invitar a otros Si (1) No (0), repartición pareja de los beneficios Si (1) No (0), compartir la información Si (1) No (0), ser más integrantes en la organización Si (1) No (0), honestos Si (1) No (0), control en la organización Si (1) No (0), trabajar parejo Si (1) No (0), constancia en el trabajo Si (1) No (0), tener un objetivo común Si (1) No (0), tener los mismo intereses Si (1) No (0), tener capacitación Si (1) No (0), ser equitativo entre hombres y mujeres Si (1) No (0) y tener estabilidad Si (1) No (0).</p>
11	Apoyo para organizarse	<p>Asesoría para organizarse Si (1) No (0) y apoyo económico para organizarse Si (1) No (0).</p>
12	Frecuencia de reuniones de asamblea	<p>Mensual Si (1) No (0), cuando es necesario Si (1) No (0), no se hacen reuniones Si (1) No (0) y no participa en las reuniones Si (1) No (0).</p>
13	*Cumplimiento del reglamento	<p>Se cumple el reglamento Si (1) Parcial (.5) No (0), se aplica el reglamento igual para todos Si (1) No (0), se cumple el reglamento Si (1) Parcial (.5) No (0).</p>
14	*Gastos en la organización	<p>Pago de impuestos Si (1) No (0), pago al contador Si (1) No (0), gestión de proyectos Si (1) No (0), compra de insumos Si (1) No (0) y pago de jornales Si (1) No (0).</p>
15	*Problemas en la organización	<p>Convivencia Si (1) No (0), trabajar en equipo Si (1) No (0), individualismo Si (1) No (0), no hay compromiso Si (1) No (0), pagar impuestos Si (1) No (0), falta de integración Si (1) No (0), pérdida de interés Si (1) No (0), deserción de integrantes Si (1) No (0), robo de equipo Si (1) No (0), robo de café Si (1) No (0), falta de maquila Si (1) No (0), mala comunicación entre directivos e integrantes Si (1) No (0), cosecha comprometida Si (1) No (0), pago de escrituras Si (1) No (0), falta de capacitación Si (1) No (0), precio bajo de café Si (1) No (0) y no hay ganancias en el beneficio Si (1) No (0).</p>

16	*Conflictos entre los integrantes	Por inasistencia a las reuniones Si (1) No (0), se sobreponen los intereses personales Si (1) No (0), pagar el servicio al técnico Si (1) No (0), falta de comunicación Si (1) No (0), ocultar a los clientes Si (1) No (0), querer solo derechos y no obligaciones Si (1) No (0) y no participar en las actividades Si (1) No (0).
17	*Cambios para la continuidad de la organización	Invitar a integrarse a la organización Si (1) No (0), ser responsables Si (1) No (0) y perseverancia Si (1) No (0).
18	Capacitación para organizarse	Recibieron capacitación Si (1) No (0) y tienen asesoría Si (1) No (0).
19	Impacto de la inseguridad en la organización	Ha afectado su actividad productiva Si (1) No (0) y su tranquilidad ha sido afectada Si (1) No (0).
20	*Influencia del medio exterior	Los factores económicos lo han afectado Si (1) No (0), condiciones climatológicas Si (1) No (0).
21	*Apoyo institucional para organizarse	Han tenido acercamiento con las dependencias Si (1) No (0), acercamiento con el municipio Si (1) No (0), acercamiento con dependencias estatales Si (1) No (0) y acercamiento con dependencias federales Si (1) No (0).
22	*Apoyo de representantes políticos para organizarse	Acercamiento con funcionarios Si (1) No (0), han tenido ofrecimiento de apoyo a la organización a cambio de apoyo político Si (1) No (0), considera que las dependencias encargadas de apoyar la organización funcionan bien Si (1) No (0), considera que los representantes políticos apoyan el desarrollo de su actividad Si (1) No (0) y considera que los funcionarios lo apoyan para mejorar su actividad Si (1) No (0).
23	Capacidad organizativa del productor	No por ser individualista Si (1) No (0) y siempre tiene desconfianza Si (1) No (0).

* Indicadores con mayor varianza que se utilizaron para construir el índice de mejor actitud para estar organizado.